

Arbeitsvertrag für kurzfristig Beschäftigte

Zwischen

GREATSTAFF GmbH
Werinherstraße 43
81541 München
- nachstehend **Arbeitgeber** genannt -

und

Lucia Irace
Pfarrweg 32
81539 München
- nachstehend **Arbeitnehmer/Mitarbeiter** genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

1. Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Der Arbeitgeber stellt seinen Kunden zur Erledigung von Aufgaben vorübergehend Personal zur Verfügung. Die gemäß § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hierzu erforderliche Erlaubnis wurde am 09.03.2021 durch die Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Nürnberg in Nürnberg erteilt.
- (2) Der Arbeitgeber wird seine Arbeitnehmer für den Fall des Wegfalls, der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs der Erlaubnis unverzüglich unterrichten. Die Unterrichtung wird den Zeitraum der Abwicklung des Arbeitsvertrages umfassen.

2. Anwendbare Tarifverträge / Rechtsnachfolge

- (1) Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bestimmen sich nach den Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung, die der Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) mit einer oder mehreren der Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit, namentlich IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG BAU, EVG, GdP, abgeschlossen hat, und nach den diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. Da insoweit mehrere Tarifverträge existieren oder zukünftig existieren können, gilt zur Ermittlung der jeweils anwendbaren Tarifverträge Folgendes:
- (2) Ab Beginn eines jeweiligen Einsatzes bei einem Kunden finden ausschließlich diejenigen Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft als Vertragspartei beteiligt ist, aus deren Satzung sich die Zuständigkeit für den Einsatzbetrieb ergibt. Sind satzungsgemäß mehrere Gewerkschaften zuständig, finden ausschließlich diejenigen Tarifverträge Anwendung, an denen diejenige Gewerkschaft als Vertragspartei beteiligt ist, die in obiger Aufzählung vor der/den andere/n genannt ist. Ist satzungsgemäß keine der oben genannten Gewerkschaften für den Einsatzbetrieb zuständig, finden die Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft ver.di als Vertragspartei beteiligt ist.
- (3) Bis zum Beginn des ersten Einsatzes bei einem Kunden finden die Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft ver.di als Vertragspartei beteiligt ist.
- (4) Die gemäß Ziffer 2 Abs. (2) und Ziffer 2 Abs. (3) ermittelten Tarifverträge finden jeweils durchgängig bis zu dem Zeitpunkt Anwendung, ab dem ein neuer Einsatz beginnt.
- (5) Die Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in den Geschäftsräumen aus. Der Arbeitgeber wird den Mitarbeiter auf dessen Verlangen darüber informieren, welche Tarifverträge gemäß den vorgenannten Regelungen Anwendung finden.
- (6) Sollte eine Regelung dieses Arbeitsvertrags von den vorstehend in Bezug genommenen Tarifverträgen abweichen und für den Mitarbeiter günstiger sein, so treten die tarifvertraglichen Regelungen hinter die hiervon abweichenden arbeitsvertraglichen Regelungen zurück. Im Übrigen gehen die tarifvertraglichen Regelungen diesem Arbeitsvertrag stets vor (Vorrang des Tarifvertrags). Für die Durchführung des Günstigkeitsvergleichs gilt § 4 Absatz 3 TVG entsprechend.

3. Vertragsgegenstand / Art und Ort der Tätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer wird als Leiharbeitnehmer im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung für den Arbeitgeber tätig. Er wird in der Regel auswärts an wechselnden Einsatzstellen in Kundenbetrieben und bei wechselnden Kunden sowie im Bedarfsfalle auch im eigenen Unternehmen eingesetzt. Die Dauer der einzelnen Überlassung bei den Kunden ist von vornherein befristet und stets vorübergehend. Ein Anspruch auf eine dauerhafte Tätigkeit an einer Tätigkeitsstätte besteht nicht.

