

<p align="center"><b>Arbeitsvertrag über eine kurzfristige Beschäftigung von längstens 3 Monaten im Kalenderjahr</b></p> <p align="center">Zwischen</p> <p><b>Arbeitgeber</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p align="center">und</p> <p><b>Arbeitnehmer</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>wird nachfolgende arbeitsvertragliche Vereinbarung für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer geschlossen:</p>	<p align="center"><b>Contract de muncă pe termen scurt, de cel mult 3 luni într-un an calendaristic</b></p> <p align="center">Între</p> <p><b>angajatorul</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p align="center">și</p> <p><b>angajatul</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>se încheie următoarea convenție contractuală pentru raporturi de muncă pe termen scurt:</p>
<p><b>1. Vertragsdauer, Tätigkeit und Arbeitszeit</b></p> <p>1.1 Der Arbeitnehmer wird für die Dauer von längstens <b>3</b> Monaten vom _____ bis _____ befristet als _____ in _____ beschäftigt.</p> <p>1.2 Die Befristung wird abgeschlossen mit sachlichem Grund im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG, da der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend (Saisonarbeitskraft) besteht.</p> <p>1.3 Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeit- nehmer auch an einem anderen Arbeitsort andere oder zusätzliche, der Vorbildung oder den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entspre- chende zumutbare und gleichwertige Tätigkeiten zu übertragen, wenn dies aus betrieblichen oder in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Gründen geboten erscheint.</p> <p>1.4 Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen,</p>	<p><b>1. Durata contractului, activitate prestată și timp de lucru</b></p> <p>1.1 Titularul contractului este angajat pe durată limitată la cel mult <b>3</b> luni, de la _____ până la _____, ca _____ în _____.</p> <p>1.2 Contractul se încheie pe termen scurt în condițiile obiective prevăzute de art. 14 alin. 1 TzBfG (Legea germană privind munca cu fracțiune de normă și munca pe durată determinată), dat fiind caracterul temporar al necesarului de mână de lucru al întreprinderii (forță de muncă sezonieră).</p> <p>1.3 Angajatorul își rezervă dreptul de a încredința angajatului, inclusiv în alte locuri de desfășurare a muncii, sarcini diferite sau suplimentare, care să corespundă în mod rezonabil și echivalent pregătirii sau competențelor angajatului, atunci când această măsură se impune din motive legate de întreprindere, de persoana angajatului sau de comportamentul acestuia</p> <p>1.4 Se atrage atenția angajatului asupra obligației</p>

<p>dass er im Falle einer Kontrolle durch öffentliche Stellen stets ein Ausweisdokument (Reisepass, Personalausweis oder Ersatzdokument) bei sich zu führen hat, um sich ausweisen zu können.</p>	<p>de a avea permanent asupra sa un document de identitate (pașaport, carte de identitate sau document înlocuitor), astfel încât să se poată legitima în caz de control din partea organelor publice.</p>
<p><b>2. Arbeitszeit</b></p> <p>Die Arbeitszeit beträgt _____ Stunden je Woche an 5/6 (bitte auswählen) Tagen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich bei betrieblichen Erfordernissen, auf Anordnung des Arbeitsgebers Sonntags-, Feiertags-, Über- und Mehrarbeit zuschlagsfrei sowie Nacharbeit zu leisten.</p>	<p><b>2. Timpul de lucru</b></p> <p>Timpul de lucru este de _____ ore pe săptămână, prestat pe durata a _____ 5/6 zile (rugăm a se alege numărul de zile dorit). Angajatul se obligă ca în caz de necesități operaționale ale întreprinderii să presteze la solicitarea angajatorului muncă în zile de duminică și de sărbători legale, muncă suplimentară (cu sau fără compensare cu timp liber), fără sporuri, precum și muncă de noapte.</p>
<p><b>3. Vergütung</b></p> <p>3.1 Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von brutto € _____ je Stunde, mindestens jedoch in Höhe des jeweils gültigen gesetzlichen bzw. tariflichen Mindestlohnes.</p> <p>3.2 Die Arbeitsvergütung ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a.M.) des Folgemonats zu zahlen.</p> <p>3.3 Bitte zutreffendes ankreuzen:</p> <p><input type="checkbox"/> Die pauschale Lohnsteuer von 5 % wird durch den Arbeitnehmer übernommen. Die anfallende Steuer wird vom Lohn einbehalten.</p> <p><input type="checkbox"/> Die pauschale Lohnsteuer von 25 % wird vom Arbeitnehmer übernommen. Die anfallende Steuer wird vom Lohn einbehalten.