



Befristeter Vertrag für geringfügig Beschäftigte

zwischen

der Firma

412 Events GmbH & Co. KG, Hittfelder Kirchweg 21, 21220 Seevetal

-Arbeitgeber-

und

Frau/Herrn

Phil Keier, Mittelweg 17, 38106 Braunschweig

-Arbeitnehmer-

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn und Befristung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird als Tresenkraft und für vor- und nachbereitende Tätigkeiten für die Veranstaltung **Kultursommer - Kraftklub 2026** eingestellt. Der Aufgabenbereich umfasst Einsätze während der Veranstaltung bei der Vor- und Nachbereitung, Tresen- und Servicetätigkeit sowie Auf- und Abbautätigkeiten an wechselnden Einsatzorten.
2. Das Arbeitsverhältnis wird wegen des nur vorübergehenden Arbeitsbedarfs für die oben genannte Veranstaltung, sowie die Zeit der Vor- und Nachbereitung, befristet abgeschlossen. Es beginnt daher am **29.08.2026** und endet am **30.08.2026** automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Innerhalb des Vertragszeitraums werden folgende Arbeitstage vereinbart:

Samstag, den 29.08.2026

3. Die Vereinbarung weiterer Arbeitstage innerhalb des Vertragszeitraumes ist nach Einzelabsprache und Zustimmung beider Vertragsparteien möglich.

§ 2 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich **4** Stunden täglich. Die genaue Festlegung der Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden zu erhöhen, wobei eine solche Erhöhung im ausdrücklich erklärten Interesse des Arbeitnehmers läge.

§ 3 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung von € **14,00** brutto für jede geleistete Arbeitsstunde. Die Vergütung ist jeweils zum 15. Kalendertag des Folgemonats fällig. Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber seine Kontoverbindung spätestens zwei Wochen vor Fälligkeit der ersten Vergütungszahlung mit.
2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Anteil am während einer Veranstaltung vereinnahmten Trinkgeld. Es besteht insofern Einigkeit, dass sämtliche Trinkgelder zunächst vom Arbeitgeber



verwahrt, sodann nach der Veranstaltung abgerechnet und schließlich an die einzelnen auf der Veranstaltung eingesetzten Tresen- und Servicemitarbeiter im Verhältnis zu ihren jeweiligen Arbeitszeiten ausbezahlt werden.

3. Die vom Arbeitgeber abzuführende pauschale Lohnsteuer ist im Innenverhältnis vom Arbeitnehmer zu tragen.

§ 4 Arbeitsverhinderung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.
2. Der Arbeitnehmer hat jede krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vom ersten Tag an durch ein ärztliches Attest nachzuweisen. Das Attest ist spätestens am 1. Tag der Erkrankung einzureichen. Dasselbe gilt für Folgebescheinigungen.
3. § 616 wird insoweit eingeschränkt, als der Arbeitgeber im Falle der Arbeitsverhinderung des Mitarbeiters wegen der Betreuungsbedürftigkeit eines nahen Angehörigen Vergütung nur zu leisten hat, wenn gegen die Krankenkasse wegen Überschreiten der Zeiträume des § 45 II SGB V kein Anspruch auf Krankengeld mehr besteht.

§ 5 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer versichert, keiner weiteren Beschäftigung nachzugehen oder verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von deren zeitlichem oder verdienstmäßigem Umfang.

§ 6 Hinweis zur gesetzlichen Rentenversicherung

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 S. 2 SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

§ 7 Vertragsstrafe

1. Nimmt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeit nicht auf, verweigert er vorübergehend unberechtigt die Arbeit oder bleibt er nach eigenem Ausspruch einer ordentlichen Kündigung vor Ablauf der Kündigungsfrist der Arbeit fern, ohne dazu berechtigt zu sein, so hat er an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

Die Höhe der Vertragsstrafe beträgt

- für den Fall des Nichtantritts der Arbeit ein halbes Bruttomonatsgehalt,
- für den Fall der vorübergehenden Arbeitsverweigerung für jede Stunde verweigerter Arbeit € 13,00 sowie
- für den Fall der vorsätzlichen oder fahrlässigen Arbeitseinstellung während der Kündigungsfrist
 - in der Probezeit ein halbes Bruttomonatsgehalt,
 - außerhalb der Probezeit ein Bruttomonatsgehalt.

