



# MEINRECHT

Rechtsservice von A bis Z

Wenden Sie sich bei rechtlichen Fragen immer an **MEINRECHT** – erreichbar unter **0211 529-5555**.



## Musterformular zum Thema: Arbeitsvertrag befristet

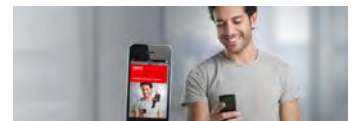
Erläuterung:

Gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG muss für die Befristung eines Arbeitsvertrages ein sachlicher Grund vorliegen.

Eine rein zeitliche Befristung ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG nur bis zur Dauer von zwei Jahren, und innerhalb dieser zwei Jahre nur für drei Verlängerungen zulässig. Im Fall der Befristung darf mit dem Arbeitgeber zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden haben.

Bei zweckbefristeten Arbeitsverhältnissen fertigen Sie eine schriftliche Unterrichtung über die Zweckerreichung, in der Sie dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin die Hinweise zur Aufrechterhaltung seiner/ihrer Arbeitslosengeldansprüche erteilen. Sie können über diesen Anstellungsvertrag hinausgehende Punkte unter „Sonstige Vereinbarungen“ in den Vertrag einbeziehen.

## Mehr Rechtsschutz-Services:



Anwalts-Notruf-App



Prozesskostenrechner



Bußgeldkatalog

Weitere Informationen finden Sie auf:  
[www.oerag.de](http://www.oerag.de)

## Arbeitsvertrag

Zwischen

der Firma

-Arbeitgeber-

und

Herrn/Frau

-Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1 Befristung

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin wird für die Zeit vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_ eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf dieser Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin erklärt ausdrücklich, dass noch nie ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestanden hat. Ist diese Erklärung falsch, kann sie den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages berechtigen (§ 123 BGB).

Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.

### § 2 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin wird als \_\_\_\_\_ eingestellt. Er/Sie verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen, die seinen/ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechen und für ihn/sie auch zumutbar sind. Dies hat keinen Einfluss auf die vereinbarte Vergütung.

Darüber hinaus können dringende betriebliche Gründe auch eine zumindest vorübergehende Tätigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin an einem anderen Ort rechtfertigen. Vorübergehend ist ein Zeitraum von nicht mehr als einem Monat.

### **§ 3 Arbeitszeit**

Maßgebend für die Tätigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist die beim Arbeitgeber geltende regelmäßige Arbeitszeit. Derzeit beträgt diese                      Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit inklusive der Pausen werden vom Arbeitgeber festgelegt.

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, sofern betrieblich notwendig, Überstunden, Nacharbeit, sowie Sonn- und Feiertagsarbeit in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten.

### **§ 4 Vergütung**

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche Bruttovergütung von Euro. Diese ist jeweils zum Monatsende fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos.

- Mit der in § 4 aufgeführten Vergütung sind bis zu                      Überstunden im Monat bereits abgegolten.

Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen oder ähnlichen Sonderzahlungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Auszahlung wiederholt und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.

### **§ 5 Urlaub**

Neben dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin                      Arbeitstage zusätzlichen Erholungsurlaub pro Kalenderjahr.

Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

- Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Zur Übertragung in das Folgejahr bedarf es einer ausdrücklichen Vereinbarung. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres gewährt und genommen werden.

### **§ 6 Arbeitsverhinderung**

Ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin verhindert, die Tätigkeit auszuüben, so ist er/sie verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Sollte der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin aufgrund von Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig sein, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber spätestens am                      Kalendertag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen.

## **§ 7 Verschwiegenheitsverpflichtung**

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle nicht allgemein bekannten geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm/ihr im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bekannt geworden sind, geheim zu halten.

## **§ 8 Nebentätigkeit**

Jede Aufnahme einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit bedarf der schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, sofern die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert oder sonstige Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, seine Einwilligung jederzeit zu widerrufen, sofern betriebliche Interessen dies unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen rechtfertigen.

## **§ 9 Kündigung**

Während der Laufzeit des Arbeitsvertrages beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats.

## **§ 10 Ausschlussfristen**

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis (mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers, oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht werden und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden.

## **§ 11 Sonstige Vereinbarungen**

## **§ 12 Schlussbestimmungen**

Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich festgelegt sind. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Vertragsänderungen durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am Nächsten kommt.

## **§ 13 Zusätzliche Hinweise**

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin ist zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld dazu verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses 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. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

---

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin

---

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

**Haftungsausschluss:**

Bitte beachten Sie, dass dieser Text ein unverbindliches Muster darstellt und im konkreten Einzelfall gegebenenfalls ergänzt werden muss. Es kann in verschiedenen Fällen nicht geeignet sein, den gewünschten Zweck zu erzielen und ersetzt nicht einen anwaltlichen Rat. Bei rechtlichen Fragen sollte in jedem Fall ein Anwalt konsultiert werden. Die ÖRAG übernimmt keinerlei Haftung für Auswirkungen auf die Rechtspositionen der Beteiligten. Bitte beachten Sie zudem, dass in vielen Fällen Fristen laufen können, wenn Sie diese versäumen, bringt Ihnen das Nachteile. Das Musterschreiben erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit und es dient als Anregung und Hilfe für Formulierungen.

**Nutzungsrecht:**

Wir weisen darauf hin, dass die auf dieser Website veröffentlichten Musterformulare und/oder Musterverträge dem deutschen Urheberrecht unterliegen. Jede Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der ÖRAG. Downloads und Kopien dieser Inhalte sind nur für den rein privaten Eigengebrauch, nicht für den kommerziellen oder sonstigen Gebrauch gestattet.

Rechtsinhaber: ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG, Hansaallee 199, 40549 Düsseldorf, [www.oerag.de](http://www.oerag.de)