

Dauer der Beschäftigung

Die Dauer der Beschäftigung ist befristet:
 Vom Tag: bis Tag:
 Grund der Befristung:
 Vereinbarung einer Probezeit. Die ersten gelten als Probezeit.

Arbeitstage und Arbeitszeit

Nachstehende Arbeitstage werden vereinbart:
 Nach Anforderung des Arbeitgebers, dokumentiert in der monatlichen Lohnabrechnung
 oder
 Nachstehende Arbeitszeit wird vereinbart:
 Nach Anforderung des Arbeitgebers, dokumentiert in der monatlichen Lohnabrechnung
 oder

Berechnung der Beschäftigungsdauer

1)
 Eine Aufteilung der Arbeitstage z.B. auf einen Arbeitstag pro Woche über ein Jahr ist nicht möglich, da es sich dann zweifelsfrei um eine nicht erlaubte Dauerbeschäftigung handelt.
 Wird eine Beschäftigungsdauer vereinbart, die z.B. nur 30 Arbeitstage umfasst, ist eine weitere Vereinbarung möglich bis zum Erreichen der 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres.

Anzurechnende kurzfristige Beschäftigungen

Kontrollrechnung

Treffen unterschiedliche Berechnungen zusammen, dann sind zu ermitteln:
 Kalendertage mit Arbeitstagen = Arbeitstage;
 Monate mit Kalendertagen = Kalendertage;
 Arbeitstage mit Monat = Arbeitstage.

Die Beschäftigung wird an folgenden Arbeitstagen pro Woche ausgeübt:
 1 - 4 Arbeitstage/Woche
 oder 5 - 7 Arbeitstage/Woche
 oder Unterschiedlich (1-4 und 5-7 Tage/Woche)
 oder Volle Monate und 5-7 Tage/Woche
 Zzgl. Urlaubsanspruch: gemäß untenstehender Berechnung
 Gesamte Arbeits- bzw. Kalendertage:

Der Arbeitnehmer bestätigt, daß er bisher in diesem Kalenderjahr noch keine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt hat.
 oder Der Arbeitnehmer hat in diesem Kalenderjahr bereits eine anrechenbare kurzfristige Beschäftigung ausgeübt:
 Beim Arbeitgeber dieses Arbeitsvertrages
 oder Bei einem anderen Arbeitgeber:
 Rückrechnungstag: (Rückrechnungstag = der 01.01. des laufenden. Kalenderjahres)
 Anzurechnen sind:
 Zuzüglich Tage dieses Vertrages:
 Gesamte Dauer im Kalenderjahr:

Urlaubsanspruch

1)
 Der Arbeitnehmer hat für jeden vollen Beschäftigungsmonat einen Urlaubsanspruch von 1/12 des Jahresurlaubs. Beschäftigungen unter 1 Monat erwerben keinen Urlaubsanspruch.
 Ein voller Jahresurlaubsanspruch wird erst nach 6 Monaten Beschäftigungsdauer erworben.
 2)
 Ergeben sich Bruchteile, so sind diese weder auf- noch abzurunden.
 3)
 Die Zahlung und Gewährung des Urlaubsanspruches ist in der Lohnabrechnung nachzuweisen.
 *) Sind die Arbeitstage und/oder Stunden unterschiedlich, so ist der Durchschnitt zu ermitteln.

Aus dieser Beschäftigung errechnet sich nachstehender Urlaubsanspruch:
 Ein Urlaubsanspruch wird nicht erworben, aufgrund der kurzen Beschäftigungsdauer. 1)
 oder Ein Urlaubsanspruch wird gewährt gem.:
 Der Jahresurlaubsanspruch beträgt:
 Geteilt durch Werktage pro Woche: = = 4 Wochen
 Multipliziert mit den (durchschnittlichen) Arbeitstagen* der Aushilfe pro Woche:
 Der Jahresurlaubsanspruch beträgt in Arbeitstagen: 2) = = 16 Arbeitstage
 Multipliziert mit den (durchschnittlichen) Stunden* pro Arbeitstag:
 Jahresurlaubsanspruch in Stunden: = = 96 Stunden
 Urlaubsanspruch pro Monat (geteilt durch 12 Monate) = = 8 Stunden
 Dieses Arbeitsverhältnis beträgt, volle Monate:

Arbeitsentgelt

*In der jeweiligen Spalte reicht die Angabe einer Entgeltsumme, z.B. Stundenlohn.
 1)
 Die Summe ist rechnerisch ermittelt.
 (Max. 18 Arbeitstage x 62 Euro = 1.116 Euro)

Überstundenzuschläge

Entgeltabrechnung

Entgeltfortzahlung

Der Arbeitnehmer erhält nachstehende Entgeltzahlungen: (EURO)

	Mit Lohnsteuerkarte *	Mit Lohnsteuerpauschalierung 25% *
Stundenlohn <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="text" value="12,30"/> / Tariflohn	<input type="text" value="max. 12,00"/>
Tageslohn <input type="checkbox"/>	<input type="text" value="unbegrenzt"/>	<input type="text" value="max. 62,00"/>
Monatslohn <input type="checkbox"/>	<input type="text" value="unbegrenzt"/>	<input type="text" value="max. 1.116 <sup>1)</sup>"/>

Der Arbeitnehmer erhält Überstundenzuschläge nur dann, wenn die betriebliche Arbeitszeit überschritten wird. Das monatl. Arbeitsentgelt wird im folgenden Monat bis zum Werktag abgerechnet und gezahlt. Im Falle der persönlichen Verhinderung erhält der Arbeitnehmer keine Entgeltzahlung.

