

Musterarbeitsvertrag Sachgrundlose Befristung

MUSTERARBEITSVERTRAG

Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 24 TzBfG

Zwischen [Name/Firma des Arbeitgebers] [Anschrift] vertreten durch [Name und Funktion] – nachfolgend Arbeitgeber – und [Vorname und Nachname des Arbeitnehmers] [Anschrift] – nachfolgend Arbeitnehmer – wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Befristung des Arbeitsverhältnisses
(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom [Datum] eingestellt.
(2) Das Arbeitsverhältnis wird ohne sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 24 TzBfG in der bei Vertragsschluss geltenden Fassung kalendermäßig befristet.
(3) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des [Datum], ohne dass es einer Kündigung bedarf.
(4) Die vereinbarte Gesamtdauer der sachgrundlosen Befristung beträgt [Anzahl] Monate. Sie überschreitet die gesetzlich zulässige Höchstdauer von 48 Monaten nicht.
(5) Eine Verlängerung der Befristung bedarf einer vor Ablauf der bisherigen Vertragslaufzeit geschlossenen Vereinbarung in der gesetzlich vorgeschriebenen Form. Die zulässige Gesamtdauer und die Höchstzahl von sechs Verlängerungen sind einzuhalten.

§ 2 Vorbeschäftigung beim Arbeitgeber
Nur die zutreffende Variante A oder B wird Bestandteil des Vertrags. Die andere Variante ist vor Vertragsabschluss zu streichen.

Variante A – erstmalige Beschäftigung
Der Arbeitnehmer erklärt, dass zwischen ihm und dem Arbeitgeber bislang kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Variante B – erneute Beschäftigung nach der gesetzlichen Sonderregelung
Zwischen den Vertragsparteien bestand bereits vom **[Datum]** bis zum **[Datum]** ein Arbeitsverhältnis.

Die Parteien vereinbaren die erneute sachgrundlose Befristung unter Inanspruchnahme der gesetzlichen Ausnahme vom Vorbeschäftigungsverbot gemäß § 24 TzBfG in der bei Vertragsschluss geltenden Fassung.

Die Parteien gehen davon aus, dass die gesetzliche Möglichkeit der einmaligen sachgrundlosen Wiedereinstellung bei Abschluss dieses Vertrags erstmals in Anspruch genommen wird.

§ 3 Tätigkeit und Arbeitsort
(1) Der Arbeitnehmer wird als [Tätigkeitsbezeichnung] eingestellt.
Zu seinen wesentlichen Aufgaben gehören:
[Konkrete Beschreibung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten]
(2) Regelmäßiger Arbeitsort ist [Ort und Anschrift der Betriebsstätte].

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer im Rahmen seines Weisungsrechts nach § 106 Gewerbeordnung andere gleichwertige, seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Aufgaben zu übertragen.
(4) Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nach billigem Ermessen auch an anderen zumutbaren Arbeitsorten innerhalb [konkret bezeichneter räumlicher Einsatzbereich] einsetzen. Die beiderseitigen Interessen sind dabei zu berücksichtigen.

§ 4 Probezeit
(1) Die ersten [Anzahl] Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
(2) Die Dauer der Probezeit steht in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer der Befristung und zur Art der auszuübenden Tätigkeit (§ 15 Abs. 3 TzBfG).
(3) Während der vereinbarten Probezeit, längstens jedoch innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses, kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB), soweit keine vorrangigen tarifvertraglichen Regelungen gelten.
(4) Die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

§ 5 Ordentliche Kündigung während der Befristung
(1) Die Vertragsparteien vereinbaren ausdrücklich, dass das Arbeitsverhältnis auch vor Ablauf der vereinbarten Befristung von beiden Seiten ordentlich gekündigt werden kann (§ 15 Abs. 4 TzBfG).
(2) Diese Vereinbarung über die ordentliche Kündbarkeit gilt eigenständig und unabhängig von der Wirksamkeit der Befristungsabrede.
(3) Nach Ablauf der Probezeit richten sich die Kündigungsfristen nach § 622 BGB, soweit zwingende gesetzliche oder anwendbare tarifvertragliche Vorschriften etwas anderes bestimmen.
(4) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform gemäß § 623 BGB. Eine Kündigung per E-Mail oder durch eine sonstige elektronische Erklärung ist ausgeschlossen.
(5) Die Vorschriften des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes bleiben unberührt.
(6) Will der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Kündigung geltend machen, muss er grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben (§ 4 KSchG).

§ 6 Arbeitszeit, Ruhepausen und Überstunden
(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt [Anzahl] Stunden ohne Ruhepausen.
(2) Die Arbeitszeit verteilt sich auf [Anzahl] Arbeitstage pro Woche, regelmäßig von [Wochentag] bis [Wochentag].
(3) Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beginnt um [Uhrzeit] und endet um [Uhrzeit]. Änderungen der Lage der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber innerhalb der gesetzlichen und vertraglichen Grenzen nach billigem Ermessen vornehmen. Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten.
(4) Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden beträgt die Ruhepause mindestens 30 Minuten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden beträgt sie mindestens 45 Minuten.

