

# Arbeitsvertrag für kurzfristig Beschäftigte (70-Tage-Regelung)

Zwischen \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Arbeitgeber\*in ( Name, Anschrift, Telefonnummer)

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ geb. \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_ Telefon \_\_\_\_\_  
als Arbeitnehmer\*in

wird folgender Rahmenarbeitsvertrag für kurzfristig Beschäftigte geschlossen:

## 1. Anwendbarkeit des Tarifvertrages

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Niedersachsen. Der genannte Tarifvertrag liegt bei Arbeitgeber\*in aus und kann dort eingesehen werden.

## 2. Beginn/Ende des Arbeitsverhältnisses und Tätigkeit

Arbeitnehmer\*in wird zum \_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_ (Berufs- bzw. Tätigkeitsbezeichnung angeben) eingestellt.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum \_\_\_\_\_.

Es handelt sich um eine Saisonbeschäftigung.

Während dieser Zeit wird Arbeitnehmer\*in je nach Bedarf an maximal 70 Arbeitstagen beschäftigt. Auch während der Befristung kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Als Kündigungsfrist gelten die Fristen des allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrages (MTV) für das niedersächsische Hotel- und Gaststättengewerbe während der Probezeit als vereinbart.

## 3. Entgelt

Das Stundenentgelt beträgt \_\_\_\_\_ Euro \*)

Das Monatsentgelt beträgt \_\_\_\_\_ Euro \*)

Das Entgelt ist jeweils am dritten Werktag nach Monatsende, spätestens bei Beendigung der Beschäftigung durch Überweisung an den Arbeitnehmer zu zahlen.

## 4. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Wochenstunden. Sie soll \_\_\_\_\_ (z.B. *montags, samstags, täglich*) von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr ausgeübt werden. Arbeitgeber\*in behält sich vor, eine Änderung der Arbeitszeit aus dringenden betrieblichen Gründen vorzunehmen. Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt durch den Dienstplan

„Arbeitgeber\*in ist befugt, Überstunden innerhalb der Grenzen des MTV anzuordnen.

## 5 . Urlaub / Krankheit

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Manteltarifvertrag.

## 6. Kündigung

Während der Laufzeit des Arbeitsverhältnisses kann es mit der manteltarifvertraglichen Frist für die Kündigung während der Probezeit gekündigt werden. Die außerordentliche (fristlose) Kündigung aus wichtigem Grund bleibt vorbehalten. Hierfür gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Die Kündigung oder die Aufhebung des Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform.

Gegen die Kündigung kann Arbeitnehmer\*in innerhalb von drei Wochen nach dem Zugang der Kündigung Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben.

## 7. Andere Beschäftigungen

- Arbeitnehmer\*in versichert, dass er z. Zt. keine andere Beschäftigung ausübt. \*)
- Arbeitnehmer\*in hat den Arbeitgeber darüber informiert, dass er folgende andere Beschäftigungsverhältnisse ausübt bzw. in diesem Kalenderjahr ausgeübt hat: \*)

1. „Arbeitgeber\*in:

---

Umfang: \_\_\_\_\_ Befristet: Nein/Ja vom – bis\*) \_\_\_\_\_

2. „Arbeitgeber\*in:

---

Umfang: \_\_\_\_\_ Befristet: Nein/Ja vom – bis\*) \_\_\_\_\_

## 8. Besteuerung

Anfallende Lohnsteuer

- ist nach Lohnsteuerkarte zu versteuern und abzurechnen \*)
- wird pauschal versteuert. \*)

Die pauschale Lohnsteuer trägt Arbeitgeber\*in / Arbeitnehmer\*in. \*)

Die pauschale Lohnsteuer von 25 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und evtl. Kirchensteuer) bei kurzfristiger Beschäftigung setzt voraus, dass

1. die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt,
2. der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62,00 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt, es sei denn, dass die Beschäftigung zu einem Unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird (etwa wegen einer krankheits-

- bedingten Vertretung),  
3. der Stundenlohn höchstens 12,00 Euro beträgt.  
4. nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird.

Arbeitnehmer\*in erklärt, dass er/sie diese Aushilfstätigkeit nicht berufsmäßig ausübt.

Ich bin zurzeit: Rentner / Schüler / Student / arbeitslos / Sozialhilfeempfänger / Hausfrau,  
-mann / Sonstiges: \_\_\_\_\_ . \*)

## **9. Haftungsvereinbarung**

Arbeitnehmer\*in verpflichtet sich, Arbeitgeber\*in Änderungen, die Auswirkungen auf dieses Vertragsverhältnis haben können, insbesondere Änderungen im Sinne der Ziff. 7 dieses Vertrages, umgehend schriftlich mitzuteilen. Sind die Angaben von Arbeitnehmer\*in unrichtig oder unterlässt er es, Arbeitgeber\*in über Veränderungen zu unterrichten und kommt es infolgedessen zu einer Heranziehung von Arbeitgeber\*in zu Sozialversicherungsbeiträgen und / oder der Lohnsteuer, so trägt Arbeitnehmer\*in die hierdurch entstandenen Aufwendungen bzw. den Schaden von Arbeitgeber\*in .

