



Unser Muster stellt nur einen Anhaltspunkt dar und vermag eine fachkundige Beratung, etwa durch einen Rechtsanwalt oder Notar, nicht zu ersetzen.

Bitte verwenden Sie für den Ausdruck des Dokuments die Standardeinstellungen Ihres Druckers. Es sind keine Seitenanpassungen oder Verkleinerungen des Druckbereichs erforderlich.

© 2014. Alle Rechte liegen bei der Formblitz AG, Berlin.

Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung bedürfen der Zustimmung der Formblitz AG.

www.ARAG.de

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Zwischen

UNTERNEHMEN

VORNAME UND NAME

STRASSE UND HAUSNUMMER

PLZ UND STADT

– im folgenden *Arbeitgeber* genannt – und

VORNAME UND NAME

STRASSE UND HAUSNUMMER

PLZ UND STADT

– im folgenden *Arbeitnehmer* genannt – wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort

1.1 Der Arbeitnehmer wird

für die Zeit vom _____ bis _____ als

eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

für die Dauer _____ als

eingestellt. Dieser Arbeitsvertrag ist daher zweckbefristet und endet mit Erreichen des Zwecks, also _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Der Arbeitgeber unterrichtet den Arbeitnehmer schriftlich über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Das Arbeitsverhältnis endet dann zwei Wochen nach Zugang dieser schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers.

1.2 Arbeitsort ist _____.

§2 Befristung, Probezeit

Der Arbeitnehmer versichert, dass er bei dem Arbeitgeber _____ noch nie zuvor bzw. vor mehr als drei Jahren beschäftigt war und eine Vorbeschäftigung im Sinne des §14 Abs.2 TzBfG daher nicht bestanden hat.

Eine Begründung der Befristung ist also nicht erforderlich, da die Voraussetzungen des §14 Abs.2 TzBfG vorliegen.

Es besteht der folgende sachliche Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses:

Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§3 Tätigkeit

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

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach näherer Anweisung seiner Vorgesetzten, auch andere gleichwertige und zumutbare Arbeiten auszuführen, die nicht mit einer Minderung der Arbeitsvergütung verbunden sind.

§4 Arbeitsvergütung

4.1 Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von _____ EUR (entspricht einem Stundenlohn von zurzeit _____ EUR).

Überstunden

werden mit der normalen Stundenvergütung vergütet.

werden mit einem zusätzlichen Überstundenzuschlag in Höhe von 25 % bezahlt.

Gratifikationen, Tantiemen, Prämien oder sonstige zusätzliche Leistung vom Arbeitgeber werden von diesem freiwillig gewährt und können jederzeit nach freiem Ermessen widerrufen oder angerechnet werden. Dies gilt auch dann, wenn die Zahlung wiederholt und ohne ausdrückliche Formulierung des Vorbehalts der Freiwilligkeit erfolgt. Etwas anderes gilt bei Zahlungen, die aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages erfolgen.

Insbesondere besteht ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation 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. Bei Gewährung einer Gratifikation kann diese für jeden Monat, für den Erziehungsurlaub genommen wird, um 1/12 gekürzt werden.

4.2 Erfolgt eine Beschäftigung mit einer anderen Tätigkeit als nach §3 dieses Vertrages, so ist die bisherige Vergütung weiter zu bezahlen.

4.3 Die Zahlung der Vergütung ist am _____ fällig. Die Bezahlung erfolgt

in bar. Der Erhalt der Zahlung ist vom Arbeitnehmer zu quittieren.

bargeldlos. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber spätestens zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung eine Bankverbindung mitzuteilen. Etwaige Änderungen der Bankverbindung sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§5 Arbeitszeit

5.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.

Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Die Arbeitszeit ist wie folgt geregelt:

5.2 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zumutbare Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten.

§6 Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt _____ Arbeitstage im Kalenderjahr. Der Arbeitgeber legt den Urlaub fest, unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Er kann einen Urlaubswunsch des Arbeitnehmers dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, vorgehen.

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

§7 Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

7.1 Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich mitzuteilen. Soweit dies möglich ist, hat er dabei auch die voraussichtliche Dauer anzugeben.

7.2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Erkrankung ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer drei Tage seit Ablauf der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.

7.3 Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vergütungsfortzahlung solange zurückzubehalten, bis die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeht.

§8 Verschwiegenheitspflicht

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

- Der Arbeitnehmer ist während der Dauer dieses Arbeitsverhältnisses auch dazu verpflichtet über den Inhalt dieses Vertrages Stillschweigen zu bewahren.

§9 Nebentätigkeit

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Der Arbeitnehmer ist vor Aufnahme einer Nebentätigkeit dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die Nebentätigkeit anzuzeigen. Er hat dem Arbeitgeber diesbezüglich Auskunft über alle Tatsachen zu erteilen, die dieser benötigt, um die Frage der Beeinträchtigung zu prüfen.

