

Hinweis

Die aktuellen Muster sind nur als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen; sie können z. B. betriebliche Begebenheiten oder sonstige besondere Umstände des Einzelfalles nicht berücksichtigen. Sie sind daher nicht 1:1 auf Ihre Belange zugeschnitten.

Eine Haftung für den Inhalt der Muster kann mit Ausnahme von Fällen von grobem Verschulden oder Vorsatz nicht übernommen werden.

Es ist nicht auszuschließen, dass die abrufbaren Muster nicht mehr den zur Zeit gültigen Gesetzen oder der aktuellen Rechtsprechung genügen. Eine individuelle Rechtsberatung vor Verwendung der Muster wird dringend empfohlen.

Nutzen Sie als Mitgliedsbetrieb die Möglichkeit einer kostenlosen Auskunft bzw. Information durch die Rechts- und Betriebsberater der Handwerkskammer für München und Oberbayern.

Die Muster und Formulare zum Arbeitsrecht finden Sie unter www.hwk-muenchen.de/formulare .

Bei einer Befristung nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe Fußnote 1 des Vertrages) ist folgende Zusatzklausel empfehlenswert:

Der Arbeitnehmer versichert, dass er noch nie in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden hat. Der Arbeitnehmer ist darüber informiert, dass eine unrichtige Angabe diesbezüglich den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages berechtigen kann.

Bei einer Befristung nach § 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe Fußnote 1 des Vertrages) ist hingegen folgende Zusatzklausel empfehlenswert:

Der Arbeitnehmer versichert, dass er 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. Der Arbeitnehmer ist darüber informiert, dass eine unrichtige Angabe diesbezüglich den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages berechtigen kann. Der Arbeitnehmer ist überdies verpflichtet, dem Arbeitgeber vor Beginn des Arbeitsverhältnisses eine entsprechende Bescheinigung der Arbeitsagentur sowie - gegebenenfalls - eine Entgeltbescheinigung über den Bezug von Transferkurzarbeitergeld vorlegen.

Stand des Musters/Formulars: 4/2008

Befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Zwischen

.....
Name des Betriebes

.....
PLZ, Ort

.....
Straße/Platz

- im folgenden: Arbeitgeber -

und

.....
Herrn / Frau

.....
geb. am

.....
PLZ, Ort

.....
Straße/Platz

- im folgenden: Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird für die Zeit vom bis als
(z.B. Goldschmiedemeister,
..... in (Ort) befristet eingestellt.¹⁾
Zahntechnikerin, Bürokauffrau, Helfer)

Zu seinen Aufgaben gehört insbesondere auch

Die Befristung wird auf jede erdenkliche Rechtsgrundlage gestützt.

2. Der Arbeitnehmer hat nach den betrieblichen Bedürfnissen des Arbeitgebers alle ihm nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten zumutbaren Arbeiten zu erledigen, ggf. auch an auswärtigen Arbeitsorten, Arbeitsplätzen, Filialen etc.
3. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
4. Die ersten Monate (maximal 6 Monate) des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit ist das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von 2 Wochen kündbar.
5. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden. Beschäftigt der Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten kann die Kündigung beiderseitig nur zum 15. eines Monats oder zum Monatsende erfolgen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
6. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit Arbeitsantritt zu laufen.

Das Muster hat den Stand vom 01.04.2008 und wurde nach bestem Wissen und unter Beachtung größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Die Haftung wird jedoch entsprechend dem Haftungsausschluss auf dem Deckblatt zu diesem Muster ausgeschlossen.

7. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden. Die zeitliche Lage der Arbeitszeit und der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften und wird jeweils von der Geschäftsführung bzw. den Vorgesetzten jederzeit abänderbar festgelegt.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Überstunden bzw. Mehrarbeit zu leisten. Etwaige Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit oder Geld ausgeglichen.

§ 3 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält als Vergütung pro Stunde/Monat € brutto
2. Die Zahlung etwaiger Gratifikationen (Weihnachtsgeld u. a.), Boni oder ähnlicher Sonderleistungen erfolgt freiwillig mit der Maßgabe, dass auch durch wiederholte Zahlung ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers darauf nicht begründet wird.
3. Die Arbeitsvergütung ist jeweils am Monatsende zahlbar.

