handwerk.magazin

www.handwerk-magazin.de

Mustervertrag:

ARBEITSVERTRAG (befristet/ohne Tarif)

Autorin: **Anna Rehfeldt, LL.M.**, Rechtsanwältin

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE

Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

© 2022 Holzmann Medien

Mustervertrag **ARBEITSVERTRAG BEFRISTET/ OHNE TARIF**

(Musterformatierung auf Briefbogen des Arbeitgebers)

Zwischen

_____
(Name, Vorname/ Firma)

_____
(Adresse)

_____
(PLZ + Ort)

-Arbeitgeber-

und

_____
(Name, Vorname)

_____
(Adresse)

_____
(PLZ + Ort)

-Arbeitnehmer-

wird folgender befristeter Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer/ Probezeit

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und wird auf befristet geschlossen.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(Für den Fall einer zweckgebundenen Befristung muss der Grund angegeben werden. Für die Dauer von bis zu 2 Jahren ist jedoch auch eine Befristung ohne Grund möglich, wobei eine 3-malige Verlängerung in diesem Zeitraum möglich ist, 14 TzBfG:

(3) Die Befristung erfolgt aus folgenden Gründen _____)

(3)/ (4) Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit. Innerhalb dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien ohne Angabe eines Grundes mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Frist gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen (vgl. § 11 des Arbeitsvertrages). *(Achtung: Bei einer Befristung ist die ordentliche Kündigung nicht möglich. Lediglich eine außerordentliche Kündigung ist denkbar!)*

Alternativ: (2) Eine Probezeit wird nicht vereinbart. Hinweis: Wird keine Probezeit vereinbart, ist eine entsprechende Anpassung in § 11 Abs. 1 und 2 des Arbeitsvertrages erforderlich.

§ 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als _____ beschäftigt.

© 2022 Holzmann Medien

(2) Zu den wesentlichen Tätigkeiten des Arbeitnehmers gelten folgenden Leistungen:

_____

_____

_____

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Aufgabenkreis des Arbeitnehmers zu ergänzen und zu ändern, wenn und soweit dies durch geschäftliche Erfordernisse nötig und dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Die Änderungen müssen mit der bis dahin tatsächlichen Beschäftigung gleichwertig sein. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers wird hiervon nicht berührt.

(3) Der Arbeitsort wird nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 106 GewO durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen konkretisiert. Im Rahmen der Ausübung des billigen Ermessens werden etwaige Behinderungen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber berücksichtigt. Der Arbeitsort kann somit an unterschiedlichen Orten sein.

(4) Derzeit ist der Arbeitsort auf Grundlage arbeitgeberseitiger Weisung _____. Dieser kann zukünftig nach billigem Ermessen geändert werden.

Bei Homeoffice: (4) Derzeit ist der Arbeitsort auf Grundlage arbeitgeberseitiger Weisung _____.
Aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung kann die Arbeitsleistung an _____ Tagen die Woche auch im Homeoffice in _____ erbracht werden.

§ 3 Arbeitszeit/ Arbeitszeitkonto/ Dokumentationspflichten

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden pro Woche unter Ausschluss der Pausenzeiten und ist grundsätzlich von *Montag bis Freitag* zu leisten. Die Lage der täglichen Arbeitszeit und der Pausen bestimmen sich nach den betrieblichen Gegebenheiten.

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende, Arbeitszeitkonten einzuführen. Die zwingenden gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes haben Vorrang.

(3) Aus betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber mit einer Ankündigungsfrist von sieben Tagen eine Verkürzung der Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Abteilungen einführen, wenn und soweit die Voraussetzungen für eine Kurzarbeit vorliegen. Der Vergütungs- und Beschäftigungsanspruch verringert sich im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

(4) Nach dem MiLoG und etwaigen anderen rechtlichen Regelungen, bestehen für den Arbeitnehmer Dokumentationspflichten in Bezug auf die Arbeitszeiten.
Der Arbeitnehmer erklärt sich zur Mitwirkung der Einhaltung der Dokumentationspflichten bereit. Der Arbeitnehmer wird insbesondere dem Arbeitgeber im Falle von dessen Abwesenheit unverzüglich die notwendigen Angaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen schriftlich mitteilen.

§ 4 Vergütung/ Überstunden

(1) Für die nach § 2 festgelegte Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein Grundgehalt in Höhe von _____ € brutto pro Monat.

