

# Arbeitsvertrag für kurzfristig beschäftigte Aushilfen

Die kurzfristige Beschäftigung hat für Sie den Vorteil, dass das Beschäftigungsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen sozialversicherungsfrei und damit beitragsfrei ist.

Das gilt dann, wenn

- » die Beschäftigung von ihrer Art zeitlich begrenzt ist (z. B. Saisonarbeiten oder Inventurarbeiten),
- » die Aushilfskraft die Tätigkeiten nicht regelmäßig und nicht berufsmäßig ausübt,
- » die maximale Beschäftigungsdauer 3 Monate oder 70 Arbeitstage jährlich beträgt.

Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigung müssen nicht zusammengerechnet werden.

Außerdem kann der Arbeitsvertrag ohne Einhalten einer Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 5 Ziff. 1 BGB kündbar sein.

## ACHTUNG



Das gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird.

Beachten Sie bei einer Befristung bei der Probezeitvereinbarung bitte § 15 Abs. 3 TzBfG:

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

# Arbeitsvertrag

zwischen

\_\_\_\_\_  
– im nachfolgenden Arbeitgeber genannt –  
und

\_\_\_\_\_  
– im nachfolgenden Teilzeitkraft genannt –

## § 1 Vertragsart, Beginn, Probezeit, Ende

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_ und kann mit einer Frist von \_\_\_\_ Tagen gekündigt werden. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet nach § 14 Abs. 2 TzBfG und endet am \_\_\_\_\_, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Eine Kündigung ist mit den gesetzlichen Fristen nach § 622 BGB auch gegebenenfalls vor Ablauf des Befristungsendes möglich. Die Kündigung hat in jedem Fall schriftlich zu erfolgen.

Im Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung hat der Arbeitnehmer 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Zeit Klage vor dem Arbeitsgericht zu erheben. Lässt er diese Frist verstreichen, dann gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

Eine Probezeit wird nicht vereinbart.

## § 2 Tätigkeit

Die kurzfristige Aushilfsbeschäftigung erfolgt als \_\_\_\_\_.

## § 3 Arbeitszeit und Arbeitsort

Zutreffendes bitte ankreuzen (Nur ein Kreuz ist möglich!):

Die regelmäßige

☐ tägliche      ☐ wöchentliche      ☐ monatliche

Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden. Sie verteilt sich wie folgt auf die einzelnen Wochentage \_\_\_\_\_ . Ruhepausen liegen in der Zeit von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ .

Die Verteilung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber durch Ausübung seines Direktionsrechts ändern.

Die Teilzeitkraft ist verpflichtet, ihre ganze Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen und bei Erforderlichkeit auch über die betriebliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten sowie Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

## § 4 Entlohnung

Zutreffendes bitte ankreuzen (Nur ein Kreuz ist möglich!):

Die Teilzeitkraft erhält

☐ pro Stunde

☐ pro Monat

\_\_\_\_\_ € brutto.

## § 5 Urlaub

Der Teilzeitkraft wird pro Kalenderjahr ein Urlaub von \_\_\_\_\_ Arbeitstagen gewährt.

## § 6 Arbeitsverhinderung

Die Teilzeitkraft ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Im Falle von Arbeitsverhinderung wegen Krankheit ist bereits für den \_\_\_\_\_ Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Diese Anzeige- und Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums.

Der § 616 BGB wird ausgeschlossen, wenn besondere betriebliche Gründe einer Entgeltfortzahlung entgegenstehen.

## § 7 Betriebsordnung und Alkoholverbot

Die Teilzeitkraft ist auf die geltende Betriebsordnung hingewiesen worden. Sie verpflichtet sich, sie einzuhalten.

Auf dem gesamten Betriebsgelände besteht vor, während und nach der Arbeitszeit ein striktes Alkoholverbot.

## § 8 Verschwiegenheitsverpflichtung

Die Teilzeitkraft verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Stillschweigen zu bewahren, und zwar auch gegenüber Mitarbeitern, soweit diese nicht im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten unterrichtet werden müssen.

## § 9 Abtretungs- und Verpfändungsverbot

Die Teilzeitkraft darf ihre Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers abtreten oder verpfänden.

## § 10 Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Auf das Arbeitsverhältnis finden die zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung geschlossenen Betriebsvereinbarungen sowie folgende Tarifverträge Anwendung: \_\_\_\_\_

## § 11 Verfallklausel

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.

Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

Diese Ausschlussregelung gilt nicht

- für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie
- für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruht und
- nicht für Ansprüche, die ihre Begründung im Mindestlohngesetz finden.

## § 12 Schriftform

Jede Änderung oder Ergänzung dieses Arbeitsvertrags, die nicht durch eine individuelle, unmittelbar zwischen den Parteien ausgehandelte Vereinbarung geschieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung.

---

(Ort, Datum)

---

(Ort, Datum)

---

(Unterschrift Teilzeitkraft)

---

(Unterschrift Arbeitgeber)