§10 Vertragsstrafe

Im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme der Arbeit, des Vertragsbruchs, insbesondere der Nichteinhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist oder der vorzeitigen Kündigung wegen schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Brutto-Monatsvergütung zu zahlen.

§11 Lohn- und Gehaltspfändung, Abtretung des Arbeitseinkommens

Die Abtretung sowie die Verpfändung von Vergütungsansprüchen ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers ausgeschlossen.

- Bei Lohn- und Gehaltspfändungen zahlt der Arbeitnehmer pro Pfändung an den Arbeitgeber zur Abgeltung von dessen Aufwendungen für die Bearbeitung der Pfändung einen Pauschalbetrag von _____ EUR.

§12 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

12.1 Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der in §1.1 dieses Vertrages bestimmten Zeit.

- Während der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses kann _____ beiderseits auch vorzeitig mit einer Frist von _____ Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- Eine vorzeitige Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses ist _____ ausschließlich durch fristlose Kündigung unter den Voraussetzungen des §626 BGB zulässig.

12.2 Eine fristlose Kündigung gilt vorsorglich als fristgemäße Kündigung zum nächst zulässigen Zeitpunkt.

12.3 Die Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

12.4 Die Aufhebung dieses Vertrages bedarf ebenfalls der Schriftform.

§13 Verwirkung von Ansprüchen, Verfallsfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Im Falle der Ablehnung bzw. im Falle einer fehlenden Erklärung durch die Gegenseite innerhalb von zwei Wochen nach schriftlicher Geltendmachung, ist der Anspruch dann innerhalb von drei Monaten gerichtlich geltend zu machen, sonst verfällt er.

Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die im Laufe eines gerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von dem Ausgang des Verfahrens abhängen. Für solche Ansprüche läuft die Verfallsfrist von drei Monaten mit rechtskräftiger Beendigung des Verfahrens.

§14 Sonstige Vereinbarungen und Hinweise

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

ORT UND DATUM

ORT UND DATUM

ARBEITGEBER

ARBEITNEHMER

HINWEISE:

Achtung: Prüfen Sie immer, ob auf das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag anwendbar ist. Hierin können spezielle Regelungen zur Befristung enthalten sein, die Sie bei der Bearbeitung der Vertragsvorlage unbedingt beachten müssen.

Bitte beachten Sie, dass das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt, wenn das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Zeit hinaus fortgesetzt wird. Der Arbeitgeber muss also der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich widersprechen. Bei zweckbestimmter Befristung genügt hierzu die Mitteilung darüber, dass der Zweck erreicht wurde. (§15 Abs.5 TzBfG, siehe unten)

Die sachliche Rechtfertigung einer Befristung hängt vom Einzelfall ab. Es empfiehlt sich möglichst genau zu formulieren, damit es später nicht zum Streit kommt. Unklare und zweideutige Formulierungen gehen in der Regel zu Lasten des Arbeitgebers. Schlimmstenfalls wird das Arbeitsverhältnis dann in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgedeutet. Das Gesetz zählt einige Beispiele auf. (§14 Abs.1 TzBfG, siehe unten)

Das BAG hat am 06.04. 2011 (Az. 7 AZR 716/09) entschieden, dass eine mehr als drei Jahre zurückliegende Befristung beim selben Arbeitgeber für die Befristung des Arbeitsverhältnisses unschädlich ist und nicht als „Vorbeschäftigung“ gilt. Dies begründeten die Richter mit teleologischer Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG: Unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer (Schutz vor Missbrauch durch „Befristungsketten“) und der Arbeitgeber (Reaktionsmöglichkeiten auf schwankende Auftragslagen und Marktbedingungen) bestehe die Gefahr des Missbrauchs nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und der neuen Befristung mehr als drei Jahre liegen.

Auszug aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

- (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
- (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis

bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

- (2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.
- (3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.
- (4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

- (1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- (2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- (3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.
- (4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.
- (5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

Wichtiger HINWEIS:

Diese Mustervorlage wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Sie ist als Formulierungshilfe zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Daher ist stets eine sorgfältige und eigenverantwortliche Prüfung durch den Verwender vorzunehmen. Eine individuelle Rechtsberatung etwa durch einen Rechtsanwalt oder Notar kann ein Muster nicht ersetzen. Die Mustervorlage enthält nur einen Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Regelungen sind frei vereinbar, je nach Ausgangslage. Der Verwender kann also auch Formulierungen ändern, neu hinzufügen oder streichen. Eine Übernahme unveränderter Inhalte ist daher nur möglich, wenn genau überlegt wurde, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Auf diesen Vorgang haben wir keinen Einfluss und können daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie maßgeschneiderte Verträge, Musterbriefe oder sonstige individuelle Vorlagen benötigen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen. Bei vertragsrechtlichen und juristischen Einzelfragen sollte grundsätzlich fachkundiger Rat eingeholt werden.