## **10. Vorlagepflichtige Arbeitspapiere**

Arbeitnehmer\*in hat bei Arbeitsantritt alle Arbeitspapiere einschließlich Gesundheitszeugnis, Urlaubsbescheinigungen des Vorbetriebs sowie eine evtl. erforderliche Arbeitserlaubnis beim Arbeitgeber abzugeben.

Soweit kein Gesundheitszeugnis vorgelegt wird, verpflichtet sich Arbeitnehmer\*in vor erstmaliger Arbeitsaufnahme Arbeitgeber\*in eine nicht mehr als drei Monate alte Bescheinigung nach § 43 Infektionsschutzgesetz über eine Belehrung durch das Gesundheitsamt oder eines vom Gesundheitsamt beauftragten Arztes nachzuweisen. Arbeitnehmer\*in ist verpflichtet, im Fall des Auftretens der in der Belehrung genannten gesundheitlichen Beschwerden bzw. festgestellten Infektionskrankheiten dies unverzüglich Arbeitgeber\*in zu melden. Im Unterlassungsfall macht sich Arbeitnehmer\*in r unter Umständen schadensersatz- und regresspflichtig.

Ansonsten gelten die gesetzlichen Vorschriften

Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

## **11. Verschwiegenheitsverpflichtung**

Arbeitnehmer\*in hat über alle vertraulichen Angelegenheiten und ihm im Betrieb bekannt gewordenen Vorgänge während und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber Mitarbeitern und jeglichen Dritten Stillschweigen zu bewahren.

## **12. Nutzung von Computer und Internet**

1. Die Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses sowie die Versendung von Emails dürfen ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nicht gestattet.
2. Es dürfen keine fremden Programme auf die Festplatte kopiert, über Diskette, CDROM, USB-Stick, Internet oder einer anderen technischen Vorgehensweise auf den PC installiert und/oder eingesetzt werden. Auf Viruskontrollen ist zu achten und

jeder auftretende Virus unverzüglich der Netzverwaltung zu melden.

3. Arbeitgeber\*in ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet zu speichern, um die Einhaltung der obigen Bestimmungen anhand der gespeicherten Daten zu überprüfen.

### **13. Meldepflicht im Krankheitsfall**

1. Bei Arbeitsverhinderung ist Arbeitgeber\*in sofort unter Angabe der Gründe zu informieren.
2. Arbeitgeber\*in ist die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.
3. Arbeitnehmer\*in ist verpflichtet, im Fall des Auftretens einer der in der Belehrung zum Infektionsschutzgesetz genannten Erkrankungen unverzüglich den Arbeitgeber zu informieren. Im Unterlassungsfall macht sich der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig.
4. Arbeitnehmer\*in tritt Schadensersatzansprüche, die er wegen Verdienstaufalles im Falle der Arbeitsunfähigkeit gegenüber Dritten hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der gezahlten Entgeltfortzahlung ab. Dies gilt nicht für Versicherungsansprüche gegen gesetzliche oder private Lebens-, Unfall- und Krankenversicherungsträger.

### **14. Mitführungspflicht**

Arbeitnehmer\*in in verpflichtet sich, während der Beschäftigung jederzeit den Personalausweis, den Pass oder einen entsprechenden Ausweis- oder Passersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen. Diese Verpflichtungen bestehen unabhängig davon, ob der/die Arbeitnehmer/-in auf dem Betriebsgelände oder in den Objekten tätig ist. Der Verstoß gegen die Mitführungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 € belegt werden.

### **15. Ausschlussfrist**

Sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenen Ansprüche mit Ausnahme der Ansprüche auf Erhalt des gesetzlichen Mindestlohnes nach Maßgabe des Mindestlohngesetzes (MiLoG) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten in Textform geltend gemacht werden (siehe auch § 23 MTV). Die vorstehende Ausschlussfrist gilt ferner nicht bei einer Haftung wegen Vorsatz und bei Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie bei grobem Verschulden.

### **16. Zusätzliche Vereinbarungen**

Für die zu leistende Arbeitszeit führt Arbeitgeber\*in ein Arbeitszeitkonto. Dort aufgelaufene monatliche Mehr- oder Minderarbeitsstunden werden spätestens innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen.

### 17. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages insgesamt nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Regelung tritt eine rechtlich zulässige Regelung, die unter Beachtung von Sinn und Zweck des Vertrages dem mutmaßlichen Willen der Vertragsparteien entspricht, wenn sie die Unwirksamkeit rechtzeitig erkannt hätten.

### 18. Zusätzliche Vereinbarung

(Z. B. Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, Fahrtkostenerstattung, etc.)

---

---

---

---

---

(Ort, Datum)

---

(Stempel und Unterschrift  
Arbeitgeber\*in)

---

(Unterschrift Arbeitnehmer\*in)

**\*) Zutreffendes ankreuzen, Nichtzutreffendes streichen**