

Allgemeine Hinweise zur Verwendung des Muster-Arbeitsvertrages über eine befristete Beschäftigung

Der vorliegende Muster-Arbeitsvertrag zum Zwecke der befristeten Neueinstellung enthält lediglich die grundlegenden Regelungen für ein Arbeitsverhältnis. **Sämtliche regelungsbedürftigen Einzelfragen eines individuellen Arbeitsverhältnisses sowie besondere/branchenspezifische Vereinbarungen, die aber regelmäßig in jedem Arbeitsverhältnis gegeben sind, sind ausdrücklich nicht enthalten.** Insofern ist es erforderlich, dass Sie den Mustervertrag vor jeder Verwendung inhaltlich untersuchen und erforderliche Änderungen oder spezielle Klauseln einarbeiten.

Bitte beachten Sie, dass arbeitsvertragliche Klauseln einer regelmäßigen Überprüfung insbesondere durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung erfahren. Insoweit kann der vorliegende Mustervertrag lediglich den Rechtsstand zum Zeitpunkt der letzten Überarbeitung wiedergeben. Vor diesem Hintergrund können wir für die Zulässigkeit der einzelnen Klauseln keine abschließende Gewähr übernehmen. Das vorliegende Muster kann und soll eine individuelle, arbeitsrechtliche oder sozialrechtliche Beratung nicht ersetzen. Vielmehr beinhaltet der Vertrag solche Klauseln, die allgemein geregelt werden können. Bitte beachten Sie, dass der anliegende Mustervertrag keinerlei tarifvertragliche Regelungen umsetzen kann.

Insbesondere nachfolgende Aspekte wurden auf Grund ihrer nicht zuletzt auch branchenabhängigen Einzelfallbezogenheit nicht oder nur in allgemeiner Weise aufgenommen. Ihre Aufnahme in einen endgültigen Arbeitsvertrag erscheint allerdings ratsam, wenn nicht zwingend:

- Besondere sozialversicherungsrechtliche Regelungen (bspw. bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, Beschäftigung in der Gleitzone)
- Regelungen zu Aufzeichnungspflichten von Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten
- Besondere berufsspezifische Pflichten des Arbeitnehmers und/oder Voraussetzungen für das Arbeitsverhältnis (bspw. Führerscheinklasse II bei Berufskraftfahrer, Einhaltung von berufsgenossenschaftlichen oder gesundheitsrechtlichen Schutzvorschriften)
- Besondere außerordentliche Kündigungsgründe
- Besondere Kündigungs- und Beendigungsgründe, wie bspw. Erreichen Alter Regelaltersrente
- Regelungen über tarifvertragliche bzw. betriebsübliche Sondervergütungen, bspw. Weihnachtsgeld- und/oder Urlaubsgeld. (Hinweis: Sofern in Ihrem Unternehmen üblicherweise Sondervergütungen gezahlt werden, können auch befristete Beschäftigte einen (anteiligen) Anspruch hierauf haben, d.h. es sollte hierzu eine vertragliche Vereinbarung getroffen werden)
- Besondere Regelungen wie beispielsweise Regelungen zu Aufzeichnungspflichten von Arbeitszeiten, Versetzungsklauseln, Regelung zu Erfindungen/Urheberrechte, Regelung zu Reisekosten, Verschwiegenheitsregelung in medizinischen Berufen, Hygieneregulungen, Regelungen zu Arbeitskleidung & Reisekosten, Wettbewerbsverbot, sonstige Leistungen, Ausschluss betriebliche Übung, Regelungen zu Gehaltsabtretung /Verpfändung, Freistellungsregelung bei Kündigung, Gerichtsstandsvereinbarung

Im Zusammenhang mit der Verwendung dieses Muster-Arbeitsvertrages ist darauf hinzuweisen, dass die gesetzlichen Vorgaben und Voraussetzungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, insbesondere keine Vorbeschäftigung bei dem gleichen Arbeitgeber, Höchstdauer von Befristungen, in jedem Einzelfall vorab durch Sie zu prüfen und einzuhalten sind. Ferner dürfen wir darauf hinweisen, dass es für die Wirksamkeit der Befristung zwingend erforderlich ist, dass der Arbeitsvertrag sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer vor der erstmaligen Tätigkeitsaufnahme unterzeichnet wird.



Ihre Ansprechpartnerin ist:

Alexandra Hecht (Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht bei
dhpg)

Alexandra.Hecht@dhpg.de
Tel. 02222/7007-0
Marie-Kahle-Allee 2
53113 Bonn
www.dhpg.de

Befristeter Arbeitsvertrag

Zwischen

- im Folgenden „Arbeitgeber“ -

und

Frau/Herrn ... , Straße, Ort

- im Folgenden „Arbeitnehmer“ -

wird folgender befristeter Arbeitsvertrag vereinbart:

§ 1

Inkrafttreten des Vertrages / Art und Ort der Tätigkeit / Befristung

- (1) Dieser Vertrag tritt mit Wirkung zum [...] in Kraft. Eine Kündigung vor Inkrafttreten ist ausgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis endet vorbehaltlich der Regelungen in § 7, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am [...].
- (2) Der Arbeitnehmer wird als [...] im Betrieb des Arbeitgebers in [...], nach näherer Weisung des Arbeitgebers und seiner Vorgesetzten insbesondere mit folgenden Arbeiten beschäftigt: [...]. Er ist verpflichtet, im Bedarfsfall auch andere zumutbare Tätigkeiten zu erbringen. Der Arbeitgeber ist im Übrigen berechtigt, die Aufgaben des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Tätigkeit aus sachlichem Grund zu ändern und dem Arbeitnehmer andere, nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten zumutbare Aufgaben zu übertragen.
- (3) Regelmäßiger Ort des Arbeitsverhältnisses ist der Sitz des Arbeitgebers in [...].

