

# ARBEITSVERTRAG FÜR EINE KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG IM TAXI- BZW. MIETWAGENGEWERBE

*(Nicht Zutreffendes streichen)*

zwischen dem/der Unternehmen/er/in

---

---

und  
dem/der Arbeitnehmer/in

(als Arbeitgeber/in)

---

(Name, Vorname)

---

(Anschrift)

---

---

(Geburtstag, Geburtsort, Staatsangehörigkeit)

---

Soz.-Vers.-Ausweis

Nr.:

Ausst.-Datum:

---

Führerschein

Klasse:

Listen-Nr.:

---

Ausst.-Datum:

---

Ausst. Behörde:

---

Fahrerlaubnis  
zur Fahrgastbeförderung

Listen-Nr.:

Ausst.-Datum:

---

Ausst. Behörde:                      Gültig bis:

---

Arbeiterlaubnis  
(sofern kein EU-Angehöriger)

(Nr., Ausst.-Datum, ausst. Behörde)

---

---

## § 1

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

Während dieser Zeit wird der Arbeitnehmer (der/die Arbeitnehmer/in werden nachfolgend geschlechtsneutral als Arbeitnehmer bezeichnet) je nach Bedarf an maximal 70 Arbeitstagen beschäftigt.

Auch während der Befristung kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Als Kündigungsfrist gelten die Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrages oder die gesetzlichen Vorschriften. Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit mit den entsprechend verkürzten Kündigungsfristen. Soweit dem Betrieb weniger als 20 Mitarbeiter/-innen regelmäßig angehören, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit 4 Wochen.

## § 2

Herr/ Frau \_\_\_\_\_ wird als \_\_\_\_\_

beschäftigt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer auch eine andere, seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen. Sofern nachfolgend nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen nachstehender Tarifverträge

---

---

Diese können jederzeit beim Arbeitgeber eingesehen werden.

## § 3

(1) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er

- a) im Besitz der oben genannten Papiere ist;
- b) uneingeschränkt arbeitsfähig und frei von ansteckenden Krankheiten ist;

(2) Entziehung oder Verlust eines der oben genannten Papiere sowie jeder Ausspruch eines Fahrverbotes sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Der Arbeitnehmer ist weiterhin darüber belehrt worden, dass er im Falle der Beschlagnahme oder des Verlustes nicht berechtigt ist, noch Fahrgastbeförderungen für den Arbeitgeber durchzuführen.

(3) Sofern ein Personalfragebogen verwendet wurde, ist dessen Inhalt Bestandteil des Arbeitsvertrages.

(4) Der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass er bei der Arbeit stets seinen gültigen Personalausweis oder Reisepass mitzuführen hat.

## § 4

Der/Dem Arbeitnehmer

1. beachtet die einschlägigen Vorschriften für das Taxi- und Mietwagengewerbe sowie die betrieblichen Anweisungen, die ausgehändigt worden sind;
2. behandelt die Fahrgäste höflich und rücksichtsvoll;
3. wird keine Person unentgeltlich befördern;
4. ist es untersagt, andere als die im Unternehmen üblicher Weise genutzten Vermittlungssysteme für Fahraufträge zu nutzen, dies gilt ausdrücklich besonders für auf direkte Fahrtenvermittlung zwischen Fahrgast und Fahrer ausgelegte Mobilfunk-Applikationen („Apps“). Eine Nutzung anderer als der im Unternehmen üblicher Weise genutzten Systeme ist nur bei ausdrücklicher, schriftlicher Erlaubnis des Unternehmers gestattet;
5. ist verantwortlich für den verkehrssicheren Zustand des Fahrzeugs und meldet jeden Mangel/Unfall unverzüglich dem/der Arbeitgeber/in;
6. erledigt die erforderlichen Nebenarbeiten, insbesondere die Fahrzeugpflege;
7. ist für vorsätzliche oder fahrlässige Beschädigungen des Fahrzeugs schadensersatzpflichtig;
8. ist ersatzpflichtig für sonstige von ihm/ihr verursachten Schäden.

## § 5

- (1) Der Arbeitseinsatz wird unter Beachtung der geltenden Arbeitszeitbestimmungen individuell vereinbart.
- (2) Der Arbeitnehmer hat den Beginn, das Ende und die Arbeitszeiten insgesamt täglich zu erfassen, durch seine Unterschrift zu bestätigen und dem Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassung innerhalb von 7 Tagen zur Verfügung zu stellen.
- (3) Der Arbeitnehmer erklärt ferner, dass er
  - a) keine weiteren kurzfristigen Beschäftigungen ausübt;
  - b) innerhalb des Kalenderjahres weitere kurzfristige Beschäftigung(en) ausübt/ausgeübt hat bei folgendem(n) Arbeitgeber(n):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

mit wöchentlich \_\_\_\_\_ Arbeitsstunden

und einem Verdienst von monatlich \_\_\_\_\_ Euro.

c) Leistungen einer Agentur für Arbeit bzw. vom Sozialamt, einer Arbeitsgemeinschaft oder von anderen Sozialversicherungsträgern

bezieht / nicht bezieht.

d) bei Änderungen einer der in dieser Erklärung enthaltenen Angaben dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung machen wird. Sollte Sozialversicherungspflicht entstehen, hat der Arbeitnehmer seine gesetzlichen Anteile an der Sozialversicherung selbst zu tragen.

(4) Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe mit der voraussichtlichen Dauer sofort (ggf. telefonisch) mitzuteilen. Des Weiteren ist unverzüglich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beizubringen.

## § 6

Anfallende Lohnsteuer

ist nach Lohnsteuerkarte zu versteuern und abzurechnen

wird pauschal versteuert.

Die pauschale Lohnsteuer trägt der Arbeitgeber / Arbeitnehmer. (§ 40 a I S. 1 EStG)

Die pauschale Lohnsteuer von 25 % bei kurzfristiger Beschäftigung setzt voraus, dass die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt und

- 1. der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer EUR 68,-- durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt oder**
- 2. die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird;**
- 3. dass der Stundenlohn höchstens EUR 12,-- beträgt.**

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er diese Aushilfstätigkeit nicht berufsmäßig ausübt.

## § 7

(1) Der Stundenlohn beträgt mindestens EUR 8,84 brutto

oder

der Wochen-/Monatslohn beträgt EUR \_\_\_\_\_

oder

der Lohn beträgt \_\_\_\_\_ % vom Bruttoumsatz abzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer, mindestens jedoch Euro 8,84 brutto pro Zeitzunde auf den Kalendermonat gerechnet

für ..... Arbeitsstunden.

Folgende Zuschläge werden bezahlt (vom Arbeitgeber auszufüllen):

.....

.....

(2) Rückzahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers aus Vorschüssen werden spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

### **§ 8**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die Geschäfts- und Betriebsverhältnisse des Unternehmens Stillschweigen zu bewahren sowie die Bestimmungen über den Schutz der Sozialdaten gem. SGB X, 2. Kapitel zu beachten. Arbeitnehmer, die personenbezogene Daten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes verarbeiten, sind gemäß § 5 BDSG zum Datengeheimnis verpflichtet. Die Verpflichtung zur Beachtung des Datengeheimnisses besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort.

### **§ 9**

Findet auf das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung, gelten die dort festgelegten Ausschlussfristen. In allen anderen Fällen verfallen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform schriftlich gegenüber der jeweils anderen Partei geltend gemacht werden. Lehnt der Anspruchsgegner den Anspruch in Textform ab oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der in Textform erfolgten Geltendmachung, verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von drei weiteren Monaten nach der Ablehnung oder nach Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht werden. Vorstehende Regelungen gelten nicht bei Ansprüchen wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen.

Diese Ausschlussfrist gilt nicht für den gesetzlichen Mindestlohn.

### **§ 10**

Änderungen und Ergänzungen sowie Kündigung / oder Auflösung dieses Vertrages bedürfen immer der Schriftform; mündliche Nebenabreden sind ungültig.

Die etwaige Ungültigkeit einzelner Vereinbarungen dieses Vertrages berührt nicht die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen.

### **§ 11**

Zusätzliche Vereinbarungen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Ort/Datum

---

(Arbeitgeber)

---

(Arbeitnehmer)