

MUSTERARBEITSVERTRAG

für befristete Vollzeit-Arbeitsverhältnisse ohne Tarifbindung

Vorwort: Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass diese Vorlage lediglich der Orientierung dient. Die beispielhaften Regelungen geben teilweise die gesetzlichen Vorschriften, teilweise typische Formulierungen von Arbeitsverträgen wieder.

Wir empfehlen Ihnen, diese Vorlage nicht 1:1 zu übernehmen, sondern individuelle Anpassungen an das intendierte Anstellungsverhältnis vorzunehmen. Bitte beachten Sie auch, dass sich die Rechtslage und -auslegung ändern kann. Zudem sind die Voraussetzungen für Anstellungsverhältnis unterschiedlich.

Sollten Sie eine individuellen Lösung benötigen - etwa einen auf Sie zugeschnittenen Arbeitsvertrag - dürfen Sie sich gerne an uns wenden. Wir finden eine für Sie rechtssichere Lösung, überprüfen Ihren Arbeitsvertrag oder verfassen Standardverträge, die auf Ihr Unternehmen zugeschnitten sind. Zusätzlich weisen wir Sie auf rechtliche Wertungen und mögliche Konsequenzen hin.

Bitte beachten Sie: Verwenden Sie den Vertrag als Muster, unterliegt er der Kontrolle nach den Vorschriften des AGB-Rechts. Es finden die §§ 305 ff BGB Anwendung.

Wir empfehlen Ihnen die Verwendung dieses Musters ausschließlich unter Ergänzung individueller Regelungen. Insbesondere obliegt es Ihnen, jede Bestimmung des Vertrages in ihrem Rechtsgehalt zu erfassen und mit den Parteien des Arbeitsverhältnisses zu erörtern.

Stand: November 2013

Verwenderhinweis:

Wir übernehmen keine Haftung für Vollständigkeit, Korrektheit und Aktualität der gesamten Vertragsvorlage oder einzelner Teile davon. Es handelt sich um eine Orientierungs- und Formulierungshilfe, bei der wir nicht garantieren können, dass diese für Ihre Bedürfnisse ausreichend ist.

Wir raten Ihnen dringend, vor Abschluss eines Arbeitsvertrages anwaltlichen Rat einzuholen. Ohne vorherige Beratung übernehmen wir keine Haftung für die hier bereitgestellten Inhalte und deren Verwendung.

Arbeitsvertrag

zwischen

Firma: _____

Sitz: _____

(nachfolgend: „Arbeitgeber“)

und

Herrn/Frau: _____

Adresse: _____

(nachfolgend: „Arbeitnehmer“)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Arbeitnehmer wird befristet eingestellt.
- (2) Befristungsgrund ist die Erfüllung folgender Aufgabe:
_____.
- (2) *[Alternativ:]* Die Einstellung dauert bis zum _____._____._____, allerdings höchstens zwei Jahre. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf dieser Frist, ohne, dass es einer Kündigung bedarf.
- (3) Mit seiner Unterschrift bestätigt der Arbeitnehmer, dass er bislang in keinem Arbeitsverhältnis, gleich welcher Art, mit dem Arbeitgeber, seinen Rechtsvorgängern oder angeschlossenen Unternehmen beschäftigt war.

§ 2 Tätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer wird als _____ eingestellt. Diese Position umfasst typischerweise die Aufgaben _____.
- (2) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch weitere, seinen Qualifikationen entsprechende, Aufgaben anzuvertrauen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer, bei gleichbleibender Vergütung, geringere Aufgaben innerhalb des Unternehmens zuzuweisen.

§ 3 Arbeitszeit und -ort

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsleistung am vereinbarten Arbeitsort anzubieten. Ist kein gesonderter Arbeitsort vereinbart, ist dies der Dienstsitz des Arbeitgebers. Aus betrieblichen Gründen kann, abweichend von § 14 Absatz 2, durch mündliche Vereinbarung auch ein anderer Ort des Dienstbeginns vereinbart werden.
- (2) Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich _____ Stunden. Beginn, Ende und Pausen richten sich nach den im Betrieb üblichen Arbeitszeiten oder den Weisungen des Arbeitgebers.

§ 4 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für die ihm übertragenen Tätigkeiten ein Bruttoarbeitsentgelt von monatlich _____ Euro. Das Arbeitsentgelt wird zum jeweiligen Monatsende auf das im Personalstammbogen bezeichnete Bankkonto des Arbeitnehmers angewiesen.

- (2) Die Zahlung von Boni und Gratifikationen (insbesondere Weihnachtsgeld) stehen ausnahmslos und jedes Mal aufs Neue unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit. Die Gewährung liegt im Ermessen des Arbeitgebers, ohne, dass dies gesondert angemerkt werden muss. Aus der Gewährung dieser Vorteile entsteht zu keiner Zeit, weder der Höhe, noch dem Grunde nach, ein Rechtsanspruch.
- (3) Zahlungen nach Absatz 2, die erbrachte Arbeitsleistungen belohnen sollen, stehen bis zum Vorliegen der Jahresabschlussbilanz unter dem Vorbehalt des Widerrufs durch dringende betriebliche Erfordernisse.

§ 5 Abtretung von Vergütungsansprüchen

- (1) Verpfändung und Abtretung von Vergütungsansprüchen darf nur mit vorgehender, schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers erfolgen. Die Verweigerung der Genehmigung ist aus sachlichen, betriebsbezogenen Gründen möglich.
- (2) Davon abweichende Verfügungen des Arbeitnehmers sind nach § 399 BGB nichtig, es sei denn es handelt sich um einen Forderungsübergang an die Sozialleistungsträger (§ 115 SGB X) oder Zwangsvollstreckungsmaßnahmen (§ 851 II ZPO).
- (3) Die Kosten der Verpfändung, Abtretung oder Pfändung von Entgeltforderungen werden mit 1 % des Forderungswertes pauschal abgegolten und vom Entgelt einbehalten.
Der Arbeitgeber kann höhere Kosten in Ansatz bringen, soweit er sie beweisen kann.

