

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG



Unser Muster stellt nur einen Anhaltspunkt dar und vermag eine fachkundige Beratung, etwa durch einen Rechtsanwalt oder Notar, nicht zu ersetzen.

Bitte verwenden Sie für den Ausdruck des Dokuments die Standardeinstellungen Ihres Druckers. Es sind keine Seitenanpassungen oder Verkleinerungen des Druckbereichs erforderlich.

© 2015. Alle Rechte liegen bei der Formblitz AG, Berlin.
Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung bedürfen der Zustimmung der Formblitz AG.

Diesen Vordruck sowie weitere Formulare und Musterverträge zum Download erhalten Sie auf

www.formblitz.de

Hinweise zur Benutzung des Musterformulars:

Bitte lesen Sie diese Hinweise vor der Nutzung Ihrer Vorlage.

Entscheiden Sie, bevor Sie mit dem Bearbeiten des Dokuments beginnen, ob Sie lediglich die grauen aktiven Felder im Text ausfüllen möchten, oder ob Sie den vollständigen Text des Dokuments frei bearbeiten wollen.

1. Ausfüllen der aktiven Felder

Stellen Sie den Schreibschutz ein bzw. überprüfen Sie, ob dieser voreingestellt ist. Den Schreibschutz stellen Sie wie folgt ein:

- WORD (Windows bis Version 2006): Wählen Sie hierfür im Word-Hauptmenü unter "Extras" den Untermenüpunkt "Dokumentenschutz schützen". Es wird kein Passwort verlangt.
- WORD 2007 & WORD 2010 (Windows Vista / Windows 7 / Windows 8): Wählen Sie folgende Menüpunkte: Überprüfen > Dokumentenschutz > Formatierung und Bearbeitung einschränken > Dokument schützen (ganz unten).
- Open Office: Wählen Sie folgende Menüpunkte: Format > Bereiche > geschützte Bereiche sperren, indem Sie das Häkchen per Mausclick setzen.

Sie können jetzt mit der Tabulatorentaste auf Ihrer Computertastatur direkt in die grauen aktiven Felder springen. Auf diese Weise tragen Sie lediglich Ihre persönlichen Angaben in diese aktiven Felder ein, der restliche Dokumenttext bleibt erhalten. Der Dokumentenschutz darf dabei nicht aufgehoben werden.

2. Freies Editieren des Dokumenttextes

Zum freien Editieren des vollständigen Dokumenttextes hingegen müssen Sie den Dokumentenschutz aufheben. Wählen Sie hierfür im Word-Hauptmenü unter „Extras“ den Untermenüpunkt „Dokumentenschutz aufheben“. Hierfür wird kein Passwort verlangt. Das funktioniert wie folgt:

- WORD (Windows bis Version 2006): Wählen Sie hierfür im Word-Hauptmenü unter "Extras" den Untermenüpunkt "Dokumentenschutz aufheben". Es wird kein Passwort verlangt.
- WORD 2007 & WORD 2010 (Windows Vista / Windows 7 / Windows 8): Wählen Sie folgende Menüpunkte: Überprüfen > Dokumentenschutz > Formatierung und Bearbeitung einschränken > Schutz aufheben (ganz unten).
- Open Office: Wählen Sie folgende Menüpunkte: Format > Bereiche > geschützte Bereiche entsperren, indem Sie das Häkchen per Mausclick entfernen.

Achtung:

Wenn Sie bereits mit dem Ausfüllen der grauen aktiven Felder begonnen haben, nun aber eine Textpassage frei editieren wollen, gehen Sie wie folgt vor:

Entfernen Sie den Dokumentenschutz, indem Sie im Word-Menü unter „Extras“ den Untermenüpunkt „Dokumentenschutz aufheben“ anklicken und bearbeiten Sie die betreffende Textpassage.

Aktivieren Sie **NICHT** erneut den Dokumentenschutz, da sonst sämtliche Ihrer Eingaben in den grauen aktiven Feldern gelöscht werden.

