
Vertrag über eine kurzfristige Beschäftigung

Das Dokument wurde uns von der Haufe Gruppe zur Verfügung gestellt

Stand: 01. Januar 2012

Hinweis

Bitte berücksichtigen Sie bei der Verwendung dieser Unterlagen das Urheberrecht sowie unsere Nutzungsbedingungen (www.dgfp.de/nutzungsbedingungen).

Kontakt und Informationen

PERSONALWISSEN DIREKT – das DGFP Dokumentationszentrum (www.dgfp.de/recherche)
Fon +49 211 59 78-170 – E-Mail recherche@dgfp.de

Kurzfristige Beschäftigung, Arbeitsvertrag

Vertrag über ein kurzfristiges Arbeitsverhältnis

Anstellungsvertrag für kurzfristig geringfügig Beschäftigte¹

Zwischen (Arbeitgeber)

und Frau/Herrn (Arbeitnehmer)

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit/Ort

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem als in eingestellt..

Der Aufgabenbereich umfasst insbesondere²

§ 2 Befristung des Arbeitsverhältnisses/Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des, ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf³.

¹ Dieses Vertragsmuster ist für die Fälle vorgesehen, in denen eine kurzfristige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs.1 Nr. 2 SGB IV eingegangen wird. Für diese Beschäftigungen sind im Gegensatz zu den "400 EUR-Jobs" weder Beiträge noch Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Kurzfristige Beschäftigungen sind versicherungs- und beitragsfrei in der Sozialversicherung. Bei der Vertragsgestaltung ist daher streng darauf zu achten, dass die gesetzlichen Voraussetzungen, insbesondere die zeitliche Begrenzung und das Nichtvorliegen einer Berufsmäßigkeit eingehalten werden.

Eine geringfügige **kurzfristige Beschäftigung** i. S. der Sozialversicherung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf **längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage** nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, § 8 Abs.1 Nr. 2 SGB IV.

² Hier sollten die **wesentlichen Aufgaben** des Arbeitnehmers dargestellt werden. Das Nachweisgesetz gilt gem. § 1 NachwG für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 NachwG ist eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit vorgeschrieben. Für weitere Einzelheiten kann auf eine Stellenbeschreibung verwiesen werden.

³ Zur Vermeidung von Missverständnissen sollte in jedem Fall ein genaues Beendigungsdatum eingetragen sein. Die Befristung darf im Laufe eines Kalenderjahres zwei Monate oder 50 Arbeitstage nicht überschreiten. Bei Beginn einer neuen Beschäftigung muss geprüft werden, ob die gesetzlichen Zeitgrenzen zusammen mit den bereits ausgeübten Beschäftigungen überschritten werden. Für den maßgeblichen Befristungszeitraum - zwei Monate oder 50 Arbeitstage - ist der Gesamtumfang aller im Kalenderjahr ausgeübten befristeten Beschäftigungen ausschlaggebend. Von dem Zweimonatszeitraum ist nur dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an **mindestens fünf Tagen in der Woche** ausgeübt wird ([BSG, Urteil v. 27.1.1971, 12 RJ 118/70](#)). Bei Beschäftigungen von **regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche** ist bei der Beurteilung auf einen Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen. Bei einer Zusammenrechnung von **mehreren Beschäftigungszeiten** treten an die Stelle des Zweimonatszeitraums **60 Kalendertage**. Diese Berechnung gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten jeweils um volle Kalendermonate handelt. Liegen bei einer Beurteilung Zeiten vor, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens 5 Tagen ausgeübt wurde, und sind Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen.

Zu beachten ist, dass eine kurzfristige Beschäftigung nicht vorliegt, wenn die Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres innerhalb eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines über ein Jahr hinausgehenden Rahmenarbeitsvertrags oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses nicht überschritten wird; in diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt ([BSG, Urteil vom 11.5.1993, 12 RK 23/91](#); [USK 9353](#) und [BSG, Urteil vom 23.5.1995, 12 RK 60/93](#); [USK 9530](#)). Für kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Rahmenarbeitsvertrags empfehlen wir das Vertragsmuster "Kurzfristige Beschäftigungen, Rahmenarbeitsvertrag".

