

Muster eines befristeten Arbeitsvertrags für Saisonarbeiter<sup>1</sup>  
Artikel L. 122-1 bis L. 122-13 des Arbeitsgesetzbuchs

Die unterzeichneten Parteien:

1. Frau / Herr / Firma \_\_\_\_\_ mit Wohnsitz in / errichtet und  
mit Firmensitz in \_\_\_\_\_ vertreten durch \_\_\_\_\_,

in der Folge als „der Arbeitgeber“ bezeichnet;

und

2. Frau/Herr \_\_\_\_\_

wohnhaft in  
\_\_\_\_\_

in der Folge als „der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin“ bezeichnet; haben den vorliegenden  
**befristeten Arbeitsvertrag für Saisonarbeiter** geschlossen.

### **Artikel 1. Gegenstand des befristeten Arbeitsvertrags für Saisonarbeiter<sup>2</sup>**

Der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber als Saisonarbeiter für folgende Arbeiten in der  
Landwirtschaft/im Weinbau/im Gartenbau eingestellt, die nicht das ganze Jahr über durchgeführt  
werden:

\_\_\_\_\_

### **Artikel 2. Art der Arbeitsstelle und Beschreibung der übertragenen Funktionen / Aufgaben<sup>3</sup>**

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird als [Funktion] \_\_\_\_\_ eingestellt.

In Ausübung dieser Funktion hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin folgende Aufgaben

zu erledigen [genaue Beschreibung der Aufgaben]  
\_\_\_\_\_

### **Artikel 3. Datum des Eintritts in das Arbeitsverhältnis und Dauer des Arbeitsvertrags**

Der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses aus diesem Vertrag wird mit (TT/MM/JJ)

\_\_\_\_\_ festgesetzt.  
\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Achtung: Liegt überhaupt kein schriftlicher Vertrag oder keine schriftliche Vereinbarung vor, die angibt, dass der Arbeitsvertrag befristet geschlossen wird, dann wird angenommen, dass er unbefristet abgeschlossen wurde.

<sup>2</sup> Artikel L. 122-1 (2) des Arbeitsgesetzbuches bestimmt die Fälle, in denen ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden kann, u.a. der saisonale Vertrag gemäß der großherzoglichen Verordnung vom 11 Juli 1989. Zweck des befristeten Arbeitsvertrags darf es nicht sein, auf Dauer eine zum normalen und ständigen Betrieb des Unternehmers zählende Arbeitsstelle zu besetzen.

<sup>3</sup> Nach Artikel L. 122-4 (2) kann der saisonale Vertrag, einschließlich Verlängerungen nur für eine Höchstdauer von 10 Monaten für einen selben Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten geschlossen werden.

Dieser Vertrag wird für eine genau bestimmte Laufzeit von \_\_\_\_\_  
Tagen/Wochen/Monaten/Jahren geschlossen und läuft automatisch von Rechts wegen am  
[TT/MM/JJ] ab.

oder

Dieser Vertrag wird für eine nicht genau bestimmte Laufzeit abgeschlossen. Die  
Mindestlaufzeit dieses Vertrages beträgt \_\_\_\_\_Tage/Wochen/Monate/Jahre. Nach  
Ablauf dieser Laufzeit endet dieser Vertrag automatisch und ohne Kündigungsfrist bei  
Erfüllung des Zwecks, wie er in Artikel 1 festgelegt ist.

**Artikel 4. Probezeit<sup>4</sup> [fakultative Klausel]**

Die [[Zahl] Wochen/Monate] nach Arbeitsbeginn sind als Probezeit zu betrachten.

Wenn [[Zahl] Tage/1 Monat] vor Ablauf der vorgesehenen Frist keine der beiden Parteien der  
anderen die Kündigung des auf Probe eingegangenen Arbeitsverhältnisses anzeigt, gilt dieses  
als ab dem Tag des Eintritts in das provisorische Arbeitsverhältnis als definitives und befristet  
abgeschlossenes Arbeitsverhältnis.

**Artikel 5. Verlängerung [fakultative Klausel]**

Der vorliegende Arbeitsvertrag für Saisonarbeiter wird von Saison zu Saison verlängert. Der  
auf eine Saison befristete Vertrag bleibt ein befristeter Vertrag selbst wenn er für die  
folgenden Saisons erneuert wird. Dies ist allerdings anders im Falle einer Verlängerungsklausel  
bei der die Wiederholung der Vertragsverhältnisse zwischen dem Arbeitgeber und demselben  
Arbeitnehmer die Gesamtheit dieser Verhältnisse in ein Verhältnis mit einer unbefristeten  
Gesamtdauer umwandelt.

