

Befristeter Arbeitsvertrag

(Bitte prüfen Sie, welche individuellen Vertragsbestimmungen für Sie passen und übernommen werden wollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.)

Zwischen

(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(ggf.: vertreten durch)

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

Herrn/Frau

wohnhaft.....

- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird für die Dauer der diesjährigen Sommersaison, beginnend mit dem abgeschlossen.

oder

Das Arbeitsverhältnis beginnt am und endet am

oder

Das Arbeitsverhältnis ist **zeitlich befristet** und endet am, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

*(Hier ist zu beachten, ob die Befristung mit oder ohne einen Sachgrund erfolgt. Sofern eine sachgrundlose Befristung erfolgt, ist es ratsam, die Norm des § 14 Abs. 2 TzBfG im Vertrag zu nennen und **bei Vorliegen eines Sachgrundes** zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses diesen zu Beweis Zwecken in den eigenen Unterlagen zu benennen.)*

§ 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Rücktritt vom oder eine Kündigung des Arbeitsvertrags vor Aufnahme der Tätigkeit ist ausgeschlossen.

Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet dieses Arbeitsverhältnis zum vorgesehenen Zeitpunkt (ggfs. bei zweckbefristeten Arbeitsverhältnissen ergänzend: Der Arbeitgeber benachrichtigt den Arbeitnehmer dennoch zwei Wochen vor dem Auslaufen des Vertrags).

Dieses Arbeitsverhältnis kann vorzeitig jederzeit mit der gesetzlich zulässigen Frist gekündigt werden. Die erstenMonate gelten als Probezeit. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist gilt sowohl zugunsten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als eingestellt

und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....

(Bei der Angabe der Tätigkeiten ist es empfehlenswert keine zu starke Eingrenzung vorzunehmen, da bei einer Änderung, der Arbeitnehmer ansonsten zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.)

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere Tätigkeiten auszuführen (auch an einem anderen Ort), wenn diese Tätigkeiten seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, insofern es bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist, und es dadurch zu keiner Lohnminderung kommt.

§ 4 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von €/ einen Stundenlohn von €.

Bei möglichen zusätzlichen Zahlungen seitens des Arbeitgebers handelt es sich stets um freiwillige Leistungen. Auch die wiederholte vorbehaltlose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft. Bei Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt (etwa für Elternzeit, Wehr- und Zivildienst oder unbezahlte Freistellung). Für die Gewährung einer zusätzlichen Gratifikation darf das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt sein.

§ 5 Arbeitszeit

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

oder

Der Arbeitnehmer wird an folgenden Wochentagen

.....

..... jeweils Stunden von bis..... beschäftigt.

§ 6 Urlaub

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt für den Arbeitnehmer 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer weitereArbeitstage Urlaub.

Bei Inanspruchnahme von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Der zusätzliche Urlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in welchem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat. Bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses mindert sich der Urlaubsanspruch um ein Zwölftel. Der vertraglich zusätzlich gewährte Urlaub verfällt mit Ablauf des Übertragungszeitraums zum 31.03. des Folgejahres. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch nehmen kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Scheidet der Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte aus, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt. Die Kürzung des Urlaubs erfolgt nur insoweit, als dadurch der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub nicht unterschritten wird.

Sofern möglich, sind verbleibende Urlaubsansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen. Darüber hinaus richtet sich die rechtliche Behandlung des Urlaubs nach den jeweils gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Krankheit

Bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge unverschuldeter Krankheit, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zu einer Dauer von sechs Wochen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen. Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber stets unverzüglich mitzuteilen. Ist der Arbeitnehmer länger als drei Kalendertage arbeitsunfähig, ist eine entsprechende ärztliche Bescheinigung spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dies gilt in gleichem Maße auch nach Ablauf der sechs Wochen. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer die Bescheinigung ggfs. auch früher vorzulegen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Während der Dauer und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers, ist über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

Bei einer Zuwiderhandlung verpflichtet sich der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

§ 9 Nebentätigkeit

Eine entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 10 Vertragsstrafe

Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht an oder beendet dieses vertragswidrig, ist eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung (bis zum Ende der Probezeit) und eine Bruttomonatsvergütung (nach dem Ende der Probezeit) an den Arbeitgeber zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 11 Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit dem Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend gemacht werden, andernfalls verfallen sie. Im Falle einer Ablehnung durch einen Vertragspartner muss die Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Ansprüche auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit bleiben hiervon unberührt. Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Alle Vergütungsansprüche, die über den Mindestlohn hinausgehen, unterliegen der Ausschlussfrist.

§ 12 Zusätzliche Vereinbarungen

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

§ 13 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Sofern keine mündliche oder schriftliche beiderseitige Vertragsänderung vorliegt, erwachsen dem Arbeitnehmer keine vertraglichen Rechtsansprüche aus dem reinen einseitigen Verhalten des Arbeitgebers (Ausschluss der betrieblichen Übung).

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich über alle Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

§ 14 Zusätzliche Hinweise

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld, sich drei Monate vor Ablauf des Vertrags bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Diese Verpflichtung gilt unverzüglich, sofern das Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als drei Monate befristet ist. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer verpflichtet, selbst aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer zwei Wochen vor Zweckerreichung vom Auslaufen des Arbeitsverhältnisses schriftlich benachrichtigen (bei zweckbefristeten Arbeitsverhältnissen):

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Arbeitgeber

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Arbeitnehmer/-in