- (2) Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, dass die stete Bereitschaft zur Tätigkeit an wechselnden Betriebsstätten Voraussetzung für dieses Arbeitsverhältnis ist. Einsatzgebiet ist die Bundesrepublik Deutschland.
- (3) Soweit dem Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung Aufgaben im Betrieb des Kunden übertragen sind, unterliegt er den Arbeitsanweisungen des Kunden. Das allgemeine Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt dadurch unberührt.
- (4) Der Arbeitnehmer wird als Servicekraft eingestellt. Zu seinen Aufgaben gehören unter anderem:
 - (Ab-)Servieren von Speisen und Getränken
 - Speisenausgabe an Buffetstationen
 - Gästebetreuung
 - Abbau und Nacharbeit
 Aus der Einsatzmitteilung vor Beginn des Einsatzes können sich abweichende oder ergänzende Tätigkeiten ergeben.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer jederzeit eine anderweitige, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige und zumutbare Tätigkeit zu übertragen. Ebenso ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer bei Bedarf im Rahmen von Werk- oder Dienstleistungsverträgen sowie intern einzusetzen.

4. Beginn, Probezeit und Befristung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird befristet für die Zeit von 01.02.2026 bis 31.01.2027 abgeschlossen. Es liegt eine Sachgrundbefristung i.S.d. § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG vor. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (2) Grund der Befristung ist der eigene Wunsch des Arbeitnehmers aufgrund seiner zeitlichen Verfügbarkeit. Eine detaillierte Begründung findet sich im Personalfragebogen, der hiermit Bestandteil des Arbeitsvertrages wird.
- (3) Der Mitarbeiter wird im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung gemäß §8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV (kurzfristige Beschäftigung) eingestellt.

Der Mitarbeiter versichert, im laufenden Kalenderjahr bisher keine kurzfristigen Beschäftigungen ausgeübt zu haben, durch die die Grenze von drei zusammenhängenden Monaten oder 70 Arbeitstagen bereits überschritten worden ist.

- (4) Um den Status des Mitarbeiters als kurzfristig Beschäftigter zu erfüllen, wird vereinbart, dass der Mitarbeiter nicht mehr als drei zusammenhängende Monate oder 70 Tage innerhalb dieses Kalenderjahres arbeitet.
- (5) Bei unentschuldigtem Nichterscheinen am ersten Arbeitstag gilt dieser Vertrag nach den gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträgen als nicht zu Stande gekommen.
- (6) Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bestimmen sich nach den gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträgen. Handelt es sich bei der Einstellung des Mitarbeiters um eine Neueinstellung im Sinne von § 2.4 Absatz 2 Satz 2 der gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge, vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien gemäß § 2.4 Absatz 2 Satz 1 der gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge, dass das Arbeitsverhältnis während der ersten zwei Wochen mit einer eintägigen Frist gekündigt werden kann.
- (7) Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen. Insbesondere hat die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu erfolgen (§ 623 BGB). Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beträgt derzeit drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung (§ 4 Kündigungsschutzgesetz).

5. Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit beträgt 20 Stunden pro Monat. Es gelten die tariflichen Bestimmungen des gemäß Ziffer 2 dieses Arbeitsvertrages jeweils anwendbaren Manteltarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die tatsächliche Lage der Arbeitszeit wird an die des Kundenbetriebes angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (einschließlich der Pausen) und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Kundenbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Kundenbetriebes. (siehe § 3.3 der nach § 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge).
- (3) Umkleiden, Waschen sowie Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (z. B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, für die Arbeitnehmer im Entleihbetrieb gelten abweichende Regelungen. (siehe § 3.4 der nach § 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge).
- (4) Ruhepausen, Ruhezeiten und im Falle von Schichtarbeit, das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für die Schichtänderungen sowie die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit und deren Voraussetzungen richten sich nach Maßgabe der nach § 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge.
- (5) Der Mitarbeiter hat seine Arbeitskraft donnerstags bis spätestens 18.00 Uhr für die darauffolgende Kalenderwoche gegenüber der Niederlassung anzubieten.
- (6) Das Arbeitszeitkonto richtet sich nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.

- (7) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers zumutbare Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten.
- (8) Die von dem Arbeitnehmer jeweils geleisteten Arbeitsstunden werden vom Einsatzbetrieb per Stundennachweis festgehalten und an den Arbeitgeber übermittelt.