</p> <p><input type="checkbox"/> Die Vertragsparteien vereinbaren die Besteuerung nach Lohnsteuerkarte. Eine evtl. anfallende Steuer wird vom Lohn einbehalten.</p>	<p><b>3. Retribuția</b></p> <p>3.1 Salariatul primește o retribuție brută de _____ € pe oră, însă cel puțin la nivelul salariului legal minim, respectiv al salariului tarifar minim în vigoare.</p> <p>3.2 Plata retribuției pentru munca prestată se va efectua la scadența stabilită, cel târziu în ultima zi lucrătoare bancară (Frankfurt am Main) a lunii următoare.</p> <p>3.3 Vă rugăm să bifați varianta potrivită:</p> <p><input type="checkbox"/> Impozitul forfetar pe salariu de 5 % este asumat de către angajat. Impozitul aferent se reține din salariu.</p> <p><input type="checkbox"/> Impozitul forfetar pe salariu de 25 % este asumat de către angajat. Impozitul aferent se reține din salariu.</p> <p><input type="checkbox"/> Părțile contractuale convin impozitarea pe baza fișei de impozit pe salariu. Eventualul impozit aferent se reține din salariu.</p>
<p><b>4. Sozialversicherung</b></p> <p>4.1 Der Arbeitnehmer erklärt,</p> <p><input type="checkbox"/> dass er im laufenden Kalenderjahr keine kurzfristige Beschäftigung übernommen hat, durch die die Grenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten wird.</p> <p><input type="checkbox"/> dass er im laufenden Kalenderjahr nachfolgende kurzfristige Beschäftigung ausgeübt hat:</p> <p>_____</p> <p>Arbeitgeber: _____</p> <p>Beschäftigungsdauer: _____</p>	<p><b>4. Asigurarea socială</b></p> <p>4.1 Angajatul declară</p> <p><input type="checkbox"/> că în anul calendaristic în curs nu a mai avut alt angajament pe termen scurt prin care s-ar depăși limita de 3 luni, respectiv de 70 de zile lucrătoare.</p> <p><input type="checkbox"/> că în anul calendaristic în curs a mai avut următoarele angajamente pe termen scurt:</p> <p>_____</p> <p>Angajator: _____</p> <p>Durata angajamentului: _____</p>

<p>Beschäftigungstage pro Woche: _____</p> <p>4.2. Beim Arbeitnehmer handelt es sich um:</p> <p><input type="checkbox"/> Schüler/in</p> <p><input type="checkbox"/> Rentner/in Art der Rente: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Student/in</p> <p><input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann</p> <p><input type="checkbox"/> Selbständiger</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeitnehmer im bezahlten Urlaub</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeitnehmer im unbezahlten Urlaub</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige: _____</p> <p>Hierfür erklärt der Arbeitnehmer, die kurzfristige Beschäftigung</p> <p><input type="checkbox"/> berufsmäßig</p> <p><input type="checkbox"/> nicht berufsmäßig auszuüben.</p> <p>4.3 Der Arbeitnehmer hat folgende Bescheinigungen/ Bestätigungen dieser Vereinbarung beigelegt:</p> <p><input type="checkbox"/> A1</p> <p><input type="checkbox"/> aktueller Schülerausweis</p> <p><input type="checkbox"/> Bestätigung der Rentenkasse</p> <p><input type="checkbox"/> Fragebogen zur Feststellung der Sozialversicherungspflicht/-freiheit</p> <p><input type="checkbox"/> aktueller Studentenausweis</p> <p><input type="checkbox"/> Negativbescheinigung</p> <p>4.4. Vor Aufnahme jeder weiteren kurzfristigen Beschäftigung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren.</p>	<p>Zile de muncă pe săptămână: _____</p> <p>4.2. Angajatul este:</p> <p><input type="checkbox"/> elev(ă)</p> <p><input type="checkbox"/> pensionar(ă), felul pensiei: _____</p> <p><input type="checkbox"/> student(ă)</p> <p><input type="checkbox"/> casnic(ă)</p> <p><input type="checkbox"/> liber profesionist</p> <p><input type="checkbox"/> salariat în concediu cu plată</p> <p><input type="checkbox"/> salariat în concediu fără plată</p> <p><input type="checkbox"/> alte situații: _____</p> <p>În acest sens, angajatul declară că exercită prezenta activitate pe termen scurt</p> <p><input type="checkbox"/> ca profesiune</p> <p><input type="checkbox"/> extraprofesional.</p> <p>4.3 Angajatul a anexat la această convenție următoarele adeverințe/ confirmări:</p> <p><input type="checkbox"/> A1</p> <p><input type="checkbox"/> legitimație de elev valabilă</p> <p><input type="checkbox"/> adeverință de la Casa de pensii</p> <p><input type="checkbox"/> chestionar pentru stabilirea obligației sau scutirii de plată a contribuțiilor de asigurări sociale</p> <p><input type="checkbox"/> legitimație de student valabilă</p> <p><input type="checkbox"/> adeverință negativă</p> <p>4.4. Angajatul trebuie să-l înștiințeze neîntârziat pe angajator înainte de a începe orice alt raport de muncă pe termen scurt.</p>
