Befristeter Arbeitsvertrag ohne Tarifbindung mit sachlichem Grund

Zwischen

_____

(Name des Betriebes)

_____

(Ort, Straße)

– im Folgenden: Arbeitgeber[1] –

und

(Vor- und Zuname) _____ geb. am _____

wohnhaft

_____

(Ort, Straße)

– im Folgenden: Arbeitnehmer[1] –

wird folgender befristeter Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Dauer, Inhalt und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab ..... als ..... befristet eingestellt. Die Befristung des Arbeitsvertrages ist durch folgenden sachlichen Grund gerechtfertigt:

   .....[2]

   Zu den Aufgaben des Arbeitnehmers gehören insbesondere folgende Tätigkeiten:

   .....[3]

2. Der Arbeitnehmer wird in ..... beschäftigt[4].
   (Arbeitsort)

---

[1] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne Diskriminierungsabsicht wird im Text ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter einbezogen.

[2] Hinweis:
Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird (z. B. während Elternzeit, Wehrdienst, Erkrankung),
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

[3] Beschreibung oder Charakterisierung zwingend.

[4] Es wird sich in der Regel um die Adresse des Betriebssitzes des Unternehmens handeln. Falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Ort tätig sein soll, ist hier einzutragen, dass er an verschiedenen Orten (z.B. Baustellen u.ä.) beschäftigt werden oder den Arbeitsort ggf. frei wählen kann.

Herausgeber: Baden-Württembergischer Handwerkstag
Stand: Februar 2024

3. Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen, nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Arbeiten zu, und, sofern der Arbeitnehmer den Arbeitsort nicht frei wählen kann, auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Filialen etc zu erledigen. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.

4. Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des Zwecks, ohne dass es einer vorhergehenden Kündigung bedarf, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Wird das Arbeitsverhältnis nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

5. Der erste Monat / die ersten zwei / drei / vier / fünf / sechs Monate[5] gilt / gelten als Probezeit. Bis zum letzten Tag der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

6. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unabhängig von der Befristung beiderseitig ordentlich gekündigt werden. Diese Kündigung richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

7. Die beiderseitige Kündigungsfrist / Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber[6] beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb

2 Jahre bestanden hat,	1 Monat
5 Jahre bestanden hat,	2 Monate
8 Jahre bestanden hat,	3 Monate
10 Jahre bestanden hat,	4 Monate
12 Jahre bestanden hat,	5 Monate
15 Jahre bestanden hat,	6 Monate
20 Jahre bestanden hat,	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

8. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage beträgt drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung (§ 4 KSchG).

9. Wird das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt gekündigt, läuft die Kündigungsfrist erst mit dem vereinbarten Tag des Arbeitsbeginns.

10. Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung etwaiger Jahresurlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben unwiderruflich freizustellen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers liegt insbesondere bei einer Störung des Vertrauensverhältnisses nach einem schweren Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor, oder wenn dessen Weiterbeschäftigung zu einer Gefährdung von Betriebsgeheimnissen oder der Ordnung im Betrieb führen würde.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt ..... Wochenstunden. Die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.[7]
   Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte

[5] Nicht zutreffendes bitte streichen. Hinweis: Die Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Wenden Sie sich zu dieser Frage an Ihre Handwerkskammer oder Ihren Verband.
[6] Nicht zutreffendes bitte streichen.
[7] Im Falle von Schichtarbeit ist eine gesonderte Vereinbarung zu schließen. Diese ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer mit dem Arbeitsvertrag auszuhändigen. Nachträgliche Änderungen müssen schriftlich erfolgen.

von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (§§4, 5 ArbZG).[8]

2. Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

3. Für die Ruhezeiten und Ruhepausen besteht eine/keine gesonderte Vereinbarung.[9]

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

§ 3 Kurzarbeit

1. Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III).

   In der Ankündigung ist die kürzere Arbeitszeit pro Woche, deren voraussichtliche Dauer sowie der betroffene Personenkreis und die betroffenen Betriebsbereiche anzugeben. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit für diesen Zeitraum entsprechend erhöhen.

   Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.

2. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

§ 4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Stunde / pro Monat[10], die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:

   a) Grundvergütung EUR _____
   b) pro geleisteter Mehrarbeitsstunde eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von EUR _____

   c) Gesetzliche Zulage
      Nachtzuschlag[11] i.H.v. _____ %

   d) Widerrufliche Zulage[12]
      Sonntagszuschlag i.H.v. _____ %
      Feiertagszuschlag i.H.v. _____ %
      Überstundenzuschlag i.H.v. _____ %
      sonstige Zuschläge i.H.v. _____ %

   e) Geldwerter Vorteil (z.B. Privatnutzung des gegebenenfalls zur Verfügung gestellten Dienstfahrzeuges; Bahn-Card):[13]

   _____

[8] Vorliegendes AV-Muster ist auf volljährige Arbeitnehmer ausgerichtet. Bei Minderjährigen können nach dem JArbSchG abweichende Regelungen gelten. Informieren Sie sich bei der Handwerkskammer oder dem Fachverband.
[9] Nicht zutreffendes bitte streichen. Die gesonderte Vereinbarung ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer mit dem Arbeitsvertrag auszuhändigen. Nachträgliche Änderungen müssen schriftlich erfolgen.
[10] Nicht zutreffendes bitte streichen.
[11] Nach § 6 Abs. 5 ArbZG können anstatt eines angemessenen Zuschlags bezahlte freie Tage gewährt werden.
[12] Nicht zutreffendes bitte streichen.
[13] Nicht zutreffendes bitte streichen.

f) arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung:[14]

_____

g) vermögenswirksame Leistungen: [15]

_____

h) sonstige Prämien / Sonderzahlungen / anderweitige Lohnbestandteile (z.B. Sachzuwendungen) unterliegen einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.[16] Die Weihnachtsgratifikation ist in § 5 dieses Vertrages geregelt.

Gesamtvergütung **= EUR** _____

2. Die Zulage gemäß Nr. 1 d) kann schriftlich ganz oder teilweise mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, wenn

   a) ein wirtschaftlicher Grund vorliegt; dieser Grund liegt vor bei

      - einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens
        oder
      - einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis der Betriebsabteilung
        oder
      - nicht ausreichendem Gewinn
        oder
      - einem Rückgang bzw. einem Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung;

   b) eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers vorliegt;

   c) ein Absinken der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über drei Monate unter den Durchschnitt vergleichbarer Mitarbeiter vorliegt.

   Der widerrufliche Anteil der Zulage beträgt hierbei nicht mehr als 25 % der Gesamtvergütung und die Grundvergütung wird durch den Widerruf nicht unterschritten.

   Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Erhöhung der Grundvergütung oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Gleiches gilt entsprechend für den Fall der Arbeitszeitverlängerung. Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die eine höhere Grundvergütung zu gewähren ist, gilt die Regelung sinngemäß.

3. Die Vergütung ist jeweils am Ende eines Monats fällig und wird spätestens am 5. des Folgemonats abgerechnet und bargeldlos an ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen. Bestehen anderslautende Regelungen, z.B. in einer Betriebsvereinbarung, so gelten diese.

4. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zuviel erhaltene Vergütung zurückzuzahlen und sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

§ 5 Weihnachtsgratifikation[17]

1. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Weihnachtsgratifikation gewährt wird. Wird eine Weihnachtsgratifikation gewährt, so wird sie aus-

[14] Nicht zutreffendes bitte streichen.
[15] Nicht zutreffendes bitte streichen.
[16] Die Vereinbarung über die Gewährung freiwilliger Leistungen ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer nach ihrem Abschluss auszuhändigen. Nachträgliche Änderungen müssen schriftlich erfolgen.
[17] Die Zusage über die Gewährung der Weihnachtsgratifikation ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer mit der Gewährung der Leistung auszuhändigen.

schließlich für geleistete Arbeit gewährt und ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet.

2. Wird eine Gratifikation gewährt, so gilt folgendes:

   - In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich die Gratifikation für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12. Dies gilt beispielsweise für Elternzeit, Grundwehrdienst, Wehrübung, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe der Gratifikation nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Fälligkeitstag der Gratifikation.

