**Befristeter Arbeitsvertrag mit Vorliegen eines sachlichen Grundes   
Ugovor o radu na određeno vreme s postojanjem činjeničnog razloga**

Zwischen  
Između

…………………………………………………………

…………………………………………………………

………………………………………………………….  
im Folgenden: Arbeitgeber

u daljem tekstu: poslodavac

und

Herrn/Frau

i

gospodina/gospođe

………………………………………………………….

………………………………………………………….

…………………………………………………………..  
im Folgenden Arbeitnehmer/  
u daljem tekstu zaposleni/

|  |  |
| --- | --- |
| wird der nachfolgende, nicht einem Tarifvertrag unterliegende Arbeitsvertrag vereinbart:  **§ 1 Art und Ort der Tätigkeit, Befristung**  (1) Der Arbeitnehmer wird gem. § 14 Abs. 1 Ziffer 1 TzBfG befristet als Erntehelfer für die Dauer der Erdbeer-/Spargelernte / bis ……………. beschäftigt, da der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.  (2) Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen dieses Zwecks, ohne dass es einer Kündigung bedarf, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Zweckerreichung  oder  mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.  (3) Der Arbeitnehmer wird an wechselnden Orten zur Arbeitsleistung eingesetzt, der Arbeitsort wird dem Arbeitnehmer jeweils rechtzeitig mitgeteilt.  (4) Die ersten …………Wochen/ Monate gelten als Probezeit.  (5) Der Arbeitgeber behält sich unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers die Zuweisung eines anderen gleichwertigen Arbeitsgebietes vor. Der Vorbehalt gilt auch für künftig übertragene Aufgabenbereiche.  **§ 2 Arbeitszeit**  (1) Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich/monatlich …………Stunden.  (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den jeweils geltenden betrieblichen Regelungen / Erfordernissen.  (3) Die Arbeitszeit beginnt mit Aufnahme der Tätigkeit am jeweiligen Arbeitsort  (4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen Überstunden und Mehrarbeit zu leisten. Überstunden bedürfen grundsätzlich der konkreten Anordnung durch den jeweiligen Vorgesetzten. Die Vergütung der Überstunden richtet sich nach § 3 Abs. 1.  **§ 3 Vergütung**  (1) Das Arbeitsentgelt beträgt pro Stunde EURO …………brutto (Mindestlohn beachten). (Stundenlohnvereinbarung)  oder  (2) Das Arbeitsentgelt beträgt pro Leistungseinheit EURO …………brutto. Eine Leistungseinheit ist erreicht, wenn der Arbeitnehmer …………Einheiten (Kiste, Korb, ...) mit einem Gewicht von …………g/kg geerntet hat (Erfolgsabhängige Vergütung). Arbeiten, die nicht der erfolgsabhängigen Vergütung unterliegen werden mit einem Stundenlohn von EURO …………brutto (Mindestlohn beachten) vergütet.  (3) Das Arbeitsentgelt ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.  (4) Die Auszahlung des Arbeitsentgelts erfolgt bar. Die Parteien können die Verwahrung des ausbezahlten Arbeitsentgelts vereinbaren.  (5) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zu viel gezahlte Bezüge zurückzuzahlen. Im Falle des Verzuges sind Zinsen aus dem Nettobetrag und nicht aus dem Bruttobetrag geschuldet.  (6) Vorschüsse sind Abschlagszahlungen auf die Vergütung. Auch wenn für die Rückzahlung Raten vereinbart werden, ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der gesamte Restbetrag fällig.  **§ 4 Steuer und Sozialversicherung**  (1) Der Arbeitgeber kann die pauschalierte Lohnsteuer, sofern eine pauschale Versteuerung des Arbeitsentgelts gem. § 40a EStG zulässig ist, gem. § 40 Abs. 3 EStG auf den Arbeitnehmer abwälzen.  (2) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er  - in seinem Heimatland in einem Beschäftigungsverhältnis steht und im Besitz des Formblatts A 1 ist  oder  - in seinem Heimatland in keinem Beschäftigungsverhältnis steht, keine selbständige Tätigkeit ausübt und daher nicht im Besitz des Formblatts A 1 ist.  **§ 5 Urlaub**  Der Arbeitnehmer erhält kalenderjährlich einen Erholungsurlaub von 24 Arbeitstagen bei einer 6-Tage-Woche. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Für einen etwaigen Verfall dieses Urlaubsanspruchs gelten die gesetzlichen Verfallfristen des Bundesurlaubsgesetzes, so dass die Ansprüche grundsätzlich am 31.03. des Folgejahres verfallen. Kann der gesetzliche Mindesturlaub aufgrund von Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verfällt eine aus diesem Grund nicht genommener Urlaub nur dann, wenn er nicht bis zum 31.03. des übernächsten Kalenderjahres genommen wird.  **§ 6 Dienstverhinderung**  (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich nach Kenntnis, möglichst vor dem Zeitpunkt der erwarteten Arbeitsaufnahme mitzuteilen.  (2) Für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer ab dem 2. Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.  (3) Für die Entgeltfortzahlung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Soweit der Arbeitnehmer seinen Anzeige- und Nachweispflichten schuldhaft nicht nachkommt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Entgeltfortzahlung zu verweigern.  (4) § 616 BGB findet auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung.  (5) In begründeten Fällen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers und auf dessen Kosten durch einen Facharzt untersuchen zu lassen.  (6) Soweit die Arbeitsunfähigkeit von Dritten verschuldet ist, gehen die Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers gegen den Schädiger wegen Verdienstausfalls in Höhe des vom Arbeitgeber weiter zu zahlenden Entgelts einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung auf den Arbeitgeber über.  (7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Art und Ursache der Erkrankung anzugeben, wenn dies Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Mitarbeiter erfordert, insbesondere eine Infektionsgefahr. Auf die Regelungen der §§ 42, 43 IfSG wird hingewiesen.  **§ 7 Kündigung**  Die Parteien vereinbaren eine Kündigungsfrist von einem Tag zum Ablauf des nächstfolgenden Tages für den Fall, dass der Arbeitnehmer nur zur vorübergehenden Aushilfe gem. § 622 V Ziffer 1 BGB eingestellt wurde.  (1) Der Arbeitsvertrag ist nach der Probezeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats ordentlich kündbar. Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen.  (2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt. Eine arbeitgeberseitige fristlose Kündigung gilt hilfsweise zugleich als ordentliche, fristgerechte Kündigung.  (3) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.  **§ 8 Ausschlussfristen**  (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.  (2) Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der Zwei-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.  (3) Abs. 1 gilt auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.  (4) Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen. Die Ausschlussfristen gelten ebenfalls nicht für gesetzlich zwingend unabdingbare Ansprüche, etwa Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG.  **§ 9 Salvatorische Klausel**  (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.  (2) Die Vertragsparteien sind verpflichtet, eine unwirksame Bestimmung durch eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu ersetzen, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten Zweck möglichst nahekommt.  **§ 10 Schriftform**  (1) Mündliche Nebenabreden bestehen bei Vertragsschluss nicht.  (2) Änderungen dieses Arbeitsvertrages bedürften der Schriftform, dies gilt ebenso für die Aufhebung der Schriftform.  **§ 11 Sonstiges**  Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl oder Adresse unverzüglich Mitteilung zu machen.  **§ 12 Erfüllungsort, Gerichtsstand**  Gerichtsstand ist das für den Erfüllungsort zuständige Arbeitsgericht. Die Parteien vereinbaren als Erfüllungsort den Betrieb des Arbeitgebers.  **§ 13 Vertragsaushändigung**  Der Vertrag wird in zwei Ausfertigungen erstellt, von denen jede Partei eine erhalten hat.  **§ 14 Vorrang**  Die Vertragssprache ist Deutsch. Wird dieser Vertrag in einer Übersetzung zur Verfügung gestellt, behält die deutsche Version Vorrang. | ugovara se sledeći ugovor o radu koji ne podleže tarifnom ugovoru:  **§ 1 Vrsta i mesto obavljanja aktivnosti, period**  (1) Zaposleni se prema § 14 stav 1 broj 1 Zakona o radu sa skraćenim radnim vremenom i o radu na određeno TzBfG angažuje na određeno vreme kao sezonski radnik za berbu za period berbe jagoda i špargle do ……………., pošto postoji samo privremena operativna potreba za obavljanjem posla.  (2) Radni odnos se završava postizanjem ovog cilja, bez potrebe otkaza, ali najranije dve nedelje nakon prispeća pismenog obaveštenja zaposlenog o momentu postizanja cilja  ili  s istekom roka bez potrebe otkaza.  (3) Zaposleni se angažuje za rad na različitim mestima, mesto rada se zaposlenom uvek pravovremeno saopštava.  (4) Prve …………. nedelje/ meseca važe za probni rad.  (5) Poslodavac zadržava pravo da štiteći interese zaposlenog zaposlenom dodeli drugo područje rada iste vrednosti. Zadržavanje prava važi i za buduća prenesena područja rada.  **§ 2 Radno vreme**  (1) Radno vreme iznosi nedeljno/mesečno ………… sati.  (2) Početak i kraj dnevnog radnog vremena i pauza upravljaju se prema odgovarajućim važećim operativnim propisima / zahtevima.  (3) Radno vreme počinje započinjanjem posla na određenom mestu rada  (4) Zaposleni se obavezuje u zakonskom okviru da radi prekovremeni broj sati i dodatni posao. Za prekovremeni rad se načelno zahteva konkretan nalog odgovaraućeg pretpostavljenog. Novčana naknada za prekovremeni rad se zasniva na čl. 3 odeljak 1.  **§ 3 Naknada**  (1) Naknada za rad iznosi na sat ………… EUR bruto (minimalna zarada uzeta u obzir). (Sporazum o naknadi po satu)  ili  (2) Naknada za rad iznosi po jedinici učinka …………….EUR bruto. Jedinica učinka je postignuta kada zaposleni nabere ……………… jedinice (kutija, korpa itd.) težine ………………g/kg. (Naknada zasnovana na učinku). Radovi koji ne podležu naknadi zasnovanoj na učinku plaćaju se naknadom po satu od ………..EUR bruto (minimalna zarada uzeta u obzir).  (3) Nadoknada za rad se isplaćuje na završetku radnog odnosa, ali najkasnije poslednjeg bankarskog radnog dana (Frankfurt na Majni) meseca, koji sledi mesec u kome su radovi izvedeni.  (4) Isplata nadoknada za rad se vrši u gotovom. Ugovorne strane mogu dogovoriti čuvanje isplaćene naknade za rad.  (5) Zaposleni se obavezuje, da vrati višak plaćenih naknada. U slučaju kašnjenja kamate se obračunavaju na neto iznos, a ne na bruto iznos.  (6) Plaćanja unapred su avansi za naknadu. I u slučaju kada su ugovorene rate za povraćaj, na završetku radnog odnosa na naplatu dospeva ceo preostali iznos.  **§ 4 Porez i socijalno osiguranje**  (1) Poslodavac može da prenese paušalni porez na platu na zaposlenog, ukoliko je paušalno oporezivanje naknade za rad prema § 40a Zakona o porezu na dohodak EStG dozvoljeno, prema § 40 stav 3 EStG.  2) Zaposleni izjavljuje da on  - je zaposlen u svojoj zemlji i poseduje obrazac A 1  Ili  - nije zaposlen u svojoj zemlji, nije samozaposlen i stoga nema obrazac A 1.  **§ 5 Odmor**  Zaposleni u kalendarskoj godini ima odmor od 24 radna dana u slučaju 6 radnih dana u nedelji. Godišnji odmor mora da se odobri i da se iskoristi u tekućoj kalendarskoj godini. U slučaju eventualnog isteka ovog prava na korišćenje godišnjeg odmora primenjuju se zakonski periodi isteka roka Saveznog zakona o praznicima, tako da ta prava načelno ističu 31.03. naredne godine. Ako zakonski propisani minimalni godišnji odmor ne može da se iskoristi zbog radne nesposobnosti, pravo na godišnji odmor, koji usled toga nije mogao da se iskoristi, se gubi samo u slučaju ako se godišnji odmor ne iskoristi u naredne dve kalendarske godine do 31.03.  **§ 6 Sprečenost za rad**  (1) Zaposleni je dužan da bez odlaganja, nakon saznanja, po mogućstvu pre trenutka očekivanog povratka na posao, obavesti poslodavca o svakoj sprečenosti za rad i o njenom predviđenom trajanju.  (2) Za vreme trajanja radne nesposobnosti, zaposleni mora od 2. dana od nastanka radne nesposobnosti da dostavi lekarsko uverenje o radnoj nesposobnosti.  (3) Na dalju isplatu zarade se primenjuju zakonske odredbe. Ukoliko zaposleni svojom krivicom ne ispuni svoje obaveze prijavljivanja i dokazivanja, poslodavac ima pravo da obustavi dalju isplatu zarade.  (4) Propisi u skladu sa Članom 616 Nemačkog građanskog zakonika se ne primenjuju.  (5) U opravdanim slučajevima, zaposleni je dužan da se na zahtev poslodavca i o njegovom trošku podvrgne lekarskom pregledu od strane specijaliste.  (6) Ukoliko je radna nesposobnost izazvana krivicom treće strane, zahtevi zaposlenog za naknadu štete prema počiniocu štete, zbog obustave zarade, se prenose na poslodavca, i to u visini naknade koju poslodavac treba dalje da isplaćuje, uključujući udeo poslodavca za socijalno osiguranje.  (7) Zaposleni je dužan da navede prirodu i uzrok bolesti ako to zahtevaju mere zaštite od strane poslodavca za druge zaposlene, naročito ukoliko postoji opasnost od infekcije. Ukazuje se na regulativu u čl. 42, 43 Zakona o zaštiti od infekcija.  **§ 7 Otkaz**  Ugovorne strane ugovaraju otkazni rok od jednog dana do isteka sledećeg dana u slučaju da je zaposleni zaposlen samo kao privremena ispomoć prema § 622 V broj 1 Građanskog zakonika BGB.  (1) Ugovor o radu može redovno da se raskine nakon isteka probnog rada, uz poštovanje zakonskog otkaznog roka od četiri nedelje, i to svakog petnaestog u kalendarskom mesecu ili na kraju kalendarskog meseca. Svaki raskid ugovora mora da bude u pisanoj formi.  (2) Imajući u vidu gore navedeno, pravo na vanredni raskid ugovora ostaje nepromenjeno. Raskid ugovora od strane poslodavca, bez otkaznog roka, se alternativno istovremeno smatra kao redovan raskid ugovora u blagovremenom roku.  (3) Ako zaposleni želi da zatraži pravo na osnovu tvrdnje, da je raskid ugovora društveno neopravdan ili pravno nevažeći iz drugih razloga, mora u roku od tri nedelje od prijema raskida ugovora u pisanoj formi da podnese tužbu sudu za radne sporove, kako bi se utvrdilo da radni odnos nije prestao usled raskida ugovora.  **§ 8 Konačni rokovi**  (1) Sva prava iz radnog odnosa zastarevaju ako se pismeno ne zatraže od druge ugovorne strane u roku od tri meseca nakon dospeća.  (2) Ukoliko druga ugovorna strana odbije zahtev ili se ne izjasni u okviru dve nedelje nakon potvrđivanja prava, ono zastareva ako se u roku od tri meseca nakon odbijanja ili isteka dvonedeljnog roka sudski ne potvrdi.  (3) Stav 1 važi i za prava koja su povezana sa radnim odnosom.  (4) Ovi prekluzivni rokovi ne važe za zahteve koji proističu usled povrede života, tela ili zdravlja, ili usled namerne povrede dužnosti, ili usled grubog nehata. Prekluzivni rokovi takođe ne važe za zakonski obavezujuće nužne zahteve, kao što su zahtevi na minimalnu platu prema Zakonu o minimalnim platama.  **§ 9 Salvatorna klauzula**  (1) Ukoliko pojedinačne odredbe ovog ugovora budu ili postanu nevažeće u celini ili delimično, važnost preostalih odredbi ostaje nepromenjena.  (2) Ugovorne strane su u obavezi da zamene neefikasnu odredbu delotvornom i razumnom zamenskom odredbom koja je što je moguće bliža svrsi kojoj ugovorne strane teže neefikasnom odredbom.  **§ 10 Pisana forma**  (1) Ne postoje usmeni posebni dogovori kod zaključenja ugovora.  (2) Izmene ovog ugovora o radu zahtevaju pisanu formu, isto važi i za ukidanje pisane forme.  **§ 11 Ostalo**  Zaposleni je dužan da bez odlaganja obavesti poslodavca o svakoj promeni ličnih okolnosti, kao što je bračno stanje, broj dece ili adresa.  **§ 12 Mesto izvršenja, sudska nadležnost**  Sudska nadležnost pripada Osnovnom sudu koji je nadležan za mesto izvršenja. Ugovorne strane ugovaraju kao mesto izvršenja preduzeće poslodavca. Važi nemačka verzija ugovora o radu.  **§ 13 Predaja ugovora**  Ugovor je sastavljen u dva primerka od kojih svaka ugovorna strana dobija po jedan.  **§ 14 Prednost**  Jezik na kome je sastavljen ugovor je nemački. Ukoliko ovaj ugovor bude dostupan kao prevod, nemačka verzija će imati prednost. |

…………………………………………………….

Ort, Datum , Mesto, datum

………………………………………….. ……………………………………………………

(Unterschrift Arbeitgeber (Unterschrift Arbeitnehmer)

(Potpis poslodavac) (Potpis zaposleni)