Eine Beschäftigung unterliegt auch bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nicht den Regelungen über kurzfristige Beschäftigungen, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Eine Tätigkeit wird nach der Rechtsprechung **berufsmäßig** ausgeübt, wenn sie

Die Befristung⁴ erfolgt aus folgenden Gründen

Ungeachtet der Befristung kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien vorzeitig gekündigt werden, wobei von beiden Seiten eine Frist von Tagen/Wochen einzuhalten ist⁵. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform⁶. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ... Wochenstunden an Tagen zu je Stunden.

-- Anfang Alternative --

Die Arbeitszeit beträgt im Zeitraum von bis Stunden.

-- Ende Alternative --

-- Anfang Alternative --

Die Arbeitszeit beträgt (variabler Einsatz, der individuell festgelegt werden sollte).

-- Ende Alternative --

§ 4 Vergütung⁷

Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von / eine monatliche Vergütung von EUR. Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird bar ausgezahlt / auf das Konto des Arbeitnehmers..... bei der (Bankverbindung), Konto-Nummer, BLZ angewiesen.

§ 5 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch aufTage Urlaub⁸.

für den betroffenen Arbeitnehmer nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und er seinen Lebensunterhalt überwiegend oder zu einem ganz erheblichen Teil mit dieser Tätigkeit bestreitet.

⁴ Die **schriftliche Angabe des Befristungsgrunds** im Vertrag wird vom Gesetzgeber nur bei einer Zweckbefristung verlangt, weil bei dieser Befristungsart die Dauer des Arbeitsverhältnisses allein vom Vertragszweck abhängt. Das gilt auch dann, wenn der Vertrag zusätzlich zu einer kalendermäßigen Befristung auch eine Zweckbefristung enthält ([BAG, Urteil v. 21.12.2005, 7 AZR 541/04](#)). Im Übrigen ist die schriftliche **Angabe des Sachgrunds** für die Befristung im Vertragstext weder erforderlich noch empfehlenswert.

⁵ Sofern eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit wie im Muster ausdrücklich vereinbart wird (vgl. § 15 Abs. 3 TzBfG), kann die Kündigungsfrist bspw. auf wenige Tage festgesetzt werden (vgl. § 622 Abs. 4 BGB). Geltende Tarifverträge mit u. U. längeren Kündigungsfristen sind jedoch zu beachten.

⁶ Die Einhaltung der Schriftform ist gemäß § 623 BGB Wirksamkeitsvoraussetzung einer jeden Kündigung, egal von welcher Seite. Weder die elektronische Form (E-Mail) noch ein Fax reichen hierfür aus.

⁷ Bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist der Arbeitslohn unabhängig von Art und Höhe **beitragsfrei in der Sozialversicherung**. Die **Besteuerung** der Beschäftigung erfolgt nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes und ist entweder über die Lohnsteuerkarte oder nach den besonderen Vorschriften über die Pauschalversteuerung (§ 40a Abs. 1 EStG) abzuwickeln. Außerhalb tariflicher Bestimmungen kann die Vergütung individuell und frei bestimmt bzw. ausgehandelt werden. Im Geltungsbereich von Tarifverträgen darf der tarifliche Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Als Vergütung können ein bestimmter Tageslohn, Wochenlohn oder Monatslohn vereinbart werden oder ein bestimmter Stundenlohn. Letzteres bietet sich bei schwankendem Arbeitseinsatz bzw. ggf. auch bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit an. In diesem Fall sollten die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden dokumentiert werden.

⁸ Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat der Arbeitnehmer bei einem Bestand des Arbeitsverhältnisses von mehr als einem Monat Anspruch auf Urlaub; allerdings wird der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses

-- Anfang Alternative --

Ein Anspruch auf Urlaub besteht nur, soweit er sich aus den gesetzlichen Vorschriften ergibt.

