

**ARBEITSRECHT**

Muster für einen befristeten Arbeitsvertrag

Der Unternehmer schließt im Laufe seiner Geschäftstätigkeit eine Vielzahl von Verträgen ab. Um eine Orientierungshilfe zu bieten, stellt die IHK Berlin Musterverträge zur Verfügung.

Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen sollte jedoch grundsätzlich fachkundiger Rat, sei es bei der Industrie- und Handelskammer oder Rechtsanwälten, eingeholt werden.

Hinweis zur Benutzung des Mustervertrages:

Dieses Vertragsformular wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es ist als Checkliste mit Formulierungshilfen zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Dies entbindet den Verwender jedoch nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung.

Der Mustervertrag ist nur ein Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Der Verwender kann auch andere Formulierungen wählen. Vor einer Übernahme des unveränderten Inhaltes muss daher im eigenen Interesse genau überlegt werden, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Auf diesen Vorgang hat die Industrie- und Handelskammer natürlich keinen Einfluss und kann daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie einen maßgeschneiderten Vertrag benötigen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen.



Befristeter Arbeitsvertrag für Arbeiter und Angestellte

ohne* Tarifbindung

*(z. B. im Baugewerbe, aber auch anderen Branchen können allgemeinverbindliche Tarifverträge bestehen! In einem solchen Fall gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages auch ohne Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Gewerkschaft! Diese müssten dann im Arbeitsvertrag eingearbeitet werden. Ob ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag besteht, kann beim Tarifregister Berlin-Brandenburg erfragt werden unter Tel. (030) 9028-1457.

Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden sollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen!

Zwischen

(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(ggf. :) vertreten durch

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

und

Herrn/Frau(Arbeitnehmer/in)

wohnhaft.....

- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am und endet am

oder

Das Arbeitsverhältnis beginnt am und ist zeitlich befristet und endet am, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(Hier ist zu beachten, ob die Befristung mit oder ohne Sachgrund erfolgt. Es ist empfehlenswert, wenn eine sachgrundlose Befristung erfolgt, die Norm des § 14 Abs. 2 TzBfG im Vertrag zu nennen und bei Vorliegen eines Sachgrundes im Zeitpunkt des Vertragsschlusses, diesen in den eigenen Unterlagen zu



Beweiswecken zu notieren. Weiterhin ist zu beachten, dass das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 6.4.2011 – 7 AZR 716/09 entschieden hat, dass eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nicht vorliegt, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt.)

§ 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.

Das Arbeitsverhältnis endet zum vorgesehenen Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer jedoch zwei Wochen vorher vom Auslaufen des Arbeitsverhältnisses benachrichtigen.

Vorzeitig kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit der gesetzlich zulässigen Frist gekündigt werden.

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.

Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....

(Bei der Angabe der Tätigkeiten empfiehlt sich keine zu starke Einengung, da bei einer Änderung, der Arbeitnehmer ansonsten zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.)

Er verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen/ihren Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht und nicht mit einer Lohnminderung verbunden sind.

§ 4 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von Euro / erhält einen Stundenlohn von zurzeit Euro.

Für Überstunden wird ein Zuschlag von % gezahlt.

Das Arbeitsentgelt ist jeweils nachträglich zum Ende eines Monats fällig und wird nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.



Soweit eine zusätzliche Leistung vom Arbeitgeber gewährt wird, ist diese freiwillig und kann mit einer Frist von einem Monat bei Vorliegen eines sachlichen Grundes, insbesondere bei schlechter wirtschaftlicher Lage sowie Gründen im Verhalten oder Person des Arbeitnehmers widerrufen oder angerechnet werden.

Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation besteht nicht. Wenn eine solche gewährt wird, so handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die auch bei mehrfacher Gewährung kein Rechtsanspruch besteht. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist.

§ 5 Arbeitszeit und Arbeitsort

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

oder

Der Arbeitnehmer wird an folgenden Wochentagen je Stunden von bis beschäftigt.

Für die Ruhepausen und die Ruhezeit gelten die gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.

(Der Arbeitnehmer ist verpflichtet seine tägliche Arbeitszeit in dem betriebliche Arbeitszeiterfassungssystem zu erfassen. Dabei sind sowohl Arbeitsbeginn und -ende als auch Pausenzeiten und sonstige Unterbrechungen der täglichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.)

Der Arbeitsort ist derzeit

(Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, an einem anderen frei wählbaren geeigneten Ort zu arbeiten. Ein Anspruch auf mobile Arbeit besteht nicht. Mobile Arbeit im Sinne dieses Arbeitsvertrages bezeichnet das Erbringen der Arbeitsleistung von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte, wobei dies nicht zwingend die Verwendung von Informationstechnologie voraussetzt.)

§ 6 Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt Arbeitstage im Kalenderjahr.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 7 Krankheit

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Ist der Arbeitnehmer, hierzu selbst nicht in der Lage, hat er in gleicher Weise die Information des Arbeitgebers durch Dritte zu veranlassen.



Im Übrigen gelten die Nachweispflichten gemäß § 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes mit der Maßgabe, dass der Arbeitnehmer seinen Nachweispflichten vor Ablauf des dritten Tages der Arbeitsunfähigkeit nachzukommen hat, das heißt als Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung darüber aushändigen zu lassen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung oder den abgerufenen Arbeitsunfähigkeitsdaten angegeben, hat der Arbeitnehmer erneut die andauernde Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen und dies erneut durch einen Arzt feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung darüber aushändigen zu lassen.

Der Arbeitnehmer kann im Einzelfall jederzeit verlangen, dass der Arbeitnehmer seinen Nachweis- bzw. Vorlagepflichten früher nachzukommen hat, insbesondere auch bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebentätigkeit

(Eine Nebentätigkeit wird nicht ausgeübt.)

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 10 Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen

Die Vertragschließenden müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten (oder: sechs Monaten) nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von drei Monaten einklagen. Andernfalls erlöschen sie.



Ansprüche, die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen bzw. die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen, sowie des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn/Mindestentgelt(e) unterliegen nicht den vorgenannten Ausschlussfristen.

§ 12 Zusätzliche Vereinbarungen

.....
.....
.....

§ 13 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl, Adresse, Mitteilung zu machen.

§ 14 Zusätzliche Hinweise

*(Bei **zeitlich befristeten** Arbeitsverträgen:)* Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als drei Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

*(Bei **zweckbefristeten** Arbeitsverhältnissen hat ein entsprechender Hinweis in der schriftlichen Unterrichtung über die Zweckerreichung zu erfolgen.)*

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Arbeitgeber

.....
Unterschrift Arbeitnehmer/in



Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Berlin für ihre Mitgliedsunternehmen.

Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Sie kann eine umfassende Prüfung und Beratung durch einen Rechtsanwalt/Steuerberater im Einzelfall nicht ersetzen.

Dieses Dokument finden Sie unter www.ihk-berlin.de unter der Dok-Nr. 5486.