   - Für jeden Fehltag infolge Krankheit wird die Gratifikation um ¼ des Arbeitsentgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt. Für jeden Fehltag aus sonstigen Gründen wird die Gratifikation um 1/60 gekürzt. Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder persönlicher Verhinderung bis zu …… Arbeitstagen entfällt eine anteilige Kürzung.

§ 6 Betriebliche Altersversorgung[18]

Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Alternativ

Der Arbeitgeber hat eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt. Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers sind:

_____

_____

_____

§ 7 Urlaub

1. Der Jahresurlaubsanspruch des Arbeitnehmers setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem eventuell zusätzlich gewährten übergesetzlichen Urlaub.

2. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 20 Arbeitstage im Kalenderjahr, dies entspricht dem gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen je Kalenderjahr. Dieser Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Bezüglich einer Übertragung dieses gesetzlichen Mindesturlaubes auf das Folgejahr und bezüglich Teilurlaubsansprüchen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

3. Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber bei einer 5-Tage-Woche weitere…....Arbeitstage übergesetzlichen Urlaub im Kalenderjahr. Im Eintritts- und Austrittsjahr steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des übergesetzlichen Urlaubs in natura zu.

   a) Der übergesetzliche Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des übergesetzlichen Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser übergesetzliche Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden, andernfalls verfällt dieser ersatzlos. Eine Übertragung ist ausgeschlossen, wenn der übergesetzliche Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

[18] Nicht zutreffendes bitte streichen.

b) Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auch im Falle des Todes des Arbeitnehmers – ist ausgeschlossen.

4. Der Jahresurlaubsanspruch wird für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer Elternzeit nach dem Elternzeitgesetz, Pflegezeit oder Sterbebegleitung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt, um ein Zwölftel gekürzt, soweit eine vollständige Freistellung von der Arbeit bei dem Arbeitgeber dieses Vertrages erfolgt. In allen sonstigen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wird der übergesetzliche Urlaub anteilig für jeden vollen Kalendermonat gekürzt.

5. Mit der Gewährung von Urlaub wird zunächst der ältere Urlaubsanspruch und bei gleich alten Urlaubsansprüchen zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.

6. Wird ein Urlaubsgeld gewährt, wird hierdurch ein Rechtsanspruch auf weitere Gewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe Urlaubsgeld gewährt wird.

§ 8 Fortbildung

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses folgende Fortbildungen zur Verfügung:

_____

_____

_____

Die Einzelheiten dieser Fortbildung werden in einer gesonderten Vereinbarung geschlossen.

§ 9 Angaben zur Person

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.

2. Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.

3. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist. Vorstrafen, die nach dem Bundeszentralregistergesetz getilgt wurden oder zu tilgen sind, sind von dieser Bestätigung ausgenommen.

4. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er im Besitz einer zur Arbeitsaufnahme gegebenenfalls erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist.

§ 10 Vergütungsfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

1. Abweichend von § 616 Satz 1 BGB wird die Vergütung nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt. Eine Vergütungsfortzahlung erfolgt jedoch bei persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung in folgenden, abschließend geregelten Ausnahmefällen:

   a) Eheschließung des Arbeitnehmers oder Begründung einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz — 2 Tage

   b) Entbindung der Ehefrau, Lebenspartnerin oder Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft — 1 Tag

c) Tod des Ehegatten, des/der Lebenspartners/-in, des/der Lebensgefährten/-in oder unterhaltsberechtigter Kinder in häuslicher Gemeinschaft — 3 Tage

d) Tod der Eltern oder nicht in häuslicher Gemeinschaft lebender Kinder, Stief- oder Pflegekinder — 2 Tage

e) Tod von Geschwistern oder Großeltern — 1 Tag

f) Betrieblich veranlasster Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand in ungekündigtem Arbeitsverhältnis, einmal im Kalenderjahr — 1 Tag

g) Ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls — ausfallende Arbeitszeit

h) Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist — ausfallende Arbeitszeit

2. In den Fällen der Nr. 1 a) bis f) hat der Arbeitnehmer rechtzeitig um Arbeitsbefreiung zu ersuchen. Ist ihm dies nicht möglich, hat er den Grund unverzüglich nachzuweisen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, entfällt der Vergütungsanspruch.