(2) Die Vergütung wird jeweils zum _____ auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt unter Beachtung der Höchstarbeitszeitgrenzen nach dem Arbeitszeitgesetz nach billigem Ermessen Überstunden anzuordnen, wenn die aus betrieblichen Gründen erforderlich ist, wie z.B. bei nicht planbarer Mehrarbeit. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet der Anordnung nachzukommen.

© 2022 Holzmann Medien

(4) Mit der Vergütung sind sämtliche Überstunden, Mehrarbeitszeiten sowie Arbeiten an Sonn- und Feiertagen bis zu _____ Stunden/ Monat abgegolten. *(Bei einer 40-Stunden-Woche bis zu 10 Stunden/Monat, ansonsten anteilig geringer)* Dies gilt allerdings nur, wenn und soweit die gesetzlichen Vorgaben nach dem MiLoG oder sonstiger rechtlicher Bestimmungen eingehalten werden. Liegt die Vergütung im Fall von Überstunden unterhalb der Vorgaben des MiLoG oder sonstiger rechtlicher Bestimmungen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung nach den einschlägigen Regelungen.

Im Übrigen werden Überstunden nur dann vergütet, wenn dies in jedem Einzelfall vom Arbeitgeber vorab ausdrücklich und verbindlich zugesagt wurde und der Arbeitnehmer einen durch den Arbeitgeber bestätigten Stundenzettel vorlegt. Der Stundenzettel ist jeweils zum Monatsende vorzulegen. Die Überstundenvergütung erfolgt zusammen mit der regelmäßigen Vergütung des Folgemonats.

(5) Zuschläge werden nicht gewährt, es sei denn es liegt eine abweichende (allgemeinverbindliche) tarifvertragliche Bestimmung oder Betriebsvereinbarung vor. In diesen Fällen bestimmen sich die Voraussetzungen und die Höhe von Zuschläge nach den einschlägigen (allgemeinverbindlichen) Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen

(6) Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Prämien oder Sonderzahlungen wie z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gratifikationen, 13. Monatsgehalt etc. Für den Fall, dass der Arbeitgeber derartige Sonderleistungen erbringt, so ist dies jeweils freiwillig und begründet keinen Rechtsanspruch auf zukünftige Zahlungen. Das gilt auch bei wiederholten Zahlungen.

§ 5 Nebentätigkeit

(1) Für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ist es dem Arbeitnehmer untersagt, entgeltliche Nebentätigkeiten ohne Zustimmung des Arbeitgebers auszuüben. Der Arbeitgeber hat die Zustimmung zu erteilen, wenn betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

(2) Der Arbeitnehmer muss bei Mitteilung über seine beabsichtigte Nebentätigkeit den Namen, Anschrift sowie Art und Dauer des Unternehmens, bei dem er arbeiten will, schriftlich dem Arbeitgeber anzeigen. Der Arbeitgeber kann eine einmal erteilte Zustimmung jederzeit widerrufen, wenn betriebliche Gründe dies erfordern. Hierzu zählt insbesondere die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers.

§ 6 Urlaub

(1) Bei einer 5-Tage Woche steht dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen pro Jahr zu. *(Achtung: ggf. mit Blick auf die Befristung anteilig!)*

Alternativ: (1) Bei einer 6-Tage Woche steht dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen pro Jahr zu. *(Achtung: ggf. mit Blick auf die Befristung anteilig!)*

(*Falls erforderlich:* (2) Über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus, hat der Arbeitnehmer einen übergesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von _____ weiteren Tagen.

Der Gesamt-Jahresurlaubsanspruch beträgt somit _____ Arbeitstage.

Bei der Erteilung des Urlaubs wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch und nachrangig etwaiger übergesetzlicher Urlaub erfüllt.)

© 2022 Holzmann Medien

(3) Zeiten und Dauer des Urlaubs bestimmt der Arbeitgeber entsprechend den betrieblichen Erfordernissen und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers nach billigem Ermessen.

(4) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Urlaubsanträge sind möglichst zu Beginn eines jeden Jahres einzureichen, spätestens jedoch jeweils 3 Monate vor Urlaubsbeginn.

(5) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr findet grundsätzlich nicht statt. Eine Ausnahme ist dann zu machen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende

Gründe dies erfordern. Der Urlaub muss in diesem Fall in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, anderenfalls verfällt der Urlaub mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt wird.

(6) Kann der gesetzliche Urlaub aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht genommen werden, so ist er abzugelten.

