

## RAHMENARBEITSVERTRAG FÜR KURZFRISTIG BESCHÄFTIGTE

zwischen

---

- im Folgenden „Arbeitgeber“ -

und

---

- im Folgenden „Arbeitnehmer“\* -

**Hinweis: Leerstellen bitte ausfüllen und Zutreffendes ankreuzen. Nicht angekreuzte Alternativen sind nicht vereinbart.**

**\* Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf das Nebeneinander von männlicher und weiblicher Form verzichtet. Eine diskriminierende Absicht ist damit selbstverständlich nicht verbunden. Anregung für den Arbeitgeber: Passen Sie bei weiblichen Arbeitnehmern im verwendeten Ausdruck die Form entsprechend an.**

### Präambel

Unser Unternehmen steht in einem globalen Umfeld. Wir haben eine gemeinsame Aufgabe und verfolgen ein gemeinsames Ziel.

So verschieden wie unsere Kunden, Lieferanten und Partner sind auch wir.

Die in unserem Unternehmen Beschäftigten sind unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Nationalität. Sie sind verschiedenen Geschlechts und haben eine unterschiedliche sexuelle Identität. Sie sind unterschiedlichen Glaubens und haben verschiedene Weltanschauungen. Sie sind alt oder jung, behindert oder nicht behindert. Von dieser Vielfalt profitiert unsere tägliche Arbeit.

Ungeachtet aller individueller Verschiedenheit hat jeder einen Anspruch auf faire und gleichberechtigte Behandlung, geschützt vor Benachteiligung und Belästigung. Eine von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen im Umgang miteinander geprägte Unternehmenskultur bildet die Basis für die heutige und künftige erfolgreiche Zusammenarbeit.

Es ist Aufgabe jedes Beschäftigten, hierzu seinen Beitrag zu leisten und ein partnerschaftliches Klima zu schaffen, in dem Diskriminierung keine Chance hat. Dies erfordert ein hohes Maß an Offenheit und Toleranz im Umgang miteinander.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Beschäftigte vor Benachteiligung schützen und den Schutz vor Benachteiligungen speziell am Arbeitsplatz verbessern. Das Diskriminierungsverbot gilt dabei nicht nur für den Arbeitgeber, sondern gerade auch unter Arbeitskollegen.

Wenn Sie selbst sich wegen eines der genannten Merkmale benachteiligt fühlen, haben Sie das Recht, sich bei \_\_\_\_\_ zu beschweren. Ein Nachteil erwächst Ihnen daraus nicht.

### 1. Anwendbarkeit des Tarifvertrages<sup>1\*</sup>

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des jeweils gültigen Manteltarifvertrages für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen Anwendung so lange und so weit dieser durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen für allgemeinverbindlich erklärt ist. Auf die dort in § 16 geregelten Ausschlussfristen („*Alle beiderseitigen Ansprüche verfallen, wenn Sie nicht 3 Monate nach Fälligkeit geltend gemacht worden sind. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb verfallen alle Ansprüche nach 2 Monaten.*“) wird hingewiesen. Der genannte Tarifvertrag liegt beim Arbeitgeber aus und kann dort eingesehen werden.

### 2. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses<sup>2\*</sup>

☐ Der Betrieb ist ein Saisonbetrieb.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Zeit vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_.

☐ Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Zeit vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_.

☐ Grund für die Befristung: \_\_\_\_\_<sup>3\*</sup>

☐ Der Arbeitnehmer versichert, dass eine Vorbeschäftigung beim Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgänger nicht bestand.

Während dieser Zeit wird der Arbeitnehmer je nach Bedarf an maximal 70 Arbeitstagen bzw. 3 Monaten beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis endet zum oben genannten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Auch während der Befristung kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit den tariflichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Für eine außerordentliche (fristlose) Kündigung aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Gegen die Kündigung kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach dem Zugang der Kündigung Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben.

### 3. Tätigkeit<sup>4\*</sup>

Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_ beschäftigt.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen oder persönlichen Gründen auch andere gleichwertige Tätigkeiten, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen, zu übertragen. Die Arbeitsleistung im oben genannten Betrieb ist auf Weisung auch in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers zu erbringen.

### 4. Arbeitsentgelt

Der Stundenlohn Monatslohn beträgt \_\_\_\_\_ €.

### 5. Arbeitszeit<sup>5\*</sup>

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ wöchentlich monatlich \_\_\_\_\_ Stunden.