Wichtiger HINWEIS:

Diese Mustervorlage wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Sie ist als Formulierungshilfe zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Daher ist stets eine sorgfältige und eigenverantwortliche Prüfung durch den Verwender vorzunehmen. Eine individuelle Rechtsberatung etwa durch einen Rechtsanwalt oder Notar kann ein Muster nicht ersetzen. Die Mustervorlage enthält nur einen Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Regelungen sind frei vereinbar, je nach Ausgangslage. Der Verwender kann also auch Formulierungen ändern, neu hinzufügen oder streichen. Eine Übernahme unveränderter Inhalte ist daher nur möglich, wenn genau überlegt wurde, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Auf diesen Vorgang haben wir keinen Einfluss und können daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie maßgeschneiderte Verträge, Musterbriefe oder sonstige individuelle Vorlagen benötigen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen. Bei vertragsrechtlichen und juristischen Einzelfragen sollte grundsätzlich fachkundiger Rat eingeholt werden.

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Zwischen

Firma, Name, Adresse, PLZ Ort

– nachfolgend *Arbeitgeber* genannt – und

Name, Adresse, PLZ Ort

– nachfolgend *Arbeitnehmer* genannt – wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort

1.1 Der Arbeitnehmer wird

- für die Zeit vom Datum bis Datum als _____ eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung, ohne dass es einer Kündigung bedarf. HINWEIS: Es handelt sich hier um eine zeitbestimmte Befristung. Dauert diese über zwei Jahre an, ist unter §2 ein Befristungsgrund zu nennen.
- für die Dauer z.B. des Projekts xy als _____ eingestellt. Dieser Arbeitsvertrag ist daher zweckbefristet und endet mit Erreichen des Zwecks, also Beendigung des Projekts xy, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Projekt wird einen zeitlichen Rahmen von ca. _____ Monaten haben. Der Arbeitgeber unterrichtet den Arbeitnehmer schriftlich über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Das Arbeitsverhältnis endet dann zwei Wochen nach Zugang dieser schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers.

HINWEIS: Der zeitliche Rahmen der Vertretung muss ersichtlich und überschaubar sein. Die Zweckerreichung muss objektiv bestimmbar sein. Achtung: Rechtliche Probleme kann es z.B. bei der Vertretung erkrankter Mitarbeiter geben, wenn diese nach der Erkrankung ausscheiden. Eine zweckbestimmte Befristung empfiehlt sich daher nur, wenn klar ist, dass der Zweck in jedem Fall erreicht wird.

1.2 Arbeitsort ist _____.

§2 Befristung, Probezeit

- Der Arbeitnehmer versichert, dass er bei dem Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgänger der X-Firma noch nie zuvor bzw. vor mehr als drei Jahren beschäftigt war und eine Vorbeschäftigung im Sinne des §14 Abs.2 TzBfG daher nicht bestanden hat.

Eine Begründung der Befristung ist also nicht erforderlich, da die Voraussetzungen des §14 Abs.2 TzBfG vorliegen.

HINWEIS: Eine Befristung bis zu 2 Jahren ist generell ohne Angabe von Gründen möglich. Voraussetzung ist aber, dass mit demselben Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgänger kein Arbeitsverhältnis bestand. _____

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

§3 Tätigkeit

[Redacted]

§4 Arbeitsvergütung

- 4.1 [Redacted]
- [Redacted]
 - [Redacted]
 - [Redacted]

4.2 [Redacted]

- 4.3 [Redacted]
- [Redacted]
 - [Redacted]

§5 Arbeitszeit

- 5.1 [Redacted]
- [Redacted]
 - [Redacted]
- 5.2 [Redacted]

5.3

[REDACTED]

§6 Urlaub

[REDACTED]

§7 Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

7.1

[REDACTED]

7.2

[REDACTED]

7.3

[REDACTED]

§8 Verschwiegenheitspflicht

[REDACTED]

[REDACTED]

§9 Nebentätigkeit

[REDACTED]

§10 Lohn- und Gehaltspfändung, Abtretung des Arbeitseinkommens

[REDACTED]

[Redacted]

§11 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

11.1 [Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

11.2 [Redacted]

11.3 [Redacted]

11.4 [Redacted]

§12 Verwirkung von Ansprüchen, Verfallsfristen

[Redacted]

[Redacted]

§13 Sonstige Vereinbarungen und Hinweise

[Redacted]

[Redacted]

Ort, Datum

Ort, Datum

Name Arbeitgeberin

Name Arbeitnehmerin

HINWEISE:Sonderzahlungen und Gratifikationen:

Lange war es üblich, in Arbeitsverträgen pauschal klarzustellen, dass Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, vom Arbeitgeber freiwillig geleistet werden. So sollte verhindert werden, dass aufgrund betrieblicher Übung ein Rechtsanspruch auf die Zahlung entsteht und der Arbeitgeber auch zur Leistung verpflichtet wird, wenn es der Firma wirtschaftlich schlecht geht. Die Verwendung eines sogenannten Freiwilligkeitsvorbehalts ist aber aufgrund der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Formularverträgen nicht mehr zu empfehlen. Um eine unwirksame Formulierung zu vermeiden, haben wir auf die Formulierung einer Sonderleistung mit Freiwilligkeitsvorbehalt verzichtet.