(7) Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist auch dann abzugelten, wenn dieser wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres bzw. bei Übertragung, bis zum 31.03. des Folgejahres erfüllt wurde. Dies gilt jedoch bis maximal zum 31.03. des übernächsten Jahres *(Beispiel: Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2020 verfällt auch in Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit spätestens am 31.03.2022).*

(8) Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

(9) Der Urlaub darf erst nach Genehmigung durch den Arbeitgeber angetreten werden.

(10) Im Rahmen von Elternzeit gewährt der Arbeitgeber keinen (anteiligen) Urlaub, sodass ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung insoweit nicht besteht. Der Arbeitgeber macht bereits jetzt von seinem Recht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch.

§ 7 Fortbildung

Es besteht kein Anspruch auf eine durch den Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.

§ 8 betriebliche Altersversorgung

Es besteht kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Auf die per Gesetz bestehenden Möglichkeiten einer Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Alternativ: Die im Betrieb bestehende betriebliche Altersversorgung wird durch _____ vorgenommen

§ 9 Arbeitsunfähigkeit/ Ausschluss Vergütung bei Pflege/ Ausschluss § 616 BGB

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet den Arbeitgeber im Falle seiner Arbeitsverhinderung unverzüglich, soweit möglich noch vor Arbeitsbeginn, unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung (ggf. telefonisch) zu informieren.

(2) Im Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des *dritten* Kalendertages eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.
(Achtung: Die Vorlage eines ärztlichen Attests, kann auch bereits ab dem ersten Tag verlangt werden Dies kann ein „krank machen" unter Umständen verhindern.)

(3) Aus der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergeben. Bei einer über die zunächst bescheinigte Dauer hinausgehende Arbeitsunfähigkeit, muss der Arbeitnehmer wiederum unverzüglich eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

(5) Die Anwendung von § 616 BGB wird ausgeschlossen. Wird der Arbeitnehmer zur Pflege seines erkrankten Kindes oder bei akuter Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger freigestellt, erfolgt keine Entgeltfortzahlung. Die Beantragung von Urlaub bleibt weiterhin möglich.

© 2022 Holzmann Medien

(6) Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten die gesetzlichen Regelungen.

§ 10 Geheimhaltung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die Dauer der Beschäftigung absolute Geheimhaltung über den Arbeitsvertrag, seiner Vergütung, von Arbeits- und Kündigungszeiten sowie von Kündigungsfristen zu wahren. Gleiches gilt für alle Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 11 Kündigung/ Freistellung/ Beendigung wegen Rente

(1) Das befristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung (egal von welcher Seite) unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung von etwaigen Resturlaubsansprüchen unwiderruflich von der Arbeit freizustellen.

(3) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine Kündigung in elektronischer Form ist ausgeschlossen, § 623 BGB.

(4) Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet ungeachtet der Befristung in jedem Fall und ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erfüllt. Spätestens jedoch mit Erreichen der gesetzlich festgelegten Regelaltersgrenze. Das gilt entsprechend für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen erfüllt.

(6) Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Kündigung durch den Arbeitgeber sozial nicht gerechtfertigt oder anderweitig rechtlich unzulässig ist, muss binnen drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht Klage erheben, mit der festgestellt werden soll, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet wurde, § 4 KSchG.

§ 12 Tarif- oder Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen Anwendung.

§ 13 Vertragsstrafe, Geschenke, Whistleblowing

(1) Nimmt der Arbeitnehmer schuldhaft (vorsätzlich/ fahrlässig) die Arbeit nicht oder nicht rechtzeitig auf, löst er das Arbeitsverhältnis schuldhaft ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist auf, veranlasst er schuldhaft die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, verstößt er gegen seine Geheimhaltungsverpflichtung, übt er eine unerlaubte Nebenbeschäftigung aus oder verstößt er gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot, so hat er dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe nach folgenden Regelungen zu zahlen:

- Bei schuldhaftem Nichtantritt ist eine Vertragsstrafe in Höhe des Bruttoarbeitsentgelts zu zahlen, dass der Arbeitnehmer bei Einhaltung der Mindestkündigungsfrist unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte.
- Bei schuldhaftem verspätetem Arbeitsantritt ist eine Vertragsstrafe für jeden Tag der Verspätung in Höhe des auf den Tag unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit entfallende Bruttoentgelt zu zahlen.
- Bei schuldhafter Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist oder bei schuldhafter Veranlassung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist eine Vertragsstrafe in Höhe des Bruttoarbeitsentgelts zu zahlen, dass der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit bei Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist erhalten hätte.
- Bei Verstößen gegen die Geheimhaltungspflichten ist für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von einem unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalt zu zahlen.
- Übt der Arbeitnehmer unberechtigt eine Nebentätigkeit aus oder verstößt schuldhaft gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot, so beträgt die Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Bruttomonatsgehalt unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit. Eine Pflichtverletzung liegt für jeden einzelnen Tag, an dem der Arbeitnehmer einer unerlaubten Nebentätigkeit nachgeht und/ oder gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot verstößt, vor. Die Vertragsstrafe wird jeden einzelnen Tag der Zuwiderhandlung oder des Verstoßes neu