Die Ruhepausen werden grundsätzlich in der Zeit von [Uhrzeit] bis [Uhrzeit] genommen. Soweit die Arbeitszeit variiert, werden Lage und Aufteilung der Pausen unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben festgelegt.
Die gesetzliche Ruhezeit beträgt grundsätzlich mindestens elf zusammenhängende Stunden.
(5) Schichtarbeit und Arbeit auf Abruf werden mit diesem Vertrag nicht vereinbart.
(6) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Überstunden anzuordnen, wenn vorübergehend ein zusätzlicher betrieblicher Arbeitsbedarf besteht, die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die erforderlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats gewahrt sind.
(7) Die Vergütung und der Ausgleich von Überstunden richten sich nach § 7 Abs. 3 dieses Vertrags.

§ 7 Vergütung
(1) Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von
[Betrag] Euro brutto.
(2) Das Arbeitsentgelt ist jeweils am letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig und wird auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.
(3) Vom Arbeitgeber angeordnete, gebilligte oder zur Erledigung der übertragenen Arbeit notwendige Überstunden werden durch bezahlte Freizeit im Verhältnis 1:1 ausgeglichen oder vergütet.
Der Stundenlohn für die Vergütung von Überstunden errechnet sich aus dem vereinbarten Bruttomonatsentgelt, geteilt durch die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit. Diese beträgt ein Zwölftel der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit multipliziert mit 52.
Die Entscheidung über Freizeitausgleich oder Auszahlung trifft der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der Interessen des Arbeitnehmers.
Angefallene Überstunden werden grundsätzlich bis zum Ende des dritten auf ihre Leistung folgenden Kalendermonats ausgeglichen. Erfolgt innerhalb dieses Zeitraums kein Freizeitausgleich, wird die Vergütung mit der nächsten regulären Entgeltabrechnung fällig.
(4) Weitere Vergütungsbestandteile werden wie folgt vereinbart:

- Zuschläge: [Art, Höhe und Fälligkeit / keine vereinbart]
- Zulagen: [Art, Höhe und Fälligkeit / keine vereinbart]
- Prämien: [Art, Höhe, Voraussetzungen und Fälligkeit / keine vereinbart]
- Sonderzahlungen: [Art, Höhe, Voraussetzungen und Fälligkeit / keine vereinbart]
- Sonstige Entgeltbestandteile: [Art, Höhe und Fälligkeit / keine vereinbart]

§ 8 Urlaub
(1) Der Arbeitnehmer erhält bei einer regelmäßigen Fünftagewoche jährlich 20 Arbeitstage gesetzlichen Mindesturlaub.
(2) Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber [Anzahl] zusätzliche vertragliche Urlaubstage pro Kalenderjahr.
(3) Der jährliche Gesamturlaubsanspruch beträgt damit bei einer Fünftagewoche [Anzahl] Arbeitstage.
(4) Bei einer abweichenden Anzahl regelmäßiger Arbeitstage pro Woche werden die Urlaubsansprüche entsprechend umgerechnet.
(5) Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs werden unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Belange festgelegt.

(6) Für Entstehung, Übertragung, Verfall und Abgeltung des gesamten Urlaubs gelten die gesetzlichen Vorschriften. Der Arbeitgeber erfüllt die gesetzlichen Hinweis- und Aufforderungspflichten zum Urlaubsverfall.

§ 9 Arbeitsverhinderung und Krankheit

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
(2) Bei Arbeitsunfähigkeit gelten die gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung sowie die Anzeige- und Nachweispflichten.
(3) Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer müssen die Arbeitsunfähigkeit zu den gesetzlich vorgeschriebenen oder vom Arbeitgeber zulässigerweise früher verlangten Zeitpunkten ärztlich feststellen lassen. Der Arbeitgeber ruft die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im gesetzlich vorgesehenen Verfahren ab.
(4) Soweit der elektronische Abruf gesetzlich nicht vorgesehen ist, hat der Arbeitnehmer die erforderlichen Nachweise nach den gesetzlichen Vorschriften vorzulegen.
(5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach Maßgabe von § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bereits ab dem ersten Krankheitstag zu verlangen.

§ 10 Nebentätigkeiten

(1) Der Arbeitnehmer zeigt eine beabsichtigte entgeltliche Nebentätigkeit vor deren Aufnahme an, soweit berechtigte betriebliche Interessen des Arbeitgebers berührt sein können.
(2) Der Arbeitgeber darf die Nebentätigkeit untersagen oder beschränken, wenn berechtigte betriebliche Interessen entgegenstehen. Das gilt insbesondere bei Konkurrenztätigkeiten, Verstößen gegen Arbeitszeitvorschriften oder einer erheblichen Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten.

