

(Anmerkung: Bei Anwendung ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.)

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Zwischen

.....
(Name und Adresse des Arbeitgebers)

.....
(ggf.: vertreten durch

.....
*nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt
und
Herrn/Frau*

.....
wohnhaft

.....
nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

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

2. Tätigkeit und Ort

Der Arbeitnehmer wird als
in..... eingestellt.

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar.

Der Arbeitgeber ist berechtigt nach billigem Ermessen einen anderen Arbeitsort zuzuweisen.

Anmerkung: Eine Abgeltungsklausel für Überstunden darf nicht zu einer Unterschreitung des Mindestlohns führen.

3. Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von €/ einen Stundenlohn von..... €.

Diese ist zum Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig und wird -wie sämtliche folgenden Gehaltsbestandteile- bargeldlos auf folgendes Konto des Arbeitnehmers ausgezahlt:

Weitere Gehaltsbestandteile sind:

.....

Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

4. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung, die im Ermessen des Arbeitsgebers liegt.

Derzeit verteilt sich Ihre wöchentliche Arbeitszeit wie folgt:

.....

Ab einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens einer halben Stunde einzuhalten. Übersteigt die Arbeitszeit neun Stunden, erhöht sich die Pausenzeit auf zumindest 45 Minuten.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

5. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzurufen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit Paragrafen 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von ... Wochen einhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird.

6. Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres (*oder:* mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

6. Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

7. Fortbildungen

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen besteht nicht.

8. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

9. 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.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf für ihre Wirksamkeit der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Anmerkung: Die Dauer der Probezeit muss verhältnismäßig zur befristeten Dauer des Arbeitsverhältnisses und zur Art der Tätigkeit stehen sein.

10. Probezeit

Die ersten.....Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Vorzeitig kann das befristete Arbeitsverhältnis jederzeit mit der gesetzlich zulässigen Frist (§ 622 BGB) gekündigt werden.

Danach kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber verlängern sich bei längerem Bestehen des Arbeitsverhältnisses wie folgt:

1. Nach zwei Jahren auf einen Monat zum Monatsende,
2. nach fünf Jahren auf zwei Monate zum Monatsende,

Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.

11. Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden nachfolgend aufgelistete Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen Anwendung:

.....

12. Zusätzliche Vereinbarungen

.....

.....

13. Vertragsänderungen und Nebenabreden

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Soweit die Änderungen und Ergänzungen die Befristungsklausel betreffen (Paragraf 1), bedürfen sie der Schriftform. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

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

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und 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. Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer jedoch zwei Wochen vor Zweckerreichung vom Auslaufen des Arbeitsverhältnisses schriftlich benachrichtigen.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Arbeitgeber Unterschrift Arbeitnehmer