-- Ende Alternative --**§ 6 Arbeitsverhinderung⁹**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.

Im Falle der Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, spätestens am 3. Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von drei Kalendertagen eine neue Bescheinigung einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht nur, soweit er sich aus den gesetzlichen Vorschriften ergibt.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren¹⁰.

erworben, was bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen nicht eintreten wird. Daher hat der Arbeitnehmer lediglich **für jeden vollen Beschäftigungsmonat** Anspruch auf **ein Zwölftel des Jahresurlaubs**. Auszugehen ist bei der Berechnung entweder von dem gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen (entspricht bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstagen) oder von dem im Betrieb geltenden, durch Einzelverträge, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge geregelten Urlaubsanspruch. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden, so ist er abzugelten. Wird der Arbeitnehmer mehrmals im Jahr eingesetzt, z. B. im Januar/Februar und später im Oktober/November, sind die Zeiträume für die Berechnung des Urlaubsanspruchs nicht zusammenzurechnen, d. h. es ist zu prüfen, ob in den einzelnen Beschäftigungszeiträumen jeweils ein voller Kalendermonat erreicht ist.

⁹ Auch Aushilfskräfte haben nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, sofern sie an den betreffenden Tagen regelmäßig arbeiten oder zur Arbeit eingeteilt sind.

Der Arbeitnehmer ist bereits nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet, den Arbeitgeber in Fällen der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu informieren. Gefordert ist dabei eine unverzügliche mündliche, telefonische oder sonstige (elektronische) Mitteilung, die auch durch Angehörige oder Arbeitskollegen erfolgen kann. Ferner muss ein Nachweis über die Arbeitsunfähigkeit erbracht werden (§ 5 EFZG). Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) muss nach § 5 EFZG grundsätzlich erst dann vorgelegt werden, wenn die Erkrankung länger als drei Tage dauert. Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG kann der Arbeitgeber die Bescheinigung auch schon früher fordern.

Sofern der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer auch für **eintägige oder zweitägige Erkrankungen** stets einen Nachweis durch AUB verlangen will, ist ein solches Verlangen gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer ohne Beteiligung des Betriebsrats möglich; trifft der Arbeitgeber allerdings generelle Anordnungen über die frühere Vorlage einer AUB, so hat der **Betriebsrat** ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Eine arbeitsvertragliche Formulierung könnte wie folgt aussehen:

"Der Arbeitnehmer hat jede krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ärztliches Attest nachzuweisen. Das Attest ist spätestens am 2. Tag der Erkrankung einzureichen. Dasselbe gilt für Folgebescheinigungen."

Für **Arbeitsverhinderungen aus sonstigen** - in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen - ergibt sich aus § 616 BGB bei unverschuldeter Verhinderung ein Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Verhinderung. Diese Vorschrift kann **vertraglich ausgeschlossen** werden, etwa durch folgenden Zusatz:

"Im Übrigen wird nur die geleistete Arbeit bezahlt; § 616 BGB wird ausgeschlossen."

Tarifvertragliche Sonderregelungen sind zu beachten. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags gilt für das Verhältnis Tarifvertrag - Arbeitsvertrag das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG.

§ 8 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer versichert, im laufendem Kalenderjahr keine kurzfristigen Beschäftigungen ausgeübt zu haben, durch die die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren kurzfristigen Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen¹¹.

§ 9 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Der Ausschluss nach den vorstehenden Ziffern gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht¹².

§ 10 Nebenabreden/Schriftform/Salvatorische Klausel

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform¹³. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt¹⁴.

