

Befristeter Arbeitsvertrag

Dieses Vertragsformular ist nur als Orientierung und Formulierungshilfe zu verstehen. Bitte passen Sie Ihren Vertrag entsprechend der individuellen Erfordernisse an. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Sie können auch andere Formulierungen wählen. Ziehen Sie im Zweifelsfall den Rat eines Anwaltes hinzu. Informationen zu befristeten Arbeitsverhältnissen finden Sie im BMW-Gründerportal sowie in der DIHK-Broschüre „Arbeitsrecht von A-Z“.

Befristeter Arbeitsvertrag

Zwischen (Arbeitgeber)
und Herrn/Frau(Arbeitnehmer/-in)
wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird auf die Dauer der diesjährigen Sommersaison (Beispiel Anm. d. Redaktion) beginnend mit dem beschlossen.

Oder:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am endet am

§ 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.

Das Arbeitsverhältnis endet zum vorgesehenen Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitgeber wird den/die Arbeitnehmer/-in jedoch zwei Wochen vorher vom Auslaufen des Arbeitsverhältnisses benachrichtigen.

Vorzeitig kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit der gesetzlich zulässigen Frist gekündigt werden.

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Das Recht zur ausserordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 3 Tätigkeit

Der/Die Arbeitnehmer/-in wird als eingestellt
und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....
(Bei der Angabe der Tätigkeiten empfiehlt sich keine zu starke Einengung, da bei einer Änderung, der Arbeitnehmer ansonsten zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.)

Er/Sie verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen/ihren Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht und nicht mit einer Lohnminderung verbunden sind.

§ 4 Arbeitsvergütung

Der/Die Arbeitnehmer/-in erhält eine mtl. Bruttovergütung von Euro/einen Stundenlohn von zurzeit Euro.

Für Überstunden wird ein Zuschlag von % gezahlt.

Soweit eine zusätzliche Leistung vom Arbeitgeber gewährt wird, ist diese freiwillig und kann mit einer Frist von einem Monat bei Vorliegen eines sachlichen Grundes, insbesondere bei schlechter wirtschaftlicher Lage sowie Gründen im Verhalten oder Person des Arbeitnehmers widerrufen oder angerechnet werden. Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation besteht nicht. Wenn eine solche gewährt wird, so handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die auch bei mehrfacher Gewährung kein Rechtsanspruch besteht. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist.

§ 5 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Oder

Der/Die Arbeitnehmer/-in wird an folgenden Wochentagen je Stunden von bis beschäftigt.

§ 6 Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt Arbeitstage im Kalenderjahr. Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 7 Krankheit

Ist der/die Arbeitnehmer/-in infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zu Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Außerdem ist vor Ablauf des 3. Kalendertags nach Beginn der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der/die Arbeitnehmer/-in verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebentätigkeit

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 10 Vertragsstrafe

Der/die Arbeitnehmer/-in verpflichtet sich für den Fall, dass er/sie das Arbeitsverhältnis nicht antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadenersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 11 Verfalls-/Ausschlussfristen

Die Vertragsschließenden müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten (oder: sechs Monaten) nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von drei Monaten einklagen.

Andernfalls erlöschen sie. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.

(Bei zeitlich befristeten Arbeitsverträgen:) zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

§ 12 Zusätzliche Vereinbarungen

§ 13 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der/Die Arbeitnehmer/-in verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl, Adresse, Mitteilung zu machen.

§ 14 Zusätzliche Hinweise

(Bei zeitlich befristeten Arbeitsverträgen:) Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als drei Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

(Bei zweckbefristeten Arbeitsverhältnissen hat ein entsprechender Hinweis in der schriftlichen Unterrichtung über die Zweckerreichung zu erfolgen.)

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber/-in

Unterschrift Arbeitnehmer/-in