§ 2

Regelarbeitszeit / Mehrarbeit- und Überstunden

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt [...] Stunden wöchentlich, in der Regel an [...] Tagen in der Woche. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie Pausenregelungen richten sich nach den arbeitgeberseitigen Vorgaben unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebs, wobei betriebliche Interessen den Vorrang haben.
- (2) Der Arbeitnehmer wird seine ganze Arbeitskraft im Interesse des Arbeitgebers einsetzen. Er ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Mehrarbeit und Überstunden, Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Umfang zu leisten. Der Arbeitnehmer hat hierüber aussagekräftige schriftliche Aufzeichnungen zu führen, die vom Arbeitgeber gegenzuzeichnen sind.

§ 3

Vergütung / Mehrarbeits- und Überstundenvergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von [...] €, welche jeweils rückwirkend zum Monatsende fällig und zahlbar ist. Die Zahlung erfolgt bargeldlos durch Überweisung auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto.
- (2) Mehrarbeit bzw. Überstunden i.S.v. § 2 Abs. 2 werden regelmäßig durch Freizeitausgleich und nur in Ausnahmefällen durch Abgeltung vergütet, ohne dass der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Abgeltung von Mehrarbeit bzw. Überstunden erwirbt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Ausnahmegrund zur Abgeltung von Überstunden mitzuteilen.

§ 4

Arbeitsverhinderung/Entgeltfortzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich, d.h. noch während des ersten Tages der Arbeitsunfähigkeit, anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.
- (2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zudem spätestens am dritten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergeben. Bei über dem angegebenen Zeitraum hinausgehender Erkrankung ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer drei Tage seit Ablauf der vorangegangenen einzureichen.

§ 5

Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer versichert, derzeit in keinem weiteren – auch nicht geringfügigem oder unentgeltlichen – Beschäftigungsverhältnis tätig zu sein. Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben des Arbeitnehmers zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht herbeigeführt, gilt die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt.

§ 6

Urlaub

Der Arbeitnehmer hat bei einer 5-Tage-Woche einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 3 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz in Höhe von 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Bei einer Beschäftigung von mehr oder weniger als 5 Tagen in der Woche, erhöht bzw. reduziert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 7
Beendigung des Arbeitsverhältnisses trotz Befristung
(Probezeit / Kündigung und Kündigungsfristen / / Befristung)

- (1) Unabhängig von der bestehenden Befristung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 1 Abs. 1 gilt:
 - (a) Die ersten [...] Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften gekündigt werden. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.
 - (b) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt von vorstehenden Regelungen unberührt.
- (2) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 8
Verschwiegenheitspflicht / Behandlung von Dokumenten und Zurückbehaltungsrechte

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und – interna sowie die sonstigen Vorgänge und Tatsachen des Arbeitgebers und der Kunden des Arbeitgebers sowie der Kundenstruktur, die ihm im Rahmen und anlässlich seiner Tätigkeit und des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gelangen, sowohl während als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber jedweden Dritten, aber auch gegenüber Mitarbeitern, soweit diese nicht die Information zur Erledigung ihrer Aufgaben benötigen, Stillschweigen zu wahren. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch im Hinblick auf den Inhalt dieses Arbeitsvertrages.
- (2) Dem Arbeitnehmer ist untersagt, Unterlagen, Dokumente und Dateien (gleich welchen Speichermediums) oder Gegenstände jedweder Art sowie Vervielfältigungen hiervon Dritten zur Verfügung zu stellen oder zugänglich zu machen, soweit dies nicht zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.
- (3) Auf Verlangen des Arbeitgebers, spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer sämtliche in Absatz 2 bezeichneten Unterlagen und Gegenstände, die sich in seinem Besitz befinden, unverzüglich an den Arbeitgeber herauszugeben und zu bescheinigen, dass er solche nicht mehr in Besitz hat. Entsprechendes gilt für sämtliche sonstigen Gegenstände, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in Ansehung des Arbeitsverhältnisses erhalten hat. Zurückbehaltungsrechte jedweder Art an sämtlichen vorgenannten Unterlagen und Gegenständen sowie an Vervielfältigungen hiervon sind ausgeschlossen.

§ 9
Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer jeweiligen Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Textform geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt. Dies gilt nicht bei Ansprüchen wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen sowie bei Ansprüchen auf den gesetzlichen/tarifvertraglichen bzw. branchenspezifischen Mindestlohn.

§ 10
Zusätzliche Hinweise

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.

§ 11
Schriftformerfordernis

Nebenabreden, Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedürfen der Schriftform, es sei denn, sie beruhen auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede.

§ 12
Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderung bzw. Ergänzung unwirksam sein, wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame oder zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen und rechtlich gewolltem Zweck möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt beim Auftreten einer Lücke im Vertrag.

Ort, Datum	Ort, Datum
Arbeitgeber	Arbeitnehmer