6. Vergütung, Eingruppierung und Fälligkeit

- (1) Die Höhe des tariflichen Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen und Sonderzahlungen sowie die Vergütung für Zeiten, in denen der Mitarbeiter nicht überlassen ist und die Fälligkeit der Vergütung richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 2 anwendbaren Entgelt-, Entgeltrahmen-, Mantel- und Branchenzuschlagstarifverträge.
- (2) Entsprechend seiner vorgenannten Tätigkeit erfolgt eine Eingruppierung des Mitarbeiters nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelttarifverträge in die Entgeltgruppe EG 1.
- (3) Der Mitarbeiter erhält ein tarifliches Stundenentgelt, dessen Höhe sich nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelttarifverträge richtet. Dieses beträgt derzeit 14,96 Euro pro Stunde.
- (4) Darüber hinaus erhält der Mitarbeiter eine übertarifliche Zulage in Höhe von 0 Euro für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde.
- (5) Übertarifliche Zulagen können mit dem Zuschlag nach § 3 der gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelttarifverträge, tariflichen Branchenzuschlägen nach § 4 der gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelttarifverträge, mit Mehrarbeits-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen nach § 6 der gemäß Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge sowie mit Tarifentgelterhöhungen (auch aufgrund der Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe/ Höhergruppierung) verrechnet werden. Dies gilt auch für übertarifliche Zulagen, die für die Dauer des Einsatzes im jeweiligen Kundenbetrieb gesondert gewährt werden (kundenbezogene Zulage).
- (6) Übertarifliche Zulagen können vom Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen oder aus Gründen in der Leistung oder dem Verhalten des Mitarbeiters mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden. Hierzu gehören insbesondere eine wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, ein negatives wirtschaftliches Ergebnis der Betriebsabteilung, ein Unterschreiten des jährlich angestrebten EBIT, ein Rückgang bzw. Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Umsatz- oder Ertragsentwicklung, eine unterdurchschnittliche Leistung des Mitarbeiters, eine Änderung seiner Tätigkeit oder schwerwiegende Pflichtverletzungen. Die Höhe der widerrufenen Leistung darf 25 % des tariflichen Entgelts nicht übersteigen.
- (7) Die Auszahlung des Arbeitsentgelts erfolgt monatlich nachträglich bis spätestens zum 15. Bankarbeitstag unbar auf das vom Mitarbeiter angegebene Konto.
- (8) Der Mitarbeiter erhält eine unter dem Vorbehalt der Aufrechnung gezahlte Vorschusszahlung auf das Urlaubsentgelt. Dieser Vorschuss wird als Zuschlag pro Arbeitsstunde in Höhe von brutto von 1,40 € gezahlt. Sofern die Summe, der in einem Kalenderjahr an den Mitarbeiter gezahlten Vorschusszahlungen niedriger ist als der Anspruch des Mitarbeiters auf ein Urlaubsentgelt, wird die Differenz mit der Abrechnung für den Monat Dezember des jeweiligen Jahres ausgezahlt. Die Vorschusszahlung ist auf einen etwaigen Urlaubsabgeltungsanspruch des Mitarbeiters anrechenbar.
- (9) Der Mitarbeiter ist mit der Zahlung eines Vorschusses auf sein Urlaubsentgelt einverstanden. Er wurde darüber belehrt, dass ihm infolge der Vorschusszahlung während der Zeit der Urlaubsgewährung kein Entgelt ausgezahlt wird.

München, den 15.01.2026



Unterschrift Mitarbeiter

- (10) Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Mitarbeiter nicht verliehen ist, richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Entgelt-, Entgeltrahmen-, Mantel- und Mindestlohnstarifverträge in der jeweils gültigen Fassung (Nachweis gemäß § 11 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AÜG).
- (11) Soweit der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen sich auf genügend Arbeitseinsätze zu bewerben nicht nachkommt bzw. er aus Gründen, die er zu vertreten hat, nicht eingesetzt werden konnte, insbesondere wenn er Arbeitseinsatzangebote abgelehnt hat oder er auf Grund schuldhaften Fehlverhaltens von einem Entleiher (Kunden) freigestellt wurde, werden etwaige Ausfallzeiten nicht vergütet.