Gratifikationen

Ein Gratifikationsanspruch wird nicht erworben.
oder
 Ein Gratifikationsanspruch wird erworben:

 Der Gratifikationsanspruch ist abgegolten mit dem vereinbarten Entgelt.
 Der Gratifikationsanspruch wird gezahlt in Höhe von:

Kündigung

Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
Unabhängig von einer vereinbarten Befristung kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Frist von zum Monatsende gekündigt werden.
Während der Probezeit kann unter Einhaltung einer Frist von zum Monatsende gekündigt werden.
Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Für den Fall ihrer Unwirksamkeit gilt die außerordentliche Kündigung zugleich als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Termin.
Ist der Zweck des befristeten Beschäftigungsgrundes erreicht, so endet das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist und ohne den Bedarf einer Kündigung mit Ablauf des Grundes.

Nebenabreden und Vertragsänderungen

Änderungen des Vertrages und Nebenabreden bedürfen zur ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Arbeitsvertrages nicht berührt.

Sonstige Vereinbarungen

Erklärung und Haftungsvereinbarung

Unterschriften

Der Arbeitnehmer erklärt hiermit, dass die gemachten Angaben zu seiner Person und die Daten zur Erwerbstätigkeit vollständig sind und der Wahrheit entsprechen. Sollten Angaben unvollständig oder unwahr sein, auch aus Unkenntnis, so verpflichtet sich der Arbeitnehmer mit nachstehender Unterschrift eventuell vom Arbeitgeber nachgeforderte Arbeitgeber- und Arbeitnehmersozialversicherungsbeiträge an diesen zu erstatten.
Dieses Rückforderungsrecht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
Ferner erklärt der Arbeitnehmer, keine Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe zum Lebensunterhalt zu beziehen und sich nicht im Erziehungsurlaub zu befinden.
Der Arbeitnehmer erklärt, dass während dieser Vertragszeit kein weiteres kurzfristiges Arbeitsverhältnis besteht oder er eines beginnen wird.
Sollten Änderungen während dieser kurzfristigen Beschäftigung eintreten, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber dieses unverzüglich mitzuteilen.

Anschrift/Stempel Arbeitgeber:

Frau

Meier, Elfriede

Alte Landstr. 123

PL 70202 Stuttgart Beschäftigten

Monatslohnabrechnung und Arbeitstagenachweis für kurzfristig Beschäftigte:

Dezember

2009

Diese Lohnabrechnung ist begründet mit dem Arbeitsvertrag vom 01.03.2010 und ist befristet von: 01.03.2010 bis: 02.04.2010

Anzahl der vereinbarten Arbeits-/Kalendertage laut Arbeitsvertrag bzw. verbleibende Arbeits-/Kalendertage aus Vormonat: 25,00

Kal. Woche	Wochenzeitraum		Stunden pro Tag							Arbeits-tage	Std. pro Woche	Euro pro Std.	Wochenlohn Euro
	von Tag, Datum	bis Tag, Datum	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So				
9	01.03.2010	07.03.2010	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00			5,00	45,00	12,30	553,50
10	08.03.2010	14.03.2010	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00			5,00	45,00	12,30	553,50
11	15.03.2010	21.03.2010	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00			5,00	45,00	12,30	553,50
12	22.03.2010	28.03.2010	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00			5,00	45,00	12,30	553,50
13	29.03.2010	31.03.2010	9,00	9,00	9,00					3,00	27,00	12,30	332,10

zuzüglich: Steuerpflichtige Zahlungen wie z. B. Urlaubsabgeltung, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld usw. 0,00

Arbeitstage und Bruttoentgelt im Monat: 23,00 2.546,10

Verbleibende Arbeitstage, Übertrag auf Folgemonat: 2

abzüglich: Besteuerung mit Lohnsteuerkarte V → Lohnsteuer 635,33 + Kirchensteuer 50,82 + Soli-Zuschlag 34,94 = Gesamt 721,09

Pauschalsteuer 25% vom Bruttoentgelt = 25% v. Brutto

Sonstige Abzüge, Vorauszahlungen usw. = Gesamt 721,09

zuzüglich: Steuerfreie Zuschläge wie z. B. für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit usw. Zuschläge

Eintausendachthundertfünfundzwanzig01/100

Auszahlungsbetrag: 1.825,01

Hinweis zur Erklärung und Haftungsvereinbarung der/des Beschäftigten!

Der/die Beschäftigte erklärte im Arbeitsvertrag, in der vertraglich vereinbarten Zeit keine weiteren kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Sollten Änderungen eintreten, so besteht die Verpflichtung dieses unverzüglich dem Arbeitgeber dieser Beschäftigung mitzuteilen. Die Mitteilungsverpflichtung besteht auch für Änderungen der Personendaten. Bei Heranziehung des Arbeitgebers zu Nachzahlungen an die Sozialversicherungskassen und/oder das Finanzamt aufgrund unwahrer oder fehlerhafter Angaben des Beschäftigten, sind die entstehenden Aufwendungen bzw. Schäden dem Arbeitgeber zu erstatten.

Abrechnungsdaten löschen?

- Der Auszahlungsbetrag wurde/wird in Bar ausbezahlt:
- Der Auszahlungsbetrag wurde/wird überwiesen:

Stuttgart, 01.04.2010 abrechnung ggfs. Unterschrift