<p><b>5. Krankheit/Urlaub</b></p> <p>5.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Dienstverhinderung sei es durch Krankheit oder sonstige Ereignisse unverzüglich dem Arbeitgeber unter Angabe des Verhinderungsgrundes anzuzeigen. Im Falle der Erkrankung ist bis zum dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, dabei ist die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit anzugeben.</p> <p>5.2. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des BUrlG</p>	<p><b>5. Boală/ concediu</b></p> <p>5.1 Angajatul este obligat să-l informeze neîntârziat pe angajator cu privire la orice situație – de boală sau de altă natură - care îl împiedică să presteze munca, odată cu indicarea motivului respectiv. În caz de boală, el trebuie să prezinte cel târziu până într-a treia zi de incapacitate de muncă un certificat medical din care să rezulte inclusiv durata estimată a incapacității de muncă.</p> <p>5.2 Dreptul angajatului la concediu se stabilește conform prevederilor din BUrlG (Legea federală germană privind concediile).</p>
<p><b>6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p>6.1 Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der</p>	<p><b>6. Încetarea raportului de muncă</b></p> <p>6.1 Raportul de muncă încetează odată cu</p>

<p>Befristung bzw. Zweckerreichung ohne Ausspruch der Kündigung, bei außerordentlicher Kündigung fristlos. Das Arbeitsverhältnis ist auch während der Befristung ordentlich kündbar. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten gem. § 622 V Ziff.1 BGB einen Kalendertag zum Ende des darauffolgenden Tages.</p> <p>6.2 Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>	<p>expirarea perioadei convenite, respectiv odată cu atingerea scopului stabilit, fără a fi necesară rezilierea contractului. În cazul rezilierii extraordinare, raportul de muncă încetează fără preaviz. Rezilierea ordinară a raportului de muncă este posibilă inclusiv pe durata perioadei convenite. Pentru ambele părți se aplică un termen de reziliere de o zi calendaristică pentru sfârșitul zilei următoare, conform art. 622 V cifra 1 BGB (Codul Civil german).</p> <p>6.2 Orice reziliere trebuie comunicată în scris.</p>
<p><b>7. Ausschlussfrist</b></p> <p>7.1 Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche.</p> <p>7.2 Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch schriftlich ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.</p> <p>7.3 Die Haftung für vorsätzliches Verhalten bleibt von dieser Ausschluss- und Verfallklausel unberührt</p> <p>7.4 Diese Fristen gelten nicht für den gesetzlichen bzw. tariflichen Mindestlohn.</p>	<p><b>7. Termen de excludere</b></p> <p>7.1 Toate drepturile care decurg din raportul de muncă trebuie revendicate în termen de trei luni de la scadența lor, în scris. În caz contrar, aceste drepturi decad.</p> <p>7.2 În cazul în care debitorul refuză în scris revendicările respective sau nu se pronunță în legătură cu acestea în termen de o lună de la prezentare, drepturile decad atunci când nu sunt invocate în instanța de judecată, în scris, în interval de trei luni de la refuz sau de la scurgerea termenului limită.</p> <p>7.3 Răspunderea civilă pentru abateri comise cu intenție nu este afectată de această clauză de excludere și de decădere.</p> <p>7.4 Aceste termene nu se aplică salariului legal minim, respectiv salariului tarifar minim.</p>
<p><b>8. Schlussbestimmungen</b></p> <p>8.1 Änderungen, Ergänzungen und Aufhebungen sowie Nebenabreden zu diesem Vertrag bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für das Schriftformerfordernis selbst. Ausgenommen hiervon sind Absprachen zwischen den Parteien die unmittelbar nach Vertragsschluss getroffen wurden.</p> <p>8.2 Es gilt ausschließlich deutsches Recht.</p> <p>8.3 Bei Widersprüchen gilt die deutschsprachige Version dieses Vertrages.</p>	<p><b>8. Prevederi finale</b></p> <p>8.1 Modificările, completările și anulările unor clauze precum și înțelegerile adiacente la acest contract trebuie formulate în scris. Această cerință se aplică inclusiv clauzei cu privire la obligativitatea formei scrise. Excepție fac înțelegerile stabilite între părți nemijlocit după încheierea contractului.</p> <p>8.2 Se aplică exclusiv legislația germană.</p> <p>8.3 În caz de contradicții între versiuni se ia în considerare versiunea în limba germană a acestui contract.</p>
<p>Ort, Datum</p> <p>Arbeitnehmer (Unterschrift)</p> <p>Arbeitgeber (Unterschrift)</p>	<p>Localitate, dată</p> <p>Angajat (semnătură)</p> <p>Angajator (semnătură)</p>