§ 11 Verschwiegenheit und Datenschutz

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während des Arbeitsverhältnisses Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche betriebliche Informationen zu schützen.
(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten, insbesondere zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, fort.
(3) Gesetzlich zulässige Offenlegungen, insbesondere nach dem Hinweisgeberschutzgesetz, sowie die Wahrnehmung gesetzlicher Arbeitnehmerrechte bleiben unberührt.
(4) Personenbezogene Daten sind ausschließlich im Rahmen der geltenden Datenschutzvorschriften und der betrieblichen Vorgaben zu verarbeiten.

§ 12 Fortbildung und betriebliche Altersversorgung

(1) Für vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen gelten folgende Vereinbarungen:
[Art und Umfang einer zugesagten Fortbildung / keine zusätzliche Fortbildungszusage]
Gesetzliche Fortbildungsansprüche bleiben unberührt.
(2) Für die betriebliche Altersversorgung gilt:
[Angaben zur zugesagten betrieblichen Altersversorgung einschließlich Name und Anschrift des Versorgungsträgers, soweit erforderlich / keine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Zusage]
Gesetzliche Ansprüche auf Entgeltumwandlung bleiben unberührt.

§ 13 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
(1) Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Tarifverträge Anwendung:
[Genaue Bezeichnung der anwendbaren Tarifverträge / keine tarifvertragliche Anwendung vereinbart]
(2) Für das Arbeitsverhältnis gelten außerdem folgende Betriebsvereinbarungen nach ihrem jeweiligen Anwendungsbereich:
[Bezeichnung der Betriebsvereinbarungen / im Betrieb geltende Betriebsvereinbarungen]
(3) Zwingende gesetzliche und unmittelbar geltende kollektivrechtliche Regelungen haben Vorrang vor entgegenstehenden arbeitsvertraglichen Bestimmungen.

§ 14 Rückgabe von Arbeitsmitteln
(1) Spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer sämtliche ihm überlassenen Arbeitsmittel, Unterlagen, Schlüssel, Zugangskarten und sonstigen betrieblichen Gegenstände zurückzugeben.
(2) Betriebliche Daten auf privaten Geräten sind nach Weisung des Arbeitgebers und unter Wahrung gesetzlicher Aufbewahrungs- und Datenschutzvorgaben zu löschen.

§ 15 Ende des Arbeitsverhältnisses
(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des in § 1 Abs. 3 vereinbarten Datums, sofern es nicht zuvor wirksam beendet oder rechtzeitig verlängert wird.
(2) Eine beabsichtigte Verlängerung soll vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit ausdrücklich und in der gesetzlich vorgeschriebenen Form vereinbart werden.
(3) Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende mit Wissen des Arbeitgebers tatsächlich fortgesetzt, gelten die gesetzlichen Rechtsfolgen des § 15 Abs. 6 TzBfG.
(4) Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung unwirksam ist, muss er grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses Befristungskontrollklage beim Arbeitsgericht erheben (§ 17 TzBfG).

§ 16 Vertragsform und Nachweis der Arbeitsbedingungen
(1) Dieser Arbeitsvertrag kann nach Inkrafttreten der vorgesehenen Neuregelung des § 14 Abs. 4 TzBfG in Textform gemäß § 126b BGB geschlossen werden.
(2) Bei Abschluss in Textform übermittelt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das vollständige Vertragsangebot auf einem dauerhaften Datenträger, beispielsweise als PDF per E-Mail.
Der Arbeitnehmer erklärt seine Annahme ebenfalls in Textform. Beide Vertragsparteien achten darauf, dass die Befristungsvereinbarung vor Arbeitsbeginn wirksam zustande kommt.
(3) Der Arbeitgeber übermittelt den Vertrag so, dass der Arbeitnehmer ihn dauerhaft speichern und ausdrucken kann.
Bei der elektronischen Übermittlung fordert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf, den Empfang des Vertrags zu bestätigen.
(4) Dieser Vertrag dient zugleich dem Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 NachwG, soweit sämtliche gesetzlich vorgeschriebenen Angaben enthalten sind und die Anforderungen an Form und Übermittlung erfüllt werden.
(5) Verlangt der Arbeitnehmer eine schriftliche Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen, erfüllt der Arbeitgeber diesen Anspruch nach Maßgabe des Nachweisgesetzes.

Achtung:
Für Arbeitnehmer in Wirtschaftsbereichen nach § 2a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz Nachweis der Arbeitsbedingungen in der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform erteilen.

§ 17 Schlussbestimmungen
(1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der jeweils gesetzlich vorgeschriebenen Form.
(2) Individuelle Vereinbarungen im Sinne von § 305b BGB haben Vorrang.
(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam sein oder werden, gelten an ihrer Stelle die gesetzlichen Vorschriften. Die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen bleibt unberührt.
[Ort, Datum]

[Name des Arbeitgebers beziehungsweise seines Vertreters]

[Name des Arbeitnehmers]

Bei Abschluss in Papierform:

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

Bei Abschluss in Textform:
Die erforderlichen Vertragserklärungen werden durch den dokumentierten elektronischen Austausch von Angebot und Annahme abgegeben.