© 2022 Holzmann Medien

verwirkt und kann mehrfach innerhalb eines Monats verwirkt werden. Die Vertragsstrafe ist bei mehrfacher Verwirkung je Kalendermonat maximal auf insgesamt 150 % eines unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalts begrenzt.

(2) Der Arbeitnehmer darf weder Geschenke noch sonstige Vergünstigen zu seinem eigenen oder zu fremden Vorteil fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, wenn diese Person mit dem Arbeitgeber eine vertragliche Beziehung anstrebt oder eine solche Beziehung bereits besteht. Keine Vergünstigung im oben genannten Sinn ist ein Vorteil, der im normalen Geschäftsverkehr als üblich angesehen wird und im Einzelfall den Betrag von 5,00 € nicht übersteigt.

(3) Angebote von Geschenken oder Vergünstigen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich und ohne Aufforderung anzuzeigen.

(4) Stellt der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitsleistung Pflichtverstöße, Straftaten oder sonstiges pflichtwidriges Verhalten von Kollegen fest, hat er dem Arbeitgeber dies unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Für den Fall von Untersuchungen und Nachforschungen zu einem etwaigen Pflichtverstoß und/oder einer Straftat von Kollegen kooperiert der Arbeitnehmer uneingeschränkt mit dem Arbeitgeber. Bei Missachtung dieser Pflichten können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen werden.

(5) Der Arbeitgeber behandelt die Informationen, insbesondere auch die Angaben über die Person des Arbeitnehmers absolut vertraulich.

§ 14 Gesundheit/ Behinderung

(1) Der Arbeitnehmer versichert, dass er nach seiner derzeitigen Kenntnis, weder an einer Krankheit noch an einer Behinderung leidet, die der Erfüllung seiner Arbeitsleistung entgegensteht oder ihn hieran behindert.

(2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert Mitteilung darüber zu machen, dass er einen Antrag auf Anerkennung einer Behinderung bzw. eine Gleichstellung gestellt hat.

(Falls vorhanden): (3) Der als Anlage beigefügte Personalbogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass die darin gemachten Angaben wahrheitsgemäß und lückenlos sind. Falsche Angaben können gemäß §§ 119, 123 BGB zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Irrtum bzw. arglistiger Täuschung führen. Sich später ergebende Änderungen der im Personalbogen gemachten Angaben sind dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

§ 15 Ausschlussfristen

(1) Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten in Textform bei dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit Kenntnis erlangt haben müsste. Davon sind Ansprüche aus vorsätzlicher Handlung ausgenommen, ferner Ansprüche aus Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei grober Fahrlässigkeit. Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab, oder äußert sich dazu nicht binnen 3 Wochen ab Geltendmachung, so ist der Anspruch innerhalb von weiteren 3 Monaten ab Ablehnung oder ab Ablauf der 3-Wochenfrist gerichtlich geltend zu machen.

(2) Wird der Anspruch nicht form- und fristgerecht geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.

(3) Vorstehendes gilt nicht für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) oder anderen rechtlichen Regelungen eines Mindestentgelts, wenn diese zu Gunsten des Arbeitnehmers abweichende Regelungen enthalten.

§ 16 Sonstiges/ Schlussbestimmungen

(1) Mündliche oder schriftliche Nebenabreden zu diesem Arbeitsvertrag bestehen nicht.

(2) Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages durch individuelle Vertragsabreden im Sinne des § 305 b BGB bedürfen keiner Form. Im Übrigen bedürfen Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages der Schriftform. Eine mündliche Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses ist nicht möglich.

© 2022 Holzmann Medien

(3) Auf diesen Vertrag findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Das gilt insbesondere auch dann, wenn etwaig auch das Recht eines anderen Staates Anwendung finden könnte. Die Parteien entscheiden sich auch vor diesem Hintergrund für die ausnahmslose Anwendung des Rechts der Bundesrepublik Deutschland.