Pausen zählen nicht als Arbeitszeit.

Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt durch den Dienstplan. Der Arbeitgeber ist befugt, Mehrarbeit (Überstunden) im Rahmen der tariflichen Vorgaben anzuordnen. Mehrarbeit wird nur anerkannt, wenn sie vom Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten angeordnet wurde.

## 6. Urlaub und Krankheit<sup>5\*</sup>

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erholungsurlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen.

## 7. Andere Beschäftigungsverhältnisse<sup>7\*</sup>

- ☐ Der Arbeitnehmer versichert, dass er seit einem Jahr keine andere Beschäftigung ausgeübt hat.
- ☐ Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber darüber informiert, dass er derzeit folgende andere Beschäftigungsverhältnisse ausübt:

1. Arbeitgeber \_\_\_\_\_

Art der Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig/geringfügig entlohnt, kurzfristig):

---

---

- ☐ Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber darüber informiert, dass er folgende andere Beschäftigungsverhältnisse im laufenden Kalenderjahr ausgeübt hat:

---

---

## 8. Besteuerung<sup>8\*</sup>

- ☐ Die Besteuerung erfolgt nach den allgemeinen Vorschriften. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber einen Nachweis seiner Lohnsteuermerkmale (ELStAM) vorgelegt.
- ☐ Es wird pauschal versteuert. Die pauschale Lohnsteuer trägt der Arbeitnehmer/der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er diese Aushilfstätigkeit nicht berufsmäßig ausübt. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er zur Zeit<sup>9\*</sup>
- ☐ Schüler/in (Bescheinigung beifügen)
- ☐ Studierender (Bescheinigung beifügen)

- ☐ Rentner/in
- ☐ Hausfrau/-mann
- ☐ Selbständig
- ☐ arbeitslos
- ☐ Empfänger/in von Bürgergeld
- ☐ Sonstiges \_\_\_\_\_ ist. ☐

### **Haftungsvereinbarung**

Der Arbeitnehmer bestätigt, dass die gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber Änderungen, die Auswirkungen auf dieses Vertragsverhältnis haben können (insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen) dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Sind die Angaben des Arbeitnehmers unrichtig oder unterlässt er es, den Arbeitgeber über Veränderungen zu unterrichten und kommt es deshalb zu einer Heranziehung des Arbeitgebers zu Sozialversicherungsbeiträgen und/oder Lohnsteuer, so trägt der Arbeitnehmer die hierdurch entstandenen Aufwendungen bzw. den Schaden des Arbeitgebers.

### **10. Vorlagepflichtige Arbeitspapiere**

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Arbeitsantritt alle Arbeitspapiere einschließlich Gesundheitszeugnis / Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz, Urlaubsbescheinigungen des Vorbetriebs, Nachweis seiner elektronischen Lohnsteuermerkmale (ELStAM), sowie eine evtl. erforderliche Arbeitserlaubnis beim Arbeitgeber abzugeben.
- (2) Soweit kein Gesundheitszeugnis vorgelegt wird, verpflichtet sich der Arbeitnehmer vor erstmaliger Arbeitsaufnahme dem Arbeitgeber eine nicht mehr als drei Monate alte Bescheinigung nach § 43 Infektionsschutzgesetz über eine Belehrung durch das Gesundheitsamt oder eines hierdurch beauftragten Arztes nachzuweisen.
- (3) Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er bei der Arbeit ständig ein amtliches Ausweisdokument (Personalausweis, Pass, Pass- oder Ausweisersatz) mitzuführen hat.

### **11. Lohn- und Gehaltspfändungen, Abtretungen**

Alle Kosten des Arbeitgebers für Lohn- und Gehaltspfändungen trägt der Arbeitnehmer. Eine Abtretung des Lohnes ist nicht zulässig.

### **12. Fundsachen**

In den Betriebsräumen durch Dritte verlorene oder zurückgelassene Sachen sind unverzüglich dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten auszuhändigen.

### **13. Verschwiegenheitsverpflichtung**

Der Arbeitnehmer 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.

**14. Nutzung von Computern und Internet** (1) Die Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses sowie die Versendung von E-Mails dürfen ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nicht gestattet.

