

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

zwischen

Arbeitgeber

Firma / Name: _____

Anschrift: _____

Vertreten durch: _____

– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

Arbeitnehmer

Vor- und Nachname: _____

Anschrift: _____

Geburtsdatum: _____

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –

wird folgender befristeter Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am:

§ 2 Befristung

Das Arbeitsverhältnis wird befristet geschlossen.

Es gilt folgende Befristungsart:

☐ **Kalendermäßige Befristung**

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des

ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf.

☐ **Zweckbefristung**

Das Arbeitsverhältnis wird für folgenden Zweck geschlossen:

Der konkrete Zweck besteht insbesondere in:

Das Arbeitsverhältnis endet bei Erreichen des vereinbarten Zwecks nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen.

§ 3 Sachgrund der Befristung

Für die Befristung gilt:

- ☐ Die Befristung erfolgt ohne Sachgrund, soweit dies gesetzlich zulässig ist.
- ☐ Die Befristung erfolgt aus folgendem Sachgrund:
- ☐ Der Arbeitnehmer wird zur Vertretung beschäftigt.

Vertretene Person: _____

Grund der Vertretung: _____

- ☐ Die Beschäftigung erfolgt für ein zeitlich begrenztes Projekt.

Projekt: _____

- ☐ Die Beschäftigung erfolgt wegen vorübergehenden betrieblichen Bedarfs.
- ☐ Sonstiger Sachgrund:

Die rechtliche Zulässigkeit einer Befristung richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Voraussetzungen.

§ 4 Vorbeschäftigung

Bei einer sachgrundlosen Befristung erklärt der Arbeitnehmer auf Nachfrage:

- ☐ Nach eigener Kenntnis bestand mit diesem Arbeitgeber zuvor kein Arbeitsverhältnis.
- ☐ Es bestand bereits folgendes Arbeitsverhältnis:

Zeitraum: _____

Tätigkeit: _____

Diese Angabe dient lediglich der Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen und ersetzt keine rechtliche Beurteilung.

§ 5 Probezeit

- ☐ Es wird keine Probezeit vereinbart.
- ☐ Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit.

Die Länge der Probezeit muss zur voraussichtlichen Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Während einer wirksam vereinbarten Probezeit gelten die anwendbaren gesetzlichen beziehungsweise tarifvertraglichen Kündigungsregelungen.

§ 6 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird beschäftigt als:

Zu den wesentlichen Aufgaben gehören:

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer im Rahmen des rechtlich Zulässigen andere gleichwertige und zumutbare Tätigkeiten übertragen.

§ 7 Arbeitsort

Regelmäßiger Arbeitsort ist:

Zusätzlich gilt:

- ☐ Einsatz an weiteren Betriebsstätten ist möglich.
- ☐ Mobiles Arbeiten / Homeoffice wird gesondert vereinbart.
- ☐ Folgende weitere Arbeitsorte kommen in Betracht:

§ 8 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt:

_____ **Stunden pro Woche**

ohne Ruhepausen.

Sie verteilt sich

☐ auf Montag bis Freitag.

☐ auf folgende Tage:

☐ nach Dienstplan.

☐ im Schichtsystem.

☐ nach folgender Vereinbarung:

§ 9 Lage der Arbeitszeit

Bei fester Arbeitszeit gilt:

Montag: _____ bis _____ Uhr

Dienstag: _____ bis _____ Uhr

Mittwoch: _____ bis _____ Uhr

Donnerstag: _____ bis _____ Uhr

Freitag: _____ bis _____ Uhr

Samstag: _____ bis _____ Uhr

Sonntag, soweit gesetzlich zulässig: _____ bis _____ Uhr

§ 10 Pausen und Ruhezeiten

Die gesetzlichen Vorschriften über Ruhepausen und Ruhezeiten sind einzuhalten.

Vereinbarte beziehungsweise betriebsübliche Pausen:

Bei mehr als sechs bis neun Stunden Arbeitszeit beträgt die gesetzliche Mindestpause grundsätzlich 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden 45 Minuten.

§ 11 Mehrarbeit und Überstunden

Überstunden und Mehrarbeit sind nur zu leisten, soweit sie

- angeordnet oder genehmigt werden,
- gesetzlich zulässig sind und
- dem Arbeitnehmer zumutbar sind.

Der Ausgleich erfolgt:

- ☐ durch Vergütung.
- ☐ durch Freizeit.
- ☐ nach Wahl des Arbeitgebers im rechtlich zulässigen Umfang.
- ☐ nach folgender Vereinbarung:

§ 12 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält:

- ☐ ein monatliches Bruttogehalt von

_____ €

- ☐ einen Stundenlohn von

_____ € **brutto**

- ☐ folgende Vergütung:

Die Zahlung erfolgt

- ☐ am letzten Bankarbeitstag des Monats.
- ☐ spätestens am _____. Kalendertag des Folgemonats.
- ☐ nach folgender Regelung:

auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto.

§ 13 Zuschläge und Zusatzleistungen

Zusätzlich werden vereinbart:

- ☐ keine zusätzlichen Leistungen.
- ☐ Zuschläge für Nachtarbeit:
- ☐ Zuschläge für Sonn- / Feiertagsarbeit:
- ☐ Schichtzulage:
- ☐ Bonus / Prämie:
- ☐ Sonstiges:

§ 14 Urlaub

Der jährliche Urlaubsanspruch beträgt:

_____ **Arbeitstage**

bei einer regelmäßigen Arbeitswoche von

_____ **Arbeitstagen.**

Bei einem unterjährigen Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses richtet sich die Berechnung des Urlaubs nach den gesetzlichen und gegebenenfalls tarifvertraglichen Regelungen.

