

Befristeter Arbeitsvertrag¹

Zwischen der

..... GmbH, (*Anschrift*)

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Frau/Herrn, (*Anschrift*)

– nachfolgend Arbeitnehmer genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am

(2) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

§ 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird eingestellt als in Sein Aufgabengebiet umfasst folgende Tätigkeiten:

.....

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch an einem anderen Arbeitsort eine andere oder zusätzliche, der Vorbildung oder den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entsprechende zumutbare und gleichwertige Tätigkeit zu übertragen, wenn dies aus betrieblichen oder in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Gründen geboten erscheint.

§ 3 Befristungsdauer

Das Arbeitsverhältnis ist vom bis zum befristet. Die Befristung beruht auf (*Entweder Angabe des Sachgrundes oder Verweis auf § 14 Abs. 2 TzBfG*).

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich.

(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Regelungen und Erfordernissen.

(3) Bei Einführung von Kurzarbeit ist der Arbeitnehmer damit einverstanden, dass sich seine Arbeitszeit entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Arbeitsvergütung entsprechend reduziert wird.

§ 5 Vergütung

(1) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von EUR jeweils zum Monatsletzten zu zahlen.

¹ ©Schrader/Klagges in: Schaub/Schrader/Straube/Vogelsang, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrensbuch, C.H.Beck, 10. Aufl. 2013

(2) Die Gewährung sonstiger Leistungen, insbesondere von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, durch den Arbeitgeber erfolgen freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.

§ 6 Über- und Mehrarbeit

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

(2) Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeit arbeitgeberseits angeordnet oder vereinbart worden ist oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich war und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Über-/Mehrarbeit spätestens am folgenden Tag dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich anzeigt.

(3) Mit der vereinbarten Bruttovergütung gem. § 5 Abs. 1 dieses Vertrages sind bis zu Überstunden monatlich ausgeglichen. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch Freizeit abgegolten. Soweit Letzteres nicht möglich ist, beträgt die Überstundenvergütung EUR pro Stunde.

§ 7 Gehaltsverpfändung und -abtretung

Die Abtretung oder Verpfändung von Lohn- und sonstigen Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen, es sei denn, es liegt die vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers vor.

§ 8 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Bei anstehenden Terminsachen hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.

§ 9 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Art und Ursache der Erkrankung – soweit bekannt – anzugeben, wenn diese Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Arbeitnehmer erfordert (zB eine Infektionsgefahr).

(4) Darüber hinaus ist die Ursache der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber nur dann mitzuteilen, wenn der Arbeitnehmer von einem Dritten geschädigt worden ist, damit der Arbeitgeber Erstattungsansprüche prüfen und durchsetzen kann.

§ 10 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer erhält bei einer 6-Tage-Woche kalenderjährlich einen Urlaub von 24 Arbeitstagen als gesetzlichen Mindesturlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des gesetzlichen

Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er. (Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden, geht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 15 Kalendermonate nach dem Ende des Urlaubsjahres, mithin am 31.3. des 2. Folgejahres unter.)

(2) Der Arbeitnehmer erhält darüber hinaus kalenderjährlich einen übergesetzlichen Zusatzurlaub von weiteren sechs Arbeitstagen. Der übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen. Eine Übertragung des übergesetzlichen Zusatzurlaubes auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Übertragung erforderlich machen. Im Fall der Übertragung muss der Zusatzurlaub in den ersten drei Monaten des nachfolgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruches ist ausgeschlossen.

(3) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber auf Antrag und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe haben Vorrang. Ein Urlaubsantrag gilt mit schriftlicher Bestätigung durch den Arbeitgeber als bewilligt. Als bewilligt gilt zunächst der gesetzliche Mindesturlaub gem. Abs. 1 bis zu dessen vollständiger Erfüllung, erst danach der übergesetzliche Zusatzurlaub gem. Abs. 2. Während des Übertragungszeitraumes (1.1. bis 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres) gilt zunächst der übertragene gesetzliche Regelurlaub, danach der übertragene übergesetzliche Zusatzurlaub und erst danach der in dem betreffenden Kalenderjahr entstehende bzw. entstandene gesetzliche Regelurlaub und übergesetzliche Zusatzurlaub als bewilligt.

§ 11 Verschwiegenheitspflicht

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und ihm während der Vertragsdauer bekannt gewordenen betrieblichen Vorgänge während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Verpflichtung zur Verschwiegenheit hinsichtlich nachfolgender Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse fort:

.....

(3) Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Weisung des Arbeitgebers einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

(4) Der Ausdruck „Betriebs- und/oder Geschäftsgeheimnisse“ umfasst dabei alle geschäftlichen, betrieblichen und technischen Kenntnisse, Angelegenheiten, Vorgänge und Informationen, die nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich sind und nach dem Willen des Arbeitgebers nicht der Allgemeinheit bekannt werden sollen.

§ 12 Ehrenamt

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, falls er ein Ehrenamt übernommen hat. Ferner hat er dem Arbeitgeber die Dauer mitzuteilen und ob die ehrenamtliche Tätigkeit in die Arbeitszeit fällt.

(2) Der Arbeitnehmer darf privaten Ehrenämtern während der Arbeitszeit nicht nachgehen. Übernimmt der Arbeitnehmer öffentliche Ehrenämter, verpflichtet er sich, seine Arbeitszeit nicht stärker, als zu der ordnungsgemäßen Erfüllung des öffentlichen Ehrenamtes erforderlich, in Anspruch zu nehmen.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei der Ausübung von Ehrenämtern, gleich welcher Art, auf die Interessen des Arbeitgebers in angemessener Weise Rücksicht zu nehmen.

§ 13 Nebenbeschäftigung

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine Nebentätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zu übernehmen.

(2) Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Verweigerung der Zustimmung zur Nebentätigkeit nicht erklärt, gilt die Zustimmung als erteilt.

§ 14 Vertragsstrafe

Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder verspätet auf, verweigert er vorübergehend unberechtigt die Arbeit, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf oder wird der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit, der vorübergehenden Arbeitsverweigerung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach vorstehendem § 5 Abs. 1 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe eine Bruttomonatsvergütung.

§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten gemäß § 1 Abs. 2 als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.

(2) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit gesetzlicher Kündigungsfrist, das heißt mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats, gekündigt werden. Es endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung, Erklärung oder weiteren Handlung bedarf, mit Ablauf der Befristung, das heißt mit Ablauf des

§ 16 Ausschlussfristen

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, ansonsten verfallen sie.
- (2) Lehnt eine Vertragspartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Ansprüche, die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen beruhen, unterliegen nicht diesen Ausschlussfristen. Diese Ausschlussfristen beziehen sich darüber hinaus nicht auf Ansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beruhen.

§ 17 Schriftformklausel

- (1) Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für ein Abgehen.
- (2) Zur Wahrung der Schriftform reicht die Textform.
- (3) Das Schriftformerfordernis gilt nicht für eine individuelle vertragliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sofern diese Individualabrede nicht nur die Änderung des Arbeitsvertrages, sondern auch das Abgehen vom Schriftformerfordernis für die konkrete individuelle Vertragsänderung betrifft.

§ 18 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seine Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

§ 19 Vertragsaushändigung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer erklären und versichern durch ihre Unterschrift, jeweils ein Exemplar dieses Vertrages im Original wechselseitig unterzeichnet erhalten zu haben.

....., den

Arbeitgeber

Arbeitnehmer