Generell gilt: Ein Freiwilligkeitsvorbehalt kann ausschließlich für Leistungen vereinbart werden, die sich nicht auf einen Bestandteil des laufenden Arbeitsentgelts beziehen. Dies betrifft also nur Sonderzahlungen. Praktisch sind alle Freiwilligkeitsvorbehalte, die im Arbeitsvertrag geregelt werden, Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Sie unterliegen deshalb der AGB – Kontrolle durch die Gerichte. Wirksame Regelungen müssen **entweder** einen Freiwilligkeitsvorbehalt **oder** einen Widerrufsvorbehalt enthalten, um nicht unverständlich und somit unwirksam zu sein (vgl. BAG Urteil vom 20.02.2013 – 10 AZR 177/12). Außerdem dürfen sie nicht zu pauschal formuliert sein (BAG Urteil vom 14.09.2011 – 10 AZR 526/10). Die von der Regelung erfasste Leistung muss genau bezeichnet werden. Das BAG äußerte in diesem Zusammenhang die Auffassung, dass ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Ersterungsgrund erfasse, unzulässigerweise laufende Leistungen einbeziehe. Es ergebe sich ein Verstoß den Vorrang der Individualabrede.

Im Einzelfall müsste also genau geprüft werden, welchen Rechtscharakter die jeweilige Zahlung hat und welche Zahlungen erfasst sein sollen. Es ist zu empfehlen, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht im Arbeitsvertrag geregelt wird. Möchten Sie als Arbeitgeber Sonderzahlungen leisten, dann sollten Sie diese Zahlung mit einem Schreiben an Ihre Arbeitnehmer verbinden. Nachdem Sie den Arbeitnehmern mitgeteilt haben warum und weshalb eine Zahlung erfolgt, sollten Sie folgende Formulierung aufnehmen: *„Diese Zahlung erfolgt freiwillig. Ein Rechtsanspruch auf eine Zahlung in der Zukunft besteht nicht. Dies gilt auch, wenn eine entsprechende Leistung wiederholt und ohne einen solchen Freiwilligkeitsvorbehalt bezahlt wird.“* Lassen Sie sich die Kenntnisnahme vom Arbeitnehmer quittieren.

Befristung

Achtung: Prüfen Sie immer, ob auf das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag anwendbar ist. Hierin können spezielle Regelungen zur Befristung enthalten sein, die Sie bei der Bearbeitung der Vertragsvorlage unbedingt beachten müssen.

Bitte beachten Sie, dass das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt, wenn das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Zeit hinaus fortgesetzt wird. Der Arbeitgeber muss also der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich widersprechen. Bei zweckbestimmter Befristung genügt hierzu die Mitteilung darüber, dass der Zweck erreicht wurde. (§15 Abs.5 TzBfG, siehe unten)

Die sachliche Rechtfertigung einer Befristung hängt vom Einzelfall ab. Es empfiehlt sich möglichst genau zu formulieren, damit es später nicht zum Streit kommt. Unklare und zweideutige Formulierungen gehen in der Regel zu Lasten des Arbeitgebers. Schlimmstenfalls wird das Arbeitsverhältnis dann in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgedeutet. Das Gesetz zählt einige Beispiele auf. (§14 Abs.1 TzBfG, siehe unten)

Das BAG hat am 06.04. 2011 (Az. 7 AZR 716/09) entschieden, dass eine mehr als drei Jahre zurückliegende Befristung beim selben Arbeitgeber für die Befristung des Arbeitsverhältnisses unschädlich ist und nicht als „Vorbeschäftigung“ gilt. Dies begründeten

die Richter mit teleologischer Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG: Unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer (Schutz vor Missbrauch durch „Befristungsketten“) und der Arbeitgeber (Reaktionsmöglichkeiten auf schwankende Auftragslagen und Marktbedingungen) bestehe die Gefahr des Missbrauchs nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und der neuen Befristung mehr als drei Jahre liegen.

Auszug aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

- (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
- (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.
- (2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.
- (3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch

teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

- (4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

- (1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- (2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- (3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.
- (4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.
- (5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.