

Befristeter Arbeitsvertrag

für landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte

Zwischen dem Betrieb

nachfolgend Arbeitgeber genannt und
Herrn/Frau

Nachname/Vorname

Geburtsname

Geburtsdatum

Adresse Heimatland (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort)

nachfolgend Arbeitnehmer genannt

wird folgender befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen:

§ 1 – Art der Beschäftigung

Der Arbeitnehmer wird als Saisonkraft auf dem landwirtschaftlichen Betrieb des Arbeitgebers eingestellt und nach Weisung des Arbeitgebers mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer andere vergleichbare, zumutbare Arbeiten im Landwirtschaftsbetrieb zuzuweisen.

§ 2 – Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ----- und endet am -----
ohne, dass es einer Kündigung bedarf.

§ 3 – Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ----- Stunden.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden vom Arbeitgeber unter Beachtung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes festgesetzt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich bei betrieblichen Erfordernissen, auf Anordnung des Arbeitgebers Sonntags-, Feiertags-, Über- und Mehrarbeit zuschlagsfrei zu leisten.

§ 4 – Entlohnung

1. Der Bruttolohn beträgt pro Stunde €.

Der Lohn für die Arbeitsleistung eines Monats ist spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats auszuzahlen. Als Basis für den auszuzahlenden Lohn wird die im Betrieb übliche Stundendokumentation herangezogen. Es sind Beginn, Ende und der Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung ist spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages vorzunehmen.

2. Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass die Entlohnung

nach Arbeitsstunden

und/oder

nach Akkordarbeit

erfolgt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Arbeiten nach Akkord zu vergüten. Bei der Vorgabe von Arbeit nach Akkord wird der Arbeitgeber mindestens den gesetzlichen Mindestlohn nach dem deutschen Mindestlohngesetz (MiLoG) einhalten.

§ 5 – Krankenversicherungsschutz

Der Arbeitgeber sorgt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses für einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz für Erntehelfer (Erntehelferversicherung), es sei denn der Arbeitnehmer verfügt bereits aus anderen Gründen über ausreichenden Krankenversicherungsschutz (z. B. Auslandskrankenversicherung).

Die Kosten für die Krankenversicherung in Deutschland trägt der Arbeitgeber. Diese dürfen nicht vom Lohn abgezogen werden.

§ 6 – Kündigung

Während des gesamten Laufs des Arbeitsvertrages ist eine ordentliche Kündigung für beide Seiten möglich. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen (Papier und Unterschrift).

Das Arbeitsverhältnis ist auf maximal 3 Monate befristet. Die Kündigungsfrist beträgt für

beide Seiten gem. § 622 Abs. 5 Satz 1 Ziff. 1 BGB Tage zum Ende des darauffolgenden Tages.¹

Das Arbeitsverhältnis ist auf mehr als 3 Monate befristet. Es gilt die reguläre Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB. Diese beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

¹ Nach § 622 Abs. 5 BGB ist eine kürzere als die reguläre Vier-Wochen-Frist zulässig. Die abgekürzte Kündigungsfrist muss mindestens einen Tag betragen.

§ 7 – Verfallfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem und/oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, ansonsten verfallen sie. Die Mitteilung muss mindestens in Textform (z. B. Brief, Fax, Email, Mitteilung über Messenger-Dienste) erfolgen.
2. Lehnt die jeweils andere Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches in Textform, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von zwei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, auf welche die Parteien nicht oder nur mit Zustimmung Dritter wirksam verzichten können, insbesondere für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, Mindesturlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

§ 8 – Recht und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien vereinbaren die Anwendung deutschen Rechts, soweit dies zulässig ist. Der Gerichtsstand für mögliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Betriebssitz des Arbeitgebers.

§ 9 – Sonstige Bestimmungen

1. Änderungen, Ergänzungen und die Aufhebung dieses Vertrags und der darin getroffenen Vereinbarungen bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
2. Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Vertragsbestimmungen dadurch nicht berührt.

....., den
Ort Datum Arbeitgeber

....., den
Ort Datum Arbeitnehmer