7. Urlaub / Urlaubsentgelt

- (1) Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs und die Berechnung des Urlaubsentgelts richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.
- (2) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

8. Arbeitsverhinderung

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern), möglichst jedoch vor Arbeitsbeginn während der betrieblichen Geschäftszeiten, jede Arbeitsverhinderung sowie die voraussichtliche Dauer anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen; dies gilt nicht für den Grund einer Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bereits ab dem ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit deren Bestehen und voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als zunächst festgestellt, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit erneut feststellen zu lassen. Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber Beginn und voraussichtliches Ende einer ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Die Regelung in Abs. 2 gilt nicht, wenn der Mitarbeiter nicht gesetzlich versichert ist oder der Arzt, der die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters feststellt, nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt. In diesem Fall ist der Mitarbeiter verpflichtet, bereits ab dem ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit am gleichen Tag, bei Unzumutbarkeit spätestens am darauf folgenden Kalendertag (außer arbeitsfreie Sonn- und Feiertage), eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Mitarbeiter umgehend eine neue Bescheinigung vorzulegen.
- (4) Die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich gemäß der nach § 2 jeweils anwendbaren Manteltarifverträge.

9. Interessenwahrnehmung und Geheimhaltung

- (1) Der Mitarbeiter hat über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers und seiner Kunden sowie über Angelegenheiten, die der Arbeitgeber bzw. das Kundenunternehmen als vertraulich bezeichnet haben, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (2) Über seine Vergütung hat der Arbeitnehmer dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist, Angaben über sein Einkommen zu machen, wie beispielsweise dem Finanzamt, dem Arbeitsamt oder einer sonstigen staatlichen Stelle.

10. Unfallverhütung / Arbeitsschutz

- (1) Der Mitarbeiter wird über die jeweils im Kundenbetrieb geltenden Unfallverhütungsvorschriften aufgeklärt. Er verpflichtet sich zur Einhaltung, insbesondere (soweit erforderlich) zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung. Etwaige Arbeitsunfälle sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

11. Nebentätigkeit

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Nebentätigkeit anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn durch die Nebentätigkeit die vertraglich geschuldeten Leistungen des Mitarbeiters oder sonstige Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden können.

12. Ausschlussfristen

Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren hiermit einzelvertraglich und unabhängig von der Geltung eines Tarifvertrags und der einzelvertraglichen Inbezugnahme eines Tarifvertrags im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses Folgendes:

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei mindestens in Textform geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt die andere Vertragspartei die Ansprüche mindestens in Textform ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.
- (3) Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.
- (4) Diese Regelungen zum Ausschluss von Ansprüchen nach den Absätzen (1) bis (3) gelten nicht für die Ansprüche des Mitarbeiters aus einer Haftung für vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen, und beiderseits nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes, Tarifvertrags oder Betriebsvereinbarung der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind.

13. Datenspeicherung und Datenweitergabe

- (1) Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass seine personenbezogenen Daten automatisiert gespeichert und verarbeitet und im Rahmen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen an Dritte weitergegeben werden.

- (2) Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass seine personenbezogenen Daten an Kundenunternehmen zur Konkretisierung des Arbeitnehmers vor Einsatzbeginn weitergegeben werden können.

14. Sonstige Bestimmungen

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit sie für das Arbeitsverhältnis wesentlich sind (insbesondere Anschriftenänderungen) dem Arbeitgeber unverzüglich mit einer Erklärung in Textform mitzuteilen. Die zuletzt bekannt gegebene Anschrift ist für alle Mitteilungen des Arbeitgebers (z.B. Kündigung des Arbeitsverhältnisses) maßgebend.
- (2) Nebenabreden und Änderungen dieses Arbeitsvertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Dies gilt auch für das Abbedingen dieser Schriftformklausel. Der Vorrang der Individualabrede gemäß § 305b BGB bleibt unberührt.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine Bestimmung zu ersetzen, die dem ursprünglich erklärten Willen beider Vertragsparteien am nächsten kommt.

München, den 15.01.2026



Unterschrift Arbeitnehmer



Unterschrift GREATSTAFF GmbH

Unterlagen / Empfangsbekenntnis

Der Mitarbeiter bestätigt durch Ankreuzen und seine Unterschrift folgende Unterlagen vom Arbeitgeber erhalten zu haben:

- a) ein Exemplar dieses Arbeitsvertrages
- b) das Merkblatt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter der BA
- c) eine Information über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten

München, den 15.01.2026



Unterschrift Arbeitnehmer