Die Vertragsstrafe beträgt mehr als ein Bruttomonatsgehalt, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsbruchs für den Mitarbeiter eine längere Kündigungsfrist als ein Monat läuft. In diesem Fall beträgt die Höhe der Vertragsstrafe das Bruttoarbeitsentgelt, das der Mitarbeiter vom Zeitpunkt des Vertragsbruchs an bei Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist noch erhalten hätte.



2. Das Recht des Arbeitgebers, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 8 Ausschlussklausel

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.
2. Sollten die Ansprüche trotz schriftlicher Geltendmachung nicht erfüllt werden, so verfallen sie ebenfalls, wenn sie nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt mit der Ablehnungserklärung der gegnerischen Partei oder, sofern eine solche nicht innerhalb von zwei Wochen erfolgt, mit dem Zugang des den Anspruch geltend machenden Schreibens.
3. Ausgenommen vom unter Ziffer 1+2 genannten Ausschluss sind Ansprüche aus dem MiLoG, unerlaubter Handlung sowie die Haftung des Arbeitgebers für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen, sowie für Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen.

§ 9 Mitführungspflicht von Ausweisen

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Beschäftigung jederzeit den Personalausweis, den Pass oder einen entsprechenden Ausweis- oder Passersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen. Diese Verpflichtungen bestehen unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer auf dem Betriebsgelände oder an einem anderen Ort tätig ist.

Ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro belegt werden.

§ 10 Nebenabreden/Formerfordernis

Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dieses Schriftformerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Davon betroffen sind nicht individuelle Vertragsabreden der Parteien. § 305b BGB bleibt demnach unberührt.

Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

.....
Ort, Datum, Unterschrift Arbeitgeber

X
.....
Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer
(Bei Minderjährigen des gesetzlichen Vertreters)

Hiermit bestätige Ich, dass ich die Informationen zum Jugendschutz erhalten habe. Ich versichere die Informationen verstanden zu haben und sie im Rahmen meiner Tätigkeit zu berücksichtigen.

X
.....
Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer



Merkblatt zum Jugendschutz – Umgang mit alkoholischen Getränken



Der Verkauf alkoholischer Getränke ist in § 9 Jugendschutzgesetz geregelt und an Altersgrenzen gekoppelt. Wir sind zwingend an die Einhaltung dieser Altersgrenzen gebunden und müssen das Alter unserer Gäste im Zweifel durch Kontrolle des Personalausweises nachweisen lassen.

Die Altersgrenzen für den Ausschank alkoholischer Getränke sind wie folgt:

- Branntwein und branntweinhaltige Getränke (Spirituosen) oder Lebensmittel, die Branntwein in nicht nur geringfügiger Menge enthalten, dürfen nicht an Kinder und Jugendliche abgegeben werden. Das Mindestalter für den Verkauf von Branntwein und branntweinhaltigen Getränken liegt bei 18 Jahren.
- Andere alkoholische Getränke (z.B. Bier, Wein oder Sekt) dürfen an Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren nicht abgegeben werden. Das Mindestalter für den Verkauf von den genannten Getränken liegt bei 16 Jahren.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1 b Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch – (SGB VI)

Arbeitnehmer:

Name: Keier

Vorname: Phil

Rentenversicherungsnummer:

2	9	2	2	0	2	0	0	K	0	0	3
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

(Ort, Datum)

X

(Unterschrift des Arbeitnehmers bzw.
bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

Arbeitgeber:

Name: 412 Events GmbH & Co. KG

Betriebsnummer:

1	6	9	5	9	5	6	5
---	---	---	---	---	---	---	---

Der Befreiungsantrag ist am

T	T	M	M	J	J	J	J

 bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab dem

0	1	0	8	2	0	2	6
T	T	M	M	J	J	J	J

.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 2 Nr. 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und nicht an die Minijob-Zentrale zu senden.