**Artikel 6. Arbeitsort**

Der Arbeitsort ist \_\_\_\_\_.

oder, in Ermangelung eines festen oder vorwiegenden Arbeitsorts: Der Arbeitnehmer wird  
an verschiedenen Orten eingesetzt, und insbesondere im Ausland sowie am Sitz oder  
gegebenenfalls am Wohnsitz des Arbeitgebers.

---

<sup>4</sup> siehe Artikel L. 122-11 und L. 121-5 des Arbeitsgesetzbuches

## Artikel 7. Arbeitszeit und Zeitplan

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden, aufgeteilt auf \_\_\_\_\_ Werktage. Die normalen Arbeitsstunden sind von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr und von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr.

oder

Montag	von	bis	von	bis
Dienstag	von	bis	von	bis
Mittwoch	von	bis	von	bis
Donnerstag	von	bis	von	bis
Freitag	von	bis	von	bis
Samstag	von	bis	von	bis
Sonntag	von	bis	von	bis

Die Arbeitszeiten können je nach den Erfordernissen des Betriebes variieren.

## Artikel 8. Lohn/Gehalt [sowie gegebenenfalls Lohnzusätze oder Nebenleistungen]

Das Anfangsbruttogehalt wird mit \_\_\_\_\_ € bei Index \_\_\_\_\_ festgesetzt. Es ist am Monatsende nach Abzug der gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge und Steuern auszuführen. [gegebenenfalls: Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf folgende Lohnzusätze bzw. Nebenleistungen:

Beispiele: 13. Monatsgehalt, Essensgutscheine, Dienstwagen, usw.

---

---

---

**[gegebenenfalls]** Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer eine Wohnung zur Verfügung, die \_\_\_\_\_ umfasst und gewährt ihm Unterhalt mit (Ganz- Halb- oder Teil) pension. Diese Leistungen sind integraler Bestandteil des Lohnes, werden bezüglich ihres Gegenwertes von den Vertragsparteien festgesetzt, und der entsprechende Betrag wird vom Barbetrag in Abzug gebracht.

Die besagte Wohnung ist als Leistung zu betrachten welche im direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag steht, so dass bei Vertragsende deren Benutzung gleichzeitig endet.

## **Artikel 9. Bezahlter Jahresurlaub<sup>5</sup>**

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf normalen Erholungsurlaub im Ausmaß von \_\_\_\_\_ Werktagen pro Jahr. Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs pro ganzem gearbeitetem Monat.

Die Bruchteile eines Monats der 15 Kalendertage übersteigt gelten als volle Arbeitsmonate. Die Bruchteile eines Urlaubstages höher als ein halber gelten als volle Tage.

## **Artikel 10. Krankheit**

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin, die aufgrund von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig ist, hat den Arbeitgeber davon persönlich oder durch eine Mittelsperson ab dem ersten (1.) Fehltag in Kenntnis zu setzen, soweit möglich unter Angabe dervoraussichtlichen Dauer der Fehlzeit. Spätestens am dritten (3.) Fehltag ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin verpflichtet, der Gesellschaft ein ärztliches Attest vorzulegen, in dem seine/ihre Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer derselben bestätigt werden.

Auf den vorliegenden Arbeitsvertrag sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs und/oder die Bestimmungen des auf das Unternehmen anwendbaren Tarifvertrags anzuwenden.

Der vorliegende Arbeitsvertrag wird in zwei Ausfertigungen errichtet, wobei jede der Parteien durch ihre Unterschrift den Erhalt einer Originalausfertigung bestätigt.

Luxemburg, am [Datum]

---

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin

---

Der Arbeitgeber

---

<sup>5</sup> Artikel 3 der großherzoglichen Verordnung vom 28. Januar 1976 besagt, dass das in der Landwirtschaft und im Weinbau beschäftigte Personal „nicht beantragen kann, dass sein Jahresurlaub in den Zeitraum der Arbeitsspitzenzeiten in der Landwirtschaft und im Weinbau vom 1. Juni bis zum 31. Oktober des Kalenderjahres fällt.“ Arbeitnehmer, die in einem Gartenbaubetrieb beschäftigt sind, unterliegen hingegen keiner solchen Beschränkung. Für den Anspruch auf Urlaub dieser Arbeitnehmer gelten somit weiterhin die allgemeinen Vorschriften.