3. Eine Arbeitsverhinderung i. S. d. § 616 BGB liegt nicht vor und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer eine kurzfristige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt.

§ 11 Arbeitsunfähigkeit

1. Der Mitarbeiter ist gegenüber dem Arbeitgeber oder einer von ihm autorisierten Person verpflichtet, persönlich oder per Telefon oder per E-Mail, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen, bzw. anzeigen zu lassen.

   a) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist der Mitarbeiter, der Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag ärztlich feststellen zu lassen. Sofern die Feststellung durch einen Arzt erfolgt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, greift ausnahmsweise auch für den gesetzlich Versicherten die Vorlagepflicht weiterhin in Papierform.
   Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ärztliche Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.

   Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als ursprünglich mitgeteilt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und den Zeitraum dieser Arbeitsunfähigkeit erneut durch einen Arzt feststellen zu lassen. Dies gilt auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

   b) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist der privat krankenversicherte Mitarbeiter verpflichtet, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.

   Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als ursprünglich mitgeteilt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und den Zeitraum dieser Arbeitsunfähigkeit erneut durch einen Arzt bescheinigen zu lassen. Dies gilt auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

2. Bei Arbeitsverhinderung infolge von Arbeitsunfähigkeit erhält der Mitarbeiter entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen Entgeltfortzahlung für die Dauer von 6 Wochen.

§ 12 Internet- und Telefonnutzung

Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

§ 13 Vertragsstrafe

1. Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit zum vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses sowie bei vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

2. Der Vertragsstrafenanspruch entsteht nur, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

3. Beträgt die Kündigungsfrist mindestens einen Monat, so beläuft sich die Vertragsstrafe auf eine Bruttomonatsvergütung.

   Beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer weniger als einen Monat, so vermindert sich die Vertragsstrafe für jeden Tag, den die Kündigungsfrist kürzer als ein Monat ist, um 1/31.

4. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis unbenommen, dass dem Arbeitgeber ein niedrigerer oder gar kein Schaden entstanden ist.

5. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens durch den Arbeitgeber bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 14 Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten

1. Die Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 Euro pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 Euro sowie 1 Euro pro Überweisung zu berechnen.

§ 15 Verschwiegenheitspflicht

1. Über vertrauliche Angelegenheiten des Betriebes, z.B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für nachfolgend genannte Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse:

   _____

   _____

   _____

2. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, die im Rahmen seiner Tätigkeit erlangten personenbezogenen Daten Dritter unbefugt weiterzugeben, zugänglich zu machen oder zu verwenden.

§ 16 Nebentätigkeit

Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Genehmigungspflichtig sind hierbei die Nebentätigkeiten, die geeignet sind, das Arbeitsverhältnis nachteilig zu berühren.

§ 17 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen[19]

Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Betriebsvereinbarungen Anwendung.

Alternativ:

Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung:

_____

_____

_____

§ 18 Besondere Vereinbarungen

_____

_____

§ 19 Änderungen, Ergänzungen, betriebliche Übung

1. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel.

2. Abweichend von Absatz (1) sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages wirksam, wenn sie Individualabreden im Sinne des Gesetzes sind. Betriebliche Übung stellt keine Individualabrede dar.

§ 20 Hinweis auf Meldepflichten bei der Agentur für Arbeit

In Erfüllung seiner gesetzlichen Informationspflichten im Zusammenhang mit der vereinbarten Befristung dieses Arbeitsverhältnisses weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hin, dass

1. zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld der Arbeitnehmer nach § 38 SGB III verpflichtet ist, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses 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. Eine Verletzung dieser Pflicht kann zum Eintritt einer Sperrzeit führen.

2. der Arbeitnehmer weiterhin verpflichtet ist, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

[19] Nicht zutreffendes bitte streichen.

§ 21 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.

2. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

3. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruht.

4. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für Ansprüche des Beschäftigten auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz oder für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz.

(Ort)	(Datum)
(Arbeitgeber)	(Arbeitnehmer)