Die Lage des Urlaubs wird unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Belange abgestimmt.

§ 15 Krankheit und Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer informiert den Arbeitgeber unverzüglich über eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer.

Für Nachweis und Entgeltfortzahlung gelten die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Betrieblicher Ansprechpartner:

Name: _____

Telefon / E-Mail: _____

§ 16 Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten sind grundsätzlich zulässig, soweit

- die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden,
- die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt wird und
- keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt werden.

Folgende Anzeigepflicht wird vereinbart:

§ 17 Arbeitsmittel

Der Arbeitnehmer erhält folgende Arbeitsmittel:

- ☐ Computer / Notebook
- ☐ Mobiltelefon
- ☐ Arbeitskleidung
- ☐ Werkzeug
- ☐ Schlüssel / Zugangskarte
- ☐ Fahrzeug
- ☐ Sonstiges:

Die Arbeitsmittel bleiben Eigentum des Arbeitgebers, soweit keine andere Vereinbarung getroffen wird.

§ 18 Vertraulichkeit

Der Arbeitnehmer behandelt Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie sonstige als vertraulich erkennbare Informationen vertraulich.

Dies gilt im rechtlich zulässigen Umfang auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gesetzlich zulässige Offenlegungen bleiben unberührt.

§ 19 Datenschutz

Personenbezogene Daten des Arbeitnehmers werden im Rahmen der Durchführung des Arbeitsverhältnisses nach den jeweils geltenden Datenschutzvorschriften verarbeitet.

Betriebliche Datenschutz-, IT- oder Sicherheitsrichtlinien sind zu beachten, soweit sie wirksam einbezogen wurden.

§ 20 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden Anwendung:

- ☐ keine besonderen Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, soweit derzeit bekannt.
- ☐ folgender Tarifvertrag:
- ☐ folgende Betriebsvereinbarung:
- ☐ sonstige kollektivrechtliche Regelung:

§ 21 Ordentliche Kündigung während der Befristung

Während der vereinbarten Befristung gilt:

- ☐ Eine ordentliche Kündigung wird nicht zusätzlich vereinbart.
- ☐ Eine ordentliche Kündigung ist unter Einhaltung der gesetzlichen beziehungsweise tarifvertraglichen Kündigungsfristen möglich.
- ☐ Es gilt folgende wirksam vereinbarte Kündigungsfrist:

Die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung während eines befristeten Arbeitsverhältnisses muss gesondert vereinbart beziehungsweise tarifvertraglich vorgesehen sein.

§ 22 Außerordentliche Kündigung

Das Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

§ 23 Form der Kündigung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der gesetzlich vorgeschriebenen Form.

Elektronische Form ist für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen.

Soweit das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, muss eine Kündigungsschutzklage grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben werden.

§ 24 Ende bei kalendermäßiger Befristung

Bei einer kalendermäßigen Befristung endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des in § 2 vereinbarten Tages, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Parteien stimmen die Rückgabe von Arbeitsmitteln und die Übergabe noch offener Aufgaben rechtzeitig vor dem Vertragsende ab.

§ 25 Ende bei Zweckbefristung

Bei einer Zweckbefristung endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des vereinbarten Zwecks nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen.

Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die Zweckerreichung entsprechend den gesetzlichen Anforderungen.

§ 26 Fortsetzung der Tätigkeit nach Befristungsende

Soll das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt werden, soll dies rechtzeitig und ausdrücklich zwischen den Parteien vereinbart werden.

Eine unbeabsichtigte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Befristung soll vermieden werden.

§ 27 Arbeitszeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften ein Arbeitszeugnis.

- ☐ einfaches Zeugnis
- ☐ qualifiziertes Zeugnis auf Verlangen beziehungsweise nach gesetzlicher Regelung

§ 28 Rückgabe bei Vertragsende

Spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmer sämtliche Arbeitsmittel und betrieblichen Unterlagen zurück.

Dazu gehören insbesondere:

- ☐ Schlüssel
- ☐ Zugangskarten
- ☐ Notebook / Computer
- ☐ Mobiltelefon

- ☐ Unterlagen
- ☐ Datenträger
- ☐ Arbeitskleidung
- ☐ Fahrzeug
- ☐ Sonstiges:

§ 29 Zusätzliche Vereinbarungen

§ 30 Schlussbestimmungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags sollen entsprechend den gesetzlichen Anforderungen dokumentiert werden.

Für die Wirksamkeit der Befristung sind insbesondere die gesetzlichen Form- und Zulässigkeitsvoraussetzungen zu beachten.

Individuelle Vereinbarungen haben Vorrang, soweit dies gesetzlich vorgesehen ist.

Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam sein, richtet sich deren Behandlung nach den gesetzlichen Regelungen. Die übrigen Vereinbarungen bleiben im rechtlich zulässigen Umfang unberührt.

Unterschriften

Ort: _____

Datum: _____

Arbeitgeber

Name: _____

Funktion: _____

Unterschrift: _____

Arbeitnehmer

Name: _____

Unterschrift: _____

Hinweis: Diese Vorlage ist ein allgemeines Muster und ersetzt keine individuelle rechtliche Beratung. Besonders bei sachgrundlosen Befristungen, mehrfachen Verlängerungen, Vorbeschäftigungen oder Zweckbefristungen sollten die gesetzlichen Voraussetzungen des konkreten Falls geprüft werden.