- (2) Es dürfen keine fremden Programme auf die Festplatte kopiert, über Diskette, CD-ROM oder Internet auf dem PC installiert und/oder eingesetzt werden. Auf Viruskontrollen ist zu achten und jeder auftretende Virus unverzüglich der Netzverwaltung zu melden.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mails und Internet zu speichern, um die Einhaltung der obigen Bestimmungen anhand der gespeicherten Daten zu überprüfen.

### 15. Meldepflichten im Krankheitsfall

- (1) Für Arbeitsversäumnis durch Krankheit und andere Fälle der Arbeitsversäumnis gilt die Regelung des § 8 des Manteltarifvertrags. Insbesondere ist der Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung zu informieren. Dem Arbeitgeber ist die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf des 3. Krankheitstages einzureichen.
- (2) Der Arbeitnehmer 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 schadensersatzpflichtig.
- (3) Der Arbeitnehmer tritt Schadensersatzansprüche, die er wegen Verdienstaufhalles im Falle der Arbeitsunfähigkeit gegenüber Dritten hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung ab. Dies gilt nicht für Versicherungsansprüche gegen gesetzliche oder private Lebens-, Unfall- und Krankenversicherungsträger.

### 16. Zusätzliche Vereinbarung

☐ Die Betriebsordnung des Hauses ist Bestandteil dieses Vertrages.

☐ \_\_\_\_\_

### 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.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitgeber/Stempel

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer

## ANMERKUNGEN UND HINWEISE FÜR DEN ARBEITGEBER

1

Besonderes Augenmerk ist auf die Frage der Berufsmäßigkeit (Anmerkung 9) sowie auf die Beschäftigungszeiten innerhalb des laufenden Kalenderjahres (Anmerkung 7) zu richten. Vergewissern Sie sich vor der Verwendung des Mustervertrages, dass für Ihr Unternehmen nicht abweichende tarifliche Regelungen eingreifen. Ergänzen Sie bei Tarifbindung eine entsprechende Bezugnahmeklausel (vgl. Arbeitsvertrag für tarifgebundene Unternehmen) und passen Sie ggf. einzelne Klauseln entsprechend an.

2

Die Befristung muss spätestens mit dem Ende des Kalenderjahres (31.12.) enden.

3

Ein Grund für die Befristung (z. B. Saison, Urlaubsvertretung) sollte nur angegeben werden, wenn bereits eine Vorbeschäftigung beim selben Arbeitgeber bestand. In diesem Fall ist darauf zu achten, dass eine wiederholte, versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung beim selben Arbeitgeber erst nach einer zweimonatigen Unterbrechung möglich ist. Ansonsten ist bei einer vollständigen Neueinstellung die zweite Variante vorzuziehen.

4

Berufs- bzw. Tätigkeitsbezeichnung angeben.

5

Die Beschäftigung darf an höchstens 70 Tagen oder max. drei Monaten im Kalenderjahr erfolgen.

6

Für kurzfristig Beschäftigte gelten alle arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften.

7

Anzugeben sind Arbeitgeber, Art (sozialversicherungspflichtig, geringfügig entlohnt, kurzfristig) und Umfang (Stunden, Beginn und Ende) aller weiteren Beschäftigungen, die entweder noch ausgeübt werden oder im zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme laufenden Kalenderjahr ausgeübt worden sind.

Eine kurzfristige Beschäftigung kann neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung und / oder einer geringfügig entlohten Beschäftigung (520-Euro-Job) ausgeübt werden. Die Beschäftigungszeiten von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen werden jedoch zusammengerechnet. Bei Überschreitung der insgesamt 70 Tage bzw. drei Monate pro Kalenderjahr (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) tritt Sozialversicherungspflicht ein.

8

Eine Besteuerung nach elektronischen Lohnsteuermerkmalen kann insbesondere bei Schülern und Studenten sinnvoll sein, da hier eine Steuererstattung über den Lohnsteuerjahresausgleich in Frage kommt. Ansonsten setzt die pauschale Versteuerung voraus, dass der Stundenlohn höchstens 15 € und der Tageslohn höchstens 120 € beträgt, die Beschäftigung nur gelegentlich (nicht regelmäßig) ist und 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt.

9

Berufsmäßigkeit schließt die Sozialversicherungsfreiheit aus. Bei Arbeitslosen und Bürgergeldpfängern, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (ggf. nachfragen) liegt Berufsmäßigkeit vor, ebenso bei Tätigkeiten zwischen Schulentlassung und Berufsausbildung/Zivildienst.