§ 4 Urlaub

1. Der Jahresurlaub beträgt Arbeitstage (auf der Basis einer regelmäßigen-Tage-Woche /). In dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubes. Sofern der Arbeitnehmer in der 2. Jahreshälfte ausscheidet und das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, bleibt der gesetzliche Mindesturlaub davon unberührt.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsantritt eine Urlaubsbescheinigung seines letzten Arbeitgebers vorzulegen.

§ 5 Arbeitsfähigkeit und Arbeitseinsatz

Der Arbeitnehmer erklärt hiermit, dass

1. er an keiner ansteckenden Krankheit, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten, leidet und
dass keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen und keine Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist, bestehen;

2. sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur, Wettbewerbsverbot etc.) oder sie wesentlich erschweren, nicht vorliegen;
3. weder eine Vorstrafe noch ein anhängiges Strafverfahren im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen bzw. eingeleitet ist;
4. er, sofern er Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist, im Besitz des erforderlichen Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung bzw. einer erforderlichen Arbeitsgenehmigung-EU ist.

Eine unrichtige Angabe bzw. Erklärung oder das Verschweigen wesentlicher Tatsachen stellt einen Grund zur Anfechtung oder fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses dar.

§ 6 Arbeitsverhinderung

1. Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen.
2. Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB die Vergütung nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten bei persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers die folgenden, erschöpfend aufgezählten Ausnahmen:

- eigene Eheschließung oder Begründung einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz 1 Tag
- Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin 1 Tag
- Todesfälle in der engeren Familie (leibliche Eltern, Ehemann, Ehefrau, Lebenspartner, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, Kinder) 1 Tag
- betrieblich veranlasster Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand in ungekündigtem Arbeitsverhältnis, einmal im Jahr 1 Tag
- ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls ausfallende Arbeitszeit
- Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist ausfallende Arbeitszeit

3. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 7 Abtretung und Verpfändung der Vergütung, Pfändung

Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen sind ausgeschlossen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Über vertrauliche Angelegenheiten des Betriebes, z.B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 9 Nebentätigkeit

Jegliche Nebenbeschäftigungen sind dem Arbeitgeber vorher schriftlich anzuzeigen. Nebenbeschäftigungen, die den Arbeitseinsatz, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers berühren, dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Arbeitgeber ausgeübt werden.

§ 10 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Dies gilt nicht bei der Haftung wegen Vorsatzes.

§ 11 Datenerhebung, -verarbeitung, -nutzung

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses werden vom Arbeitgeber personenbezogene Daten erhoben, gespeichert oder sonst verarbeitet und genutzt. Dies erfolgt zum Zweck der Durchführung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung sowie der Personalverwaltung. Für die genannten Zwecke können die Daten auch an Dritte (Steuerberater u. a.) übermittelt werden. Der Arbeitnehmer willigt hiermit in die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner personenbezogenen Daten in dem oben beschriebenen Rahmen ein.

§ 12 Hinweis zur Arbeitsuchendmeldung durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer ist nach dem Gesetz zur Vermeidung einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld verpflichtet, sich spätestens 3 Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist reicht eine fernmündliche Meldung aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird.

Weiterhin besteht die Notwendigkeit zu eigenen Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung.

§ 13 Schriftform, Vertragsänderungen und Bestand des Vertrages

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
2. Künftige Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.
3. Sollten einzelne Vertragsbestimmungen unwirksam sein, so sind sich die Vertragspartner bereits jetzt darüber einig, dass der Vertrag im Übrigen wirksam bleibt.

§ 14 Besondere Vereinbarungen ²⁾

.....
.....
.....

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer

Vertragsverlängerung

für einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Zwischen

.....
Name des Betriebes

.....
PLZ, Ort

.....
Straße/Platz

- im folgenden: Arbeitgeber -

und

.....
Herrn / Frau

.....
geb. am

.....
PLZ, Ort

.....
Straße/Platz

- im folgenden: Arbeitnehmer -

wird hiermit **vereinbart**,

dass das zwischen den Vertragsparteien seit bestehende befristete Arbeitsverhältnis über das ursprüngliche Vertragsende (.....) hinaus bis verlängert ¹⁾ wird.

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer

1) **Hinweis:** § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Auszügen

(1) ...

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von 2 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 Sätze 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 des Arbeitsvertrages bedarf zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

²⁾ z. B. Hinweis auf Betriebsvereinbarungen, soweit diese für das Arbeitsverhältnis gelten, Weihnachtsgeld, Zulagen, zusätzliches Urlaubsgeld, nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Dienstwagen, Jahresarbeitszeitvereinbarung, Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich, Freistellung nach Kündigung