

# **ARBEITSVERTRAG FÜR KURZFRISTIG BESCHÄFTIGTE**

zwischen dem Landgasthaus Zum Paradies, Norbert Schreurs, Arcener Str. 43 in 47638 Straelen  
- im Folgenden „Arbeitgeber\*“ -

und dem Arbeitnehmer (Name ergibt sich aus dem Anmeldeformular)  
(Zustimmung des Arbeitsvertrags bei der Sozialvers.-rechtlichen Beurteilung)  
- im folgenden „Arbeitnehmer\*“ -

## **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 Norbert Schreurs zu beschweren. Ein Nachteil erwächst Ihnen daraus nicht.

## **1. Anwendbarkeit des Tarifvertrages**

Es finden die Bestimmungen der jeweils gültigen Tarifverträge für das Gaststätten- und Hotelgewerbe des Landes Nordrhein-Westfalen Anwendung, einschließlich der in § 16 des Manteltarifvertrages geregelten Ausschlussfristen („Alle beiderseitigen Ansprüche verfallen, wenn sie nicht drei Monate nach Fälligkeit geltend gemacht worden sind. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb verfallen alle Ansprüche nach zwei Monaten.“). Die genannten Tarifverträge liegen beim Arbeitgeber aus und können dort eingesehen werden.

## **2. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Zeit vom 24.05.2017 bis zum 26.05.2017.

Grund für die Befristung: Einmalige Tagesveranstaltung

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.

## **3. Tätigkeit**

Der Arbeitnehmer wird als Servicekraft und Hilfskraft für Großveranstaltung 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 beträgt 10,00 €.

## **5. Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit richtet sich nach Beginn und Ende der Veranstaltung.

Pausen zählen nicht als Arbeitszeit. Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt durch einen 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. Andere Beschäftigungsverhältnisse**

Der Arbeitnehmer informiert den Arbeitgeber, dass er ein anderes Beschäftigungsverhältnis im laufenden Kalenderjahr ausgeübt hat.

## **7. Besteuerung**

Die Besteuerung erfolgt nach den allgemeinen Vorschriften.  
Es wird pauschal versteuert. Die pauschale Lohnsteuer trägt der Arbeitgeber.  
Der Arbeitnehmer erklärt, dass er diese Aushilfstätigkeit nicht berufsmäßig ausübt.

## **8. 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.

## **9. Vorlagepflichtige Arbeitspapiere**

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er bei der Arbeit ständig ein amtliches Ausweisdokument (Personalausweis, Pass, Pass- oder Ausweisersatz) mitzuführen hat.

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

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

## **11. Fundsachen**

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

## **12. 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.

## **13. Meldepflichten im Krankheitsfall**

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.

Der Arbeitnehmer tritt Schadensersatzansprüche, die er wegen Verdienstaufalles 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.

## **14. 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.

Straelen, April 2016

Landgasthaus Zum Paradies  
Norbert Schreurs  
Arcener Str. 43  
47638 Straelen