§ 6 Krankheit

- (1) Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies unverzüglich anzuzeigen und spätestens am dritten Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Der Arbeitnehmer erhält für die Zeit der Krankheit Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Regelungen.

§ 7 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Erholungsurlaub im Umfang der gesetzlichen Vorschriften. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.
- (2) Bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Umständen, kann der Urlaub in das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Er ist in diesem Fall allerdings bis zum 31. März dieses Jahres zu beanspruchen.

- (3) Ist der Urlaub durch Krankheit unterbrochen, so ist dies dem Arbeitgeber unverzüglich durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung anzuzeigen. Wird das Urlaubsende durch die Dauer der Krankheit verschoben, so bedarf es für die Differenzzeit eines erneuten Urlaubsantrages.
- (4) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist übriger Urlaub abzugelten. Eine sonstige Auszahlung von Urlaubsansprüchen ist nicht möglich.

§ 8 Verhalten am Arbeitsplatz

- (1) Der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stets den Weisungen des Arbeitgebers nachzukommen und den betrieblichen Verhaltensregeln zu folgen. Insbesondere sind die private Nutzung des Firmentelefons und Internet sowie die Nutzung privater Mobiltelefone verboten.
- (2) Der Arbeitnehmer hat sich nach der betriebsinternen Kleiderordnung zu richten.
- (3) Für den Arbeitnehmer besteht die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie Umstände, die dem Arbeitnehmer in Verbindung mit seiner Arbeit bekannt werden und die ihrem Wesen nach nicht zur Veröffentlichung oder Weitergabe bestimmt sind.
- (4) Gespräche mit Vertretern der Presse oder presseähnlicher Einrichtungen und öffentliche Auftritte, die in Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen, bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 9 Nebentätigkeiten

- (1) Entgeltliche Nebenbeschäftigungen, die geeignet sind das Arbeitsverhältnis zu beeinträchtigen, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber frühzeitig anzuzeigen.
- (2) Eine Nebentätigkeit nach Absatz 1 bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.

§ 10 Abtretung von Rechten

- (1) Der Arbeitnehmer tritt die Rechte an den Ergebnissen seiner Arbeit für den Arbeitgeber vollständig an den Arbeitgeber ab. Das umfasst insbesondere Urheber-, Schutz-, Nutzungs- und Verwertungsrechte unabhängig von ihrer Art und Umfang.
- (2) Der Ausschluss nach Absatz 1 ist weder räumlich, noch zeitlich oder inhaltlich begrenzt und erstreckt sich auch auf Nebenprodukte der Arbeit des Arbeitnehmers. Ebenfalls umfasst ist das Recht zur Abtretung oder Übertragung der Rechte an Dritte, zur Veröffentlichung der fraglichen Werke und zum Ausschluss der Öffentlichkeit davon.

- (3) Der Arbeitnehmer stellt dem Arbeitgeber alle dazu erforderlichen Unterlagen vollständig zur Verfügung.
- (4) Für die Abtretung erhält der Arbeitnehmer keine gesonderte Vergütung.
- (5) Davon unberührt bleiben die Rechte und Ansprüche §§ 21, 22, 27, 57, beziehungsweise 76 Abs. 2, 77 UrhG.

§ 11 Datenschutz

- (1) Der Arbeitgeber verpflichtet sich zum Schutz der Daten des Arbeitnehmers vor unbefugtem Zugriff. Soweit es das Bundesdatenschutzgesetz erfordert, bestellt der Arbeitgeber einen Datenschutzbeauftragten.
- (2) Der Arbeitnehmer hat sicherzustellen, dass Unbefugte keinen Zugang zu personenbezogenen Daten erhalten. Dazu gehört auch der verantwortliche Umgang mit Computerdaten und dem eigenen Büro. Daten mit personenbezogenem Inhalt sind unter Verschluss zu halten und nicht mehr benötigte Daten fachgerecht zu entsorgen.

§ 12 Kündigung, Probezeit

- (1) Bereits vor Ablauf der Befristung kann das Arbeitsverhältnis durch beide Seiten auf dem Wege der ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung (Kündigung aus wichtigem Grund) beendet werden.
- (2) Die Fristen für eine Kündigung nach Absatz 1 richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
- (3) Während der Kündigungsfrist steht es dem Arbeitgeber frei, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der in § 4 vereinbarten Vergütung von der Arbeit freizustellen.
- (4) Die ersten _____ Wochen/Monate (maximal 6 Monate) des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

§ 13 Ausschlussfristen / Verfall von Ansprüchen

- (1) Sämtliche Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von drei Monaten nach Kenntnis oder möglicher Kenntnisnahme des Anspruchsgrundes durch den Anspruchsteller geltend gemacht werden.
- (2) Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

§ 14 Schlussbestimmungen

- (1) Bestandteile dieses Vertrages sind außerdem die geltenden Betriebs- und Datenschutzvereinbarungen.
- (2) Ergänzungen und Änderungen zum Vertrag bedürfen, auch wenn sie bereits mündlich getroffen worden sind, der Schriftform und Unterzeichnung beider Parteien. Mündliche Absprachen bezüglich geänderter Vertragsinhalte sind unwirksam.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet den Arbeitgeber über betriebsrelevante Änderungen seiner persönlichen Verhältnisse zu informieren.

Unterzeichnet:

Ort: _____

Datum: _____

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer