

Arbeitsvertrag – kurzfristige Beschäftigung

70-Tage-Regelung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV · Stand: Juni 2026

Zwischen

elbdrop MoveMents, Inhaber Tolga Ozan Gülay, Julius-Vosseler-Straße 110D, 22527 Hamburg

– nachfolgend „Arbeitgeber“ –

und

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

geb. am / in: _____

SV-Nummer: _____

Steuer-ID: _____

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ –

§ 1 Beginn, Befristung und Tätigkeit

(1) Das Arbeitsverhältnis wird als kurzfristige Beschäftigung befristet geschlossen und beginnt am _____ und endet am _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Die Beschäftigung ist von vornherein auf längstens drei Monate (bei Beschäftigung an mindestens fünf Tagen pro Woche) bzw. 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt. Mit Erreichen dieser Grenze endet das Arbeitsverhältnis automatisch.

(3) Der Arbeitnehmer wird als Fahrer/in im Bereich Personenbeförderung eingesetzt. Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Zumutbaren gleichwertige Tätigkeiten zuweisen.

(4) Der Arbeitnehmer versichert, im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis sowie – soweit erforderlich – einer Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung (P-Schein) zu sein, und zeigt Änderungen unverzüglich an.

§ 2 Kurzfristigkeit, Erklärungen des Arbeitnehmers

(1) Es handelt sich um eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Es fallen keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an.

(2) Der Arbeitnehmer versichert, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird, das heißt für seine wirtschaftliche Stellung nicht von erheblicher Bedeutung ist.

(3) Der Arbeitnehmer erklärt, im laufenden Kalenderjahr bereits folgende kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt zu haben (zur Prüfung der 70-Tage-Grenze):

Arbeitgeber / Zeitraum / Anzahl Tage: _____

Arbeitgeber / Zeitraum / Anzahl Tage: _____

(4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Änderungen dieser Angaben sowie die Aufnahme weiterer Beschäftigungen unverzüglich mitzuteilen. Stellt sich heraus, dass die Voraussetzungen der Kurzfristigkeit nicht oder nicht mehr vorliegen, treten die gesetzlichen Folgen ein (Sozialversicherungspflicht).

§ 3 Arbeitszeit und Einsatz

(1) Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und wird vom Arbeitgeber im Rahmen billigen Ermessens festgelegt und rechtzeitig mitgeteilt.

(2) Die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (insbesondere Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten) sowie die Lenk- und Ruhezeitvorschriften werden eingehalten.

§ 4 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von ____ EUR brutto, mindestens jedoch den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn (ab 01/2026: 13,90 EUR).
- (2) Da keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, erfolgt die Auszahlung als Bruttobetrag abzüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Lohnsteuer.
- (3) Die Versteuerung erfolgt nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) / pauschal mit 25 % zzgl. SolZ und ggf. Kirchensteuer, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.
- (4) Die Zahlung erfolgt nach Ende der Beschäftigung bzw. monatlich auf ein vom Arbeitnehmer benanntes Konto.

§ 5 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf anteiligen gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz entsprechend der Dauer der Beschäftigung. Nicht genommener Urlaub wird bei Beendigung anteilig abgegolten.

§ 6 Entgeltfortzahlung, Verhinderung

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (nach den gesetzlichen Voraussetzungen) sowie an gesetzlichen Feiertagen besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen. Eine Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen und ab dem dritten Kalendertag nachzuweisen.

§ 6a Verschwiegenheit und Meldepflicht bei Direktkontakt

- (1) Der Arbeitnehmer wahrt über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie über Kunden-, Preis- und Einsatzdaten Stillschweigen, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die gesonderte Geheimhaltungsvereinbarung (NDA) ist Bestandteil dieses Vertrages.
- (2) Tritt ein Kunde an den Arbeitnehmer heran, um ihn unter Umgehung des Arbeitgebers unmittelbar zu beauftragen oder Kontaktdaten auszutauschen, lehnt der Arbeitnehmer dies ab und informiert den Arbeitgeber unverzüglich in Textform.

§ 7 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit Karenzentschädigung

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von 24 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für ein Unternehmen tätig zu werden oder ein solches zu betreiben/sich daran zu beteiligen, das mit dem Arbeitgeber im Bereich Personenbeförderung, Fahr-/Eventlogistik oder Sicherheitsdienstleistungen im Raum Hamburg und im Umkreis von 100 km im Wettbewerb steht. Erfasst ist insbesondere das Abwerben und Betreuen von Kunden, die der Arbeitnehmer während der Beschäftigung kennengelernt oder betreut hat (Kundenschutz).
- (2) Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen (§§ 74 ff. HGB analog); anderweitiger Erwerb wird nach § 74c HGB angerechnet.
- (3) Der Arbeitgeber kann vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich auf das Wettbewerbsverbot verzichten mit der Folge, dass er mit Ablauf eines Jahres seit der Erklärung von der Entschädigungspflicht frei wird. Die §§ 74 ff. HGB gelten entsprechend.
- (4) Für jeden Fall der schuldhaften Zuwiderhandlung zahlt der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe eines durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts; bei einem Dauerverstoß gilt jeder angefangene Monat als gesonderter Verstoß, wobei die Summe auf sechs Bruttomonatsentgelte begrenzt ist. Weitergehende Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche bleiben unberührt; verwirkte Vertragsstrafen werden angerechnet.

§ 8 Vorzeitige Beendigung

Das befristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung. Eine ordentliche Kündigung vor Fristablauf ist nur möglich, soweit dies hier ausdrücklich vereinbart wird; das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Kündigungen bedürfen der Schriftform.

§ 9 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht und bei Ablehnung nicht innerhalb weiterer drei Monate gerichtlich verfolgt werden. Ausgenommen sind Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn sowie Ansprüche aus vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung.

§ 10 Schlussbestimmungen

(1) Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Die wesentlichen Vertragsbedingungen werden gemäß Nachweisgesetz dokumentiert.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam sein, bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam. An die Stelle der unwirksamen Regelung tritt die gesetzlich zulässige Regelung, die dem Gewollten am nächsten kommt.

Ort, Datum / Unterschrift Arbeitgeber – elbdrop MoveMents	Ort, Datum / Unterschrift Arbeitnehmer
--	---

elbdrop MoveMents · Inhaber: Tolga Ozan Gülay · Julius-Vosseler-Straße 110D · 22527 Hamburg

Tel. +49 177 66 96 259 · info@elbdrop.com · www.elbdrop.com · Finanzamt Hamburg-Eimsbüttel · St.-Nr. 45/080/03442 · USt-IdNr. DE365901236

ING-DiBa AG · BIC INGDEFF33 · IBAN DE29 5001 0517 5441 8798 99