§ 17 Hinweis auf Meldepflichten bei der Agentur für Arbeit

(1) In Erfüllung der gesetzlichen Informationspflichten im Zusammenhang mit der vereinbarten Befristung, weist der Arbeitgeber darauf hin, dass zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld der Arbeitnehmer nach § 38 SGB III verpflichtet ist, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunkts und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate (z. B. bei kürzerer Befristung, vorzeitiger Kündigung oder Vertragsaufhebung) hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Eine Verletzung dieser Pflicht kann zum Eintritt einer Sperrzeit führen.

(2) Der Arbeitnehmer ist weiterhin verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

_____

Ort, Datum

_____ _____

Arbeitgeber Arbeitnehmer

© 2022 Holzmann Medien

Haftungsausschluss

Alle Formulare und Muster müssen zwingend auf den jeweiligen Einzelfall angepasst werden. Trotz größter Sorgfalt bei der Erstellung der jeweiligen Unterlagen, kann keinerlei Haftung dafür übernommen werden, dass die jeweilige Vorlage für den von Ihnen angedachten Verwendungszweck auch tatsächlich geeignet ist.

Insbesondere im Hinblick auf die weitreichenden Konsequenzen bei Fehlern, sollten Sie im Zweifel rechtliche Beratung in Anspruch nehmen.

Hinweise

1. Diese Vorlage bedarf zwingend der Anpassung und Ergänzung auf den Einzelfall.
2. Für eigenmächtige Änderungen und die daraus folgenden rechtlichen Konsequenzen kann keine Haftung übernommen werden. Das Muster stellt lediglich eine Hilfe für die betriebliche Praxis dar und ersetzt nicht die erforderliche anwaltliche Beratung.
3. Grundsätzlich ist der Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge der Normalfall. Befristungen unterliegen als Ausnahme demgegenüber besonderen (strengen) Voraussetzungen, die es zwingend einzuhalten gilt. Fehler führen in der Regel dazu, dass die Befristung unwirksam ist und der Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen gilt!
4. Im Zweifel sollten Sie sich anwaltlicher Hilfe bedienen.
5. Im Muster ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt vorgesehen. Ob dies in dieser Form wirksam ist, ist höchstrichterlich noch nicht abschließend geklärt. Bei etwaigen Sonderzahlungen sollten Sie zur Sicherheit stets den Freiwilligkeitsvorbehalt nochmals gesondert erklären.
6. Der Arbeitsvertrag muss durch den Arbeitgeber selbst unterschrieben werden.
7. Dieses Muster ist nicht für Befristungen im Rahmen eines „Minijobs" geeignet. Hierzu ist ein gesonderter Vertrag erforderlich.
8. Arbeitsverträge ohne Tarifbindung unterliegen seit dem 01.01.2015 dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Das Muster berücksichtigt diese Vorgaben
9. Das Muster berücksichtigt die ab dem 01.08.2022 geltenden Bestimmungen des NachwG (neu).
10. Das Muster setzt voraus, dass weder Tarif- noch Betriebsvereinbarungen auf Ihr Unternehmen Anwendung finden. Für den Fall einer Tarifbindung oder Betriebsvereinbarung, muss das Muster auf Einhaltung dieser Vorgaben hin überprüft werden.
11. Das Muster enthält keine Angaben zu den datenschutzrechtlichen Informationspflichten. Hierfür verwenden Sie bitte unsere gesonderte Vorlage „Informationspflichten Beschäftigtendatenschutz". Erforderliche datenschutzrechtliche Einwilligungen sind ebenfalls gesondert einzuholen.
12. Die kursiv gedruckten Texte stellen Anmerkungen dar, die lediglich der Erklärung dienen. Sie sind nicht Bestandteil der Vorlage und sind in der Endfassung nicht aufzunehmen.
13. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Vorlage ggf. wegen zwischenzeitlich geänderter Rechtsprechung zu aktualisieren ist. Eine unverbindliche Rückfrage ist jederzeit möglich.
14. Für Kritik, weitere Anregungen und Verbesserungen sind wir dankbar.

Stand Juli 2022

Verantwortlich für den Inhalt:
Rechtsanwältin Anna Rehfeldt, LL.M
Pettenkoferstr. 14b, 10247 Berlin,
Tel.: 030 311 79 106, mobil 0172 574 2012
mail@ra-rehfeldt.de

© 2022 Holzmann Medien