¹⁰ Die Verschwiegenheitspflicht stellt eine der wichtigsten Auswirkungen der arbeitsvertraglichen Treuepflicht dar. Dies gilt auf jeden Fall während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wobei eine darüber hinausgehende Vereinbarung zulässig ist. In Einzelfällen kann ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht strafbar sein (dies gilt insbesondere für Gehilfen von Ärzten, Apothekern, Rechtsanwälten und Notaren), darüber hinaus unterliegen alle Arbeitnehmer der Strafandrohung des § 17 UWG. Ferner kann die Verletzung der Geheimhaltungspflicht den Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig machen, auch ist eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen möglich, in besonders schwerwiegenden Fällen auch als außerordentliche ohne vorherige Abmahnung oder Einhaltung von Fristen.

¹¹ Bei kurzfristigen Beschäftigungen sind folgende Besonderheiten zu berücksichtigen: Werden die Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten, liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor. Zum maßgeblichen Beurteilungszeitraum - zwei Monate oder 50 Arbeitstage - vgl. die Ausführungen unter § 2 dieses Vertrags.

Steuerlich unzulässig ist eine gleichzeitige laufende Beschäftigung und eine Beschäftigung als geringfügig Beschäftigter beim gleichen Arbeitgeber. Lediglich Rentner, die von ihrem (ehemaligen) Arbeitgeber Versorgungsbezüge erhalten (z. B. aus einer Versorgungskasse des Betriebs), können gleichzeitig bei diesem Arbeitgeber geringfügig beschäftigt werden.

¹² Ausschlussfristen, auch Verwirkungs-, Verfall- oder Präklusivfristen genannt, können grundsätzlich auch in Formulararbeitsverträgen vereinbart werden.

Gesetzliche oder tarifliche Urlaubsansprüche können durch Ausschlussklauseln nicht ausgeschlossen werden. Durch Ausschlussfristen werden die gesetzlichen Verjährungsfristen (in der Regel 3 Jahre, §§ 195, 199 BGB) verkürzt. Vom Arbeitgeber vorformulierte Ausschlussklauseln unterliegen der gerichtlichen Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Ausschlussfristen dürfen insofern **nicht unangemessen kurz** gewählt werden: Je kürzer die Ausschlussfristen, desto riskanter für den Verwender.

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ([BAG, Urteil v. 28.9.2005, 5 AZR 52/05](#)) darf bei einer *einstufigen Ausschlussfrist* eine **Mindestfrist von drei Monaten** für die Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem Vertragspartner in Formulararbeitsverträgen nicht unterschritten werden. Der Fristbeginn sollte "ab Fälligkeit" festgelegt werden.

Für die **zweite Stufe** von zweistufigen Ausschlussfristen (die gerichtliche Geltendmachung) fordert das Bundesarbeitsgericht ebenfalls eine **Mindestfrist von drei Monaten** ([BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04](#)).

Die **Haftung wegen Vorsatz** sollte wegen § 202 BGB von dem Ausschluss/Verfall ausgenommen werden (vgl. [BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04](#), unter III. der Entscheidungsgründe). Schließlich sollte die **Rechtsfolge** (Verfall des Anspruchs) genannt werden, die nach Ablauf der Frist eintreten soll ([BAG, Urteil v. 31.8.2005, 5 AZR 545/04](#)).

¹³ Individuelle Vertragsabreden haben gemäß § 305b BGB Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sich mündliche Zusagen durch vertretungsberechtigte Vertreter des Arbeitgebers als vorrangige Individualvereinbarungen gegenüber formularmäßigen Schriftformklauseln durchsetzen ([BAG, Urteil vom 20.5.2008, 9 AZR 382/07](#)). Das gesprochene Wort, etwa des Geschäftsführers, Personalchefs oder Prokuristen, ist damit verbindlich. Insoweit sind (auch doppelte) Schriftformklauseln in Arbeitsverträgen in ihrer Reichweite eingeschränkt.

¹⁴ Diese salvatorische Klausel stellt klar, dass nach § 306 Abs. 1 BGB bei Nichtigkeit einzelner Vertragsbestimmungen nicht der ganze Vertrag unwirksam ist.

.....

Ort, Datum

.....

Arbeitgeber

.....

Ort, Datum

.....

Arbeitnehmer