

Befristeter

Arbeitsvertrag

(ohne Sachgrund)

Stand: Juli 2008

Achtung! Wichtiger Hinweis für die Verwendung des nachfolgenden Mustervertrages:

Bei dem nachfolgenden Vertrag handelt es sich um einen unverbindlichen Mustervertrag, der keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Vielmehr gibt er lediglich unverbindliche Anhaltspunkte für eine mögliche Vertragsgestaltung. Selbstverständlich ersetzt dieser Mustervertrag keine Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater. Für die Verwendung oder Nutzung des Mustervertrages haftet ausschließlich die/der jeweilige Verwender/in.

Anmerkung zu § 1 Abs. 1 (Befristung):

Eine sachgrundlose Befristung ist für max. 24 Monate zulässig, innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine maximal dreimalige Verlängerung möglich. Für Existenzgründer gibt es jedoch eine Sonderregelung. In den ersten Vier Jahren nach Praxisgründung ist eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages auch bis zu 4 Jahren zulässig. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine mehrfache Verlängerung möglich (vgl. § 14 Abs. 2 und 2a TzBfG).

(Befristeter)

Arbeitsvertrag

Zwischen

Name:

Anschrift:

(im folgenden Arbeitgeber/in genannt)

und

Frau / Herrn:

Anschrift:

(im folgenden Arbeitnehmer/in genannt)

§ 1

Beginn des Arbeitsverhältnisses, Befristung

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am Die/Der Arbeitnehmer/in wird als in der obigen Praxis beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis wird gem. § 14 Abs. 2 TzBfG befristet geschlossen. Es beginnt am und endet nach Monaten am , ohne dass es einer Kündigung bedarf, soweit nicht zuvor die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart wird.

- (2) Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist die/der Arbeitnehmer/in verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin besteht die Verpflichtung, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Abweichend hiervon besteht dann keine Meldepflicht, wenn dieses Arbeitsverhältnis lediglich für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen geschlossen ist.

§ 2

Ärztliche Untersuchung

- (1) Die/Der Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, innerhalb von vier Wochen ein ärztliches Attest vorzulegen, das bestätigt, dass
- die/der Arbeitnehmer/in nicht aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft daran gehindert ist, die vorgesehene Tätigkeit auszuüben.
 - die/der Arbeitnehmer/in nicht durch die vorgesehene Tätigkeit ihre oder die Gesundheit Dritter im erheblichen Maße gefährdet.
- (2) Die Kosten der ärztlichen Untersuchung bzw. des Attestes trägt die/der Arbeitgeber/in.
- (3) Das Arbeitsverhältnis steht unter der auflösenden Bedingung, dass das Attest innerhalb von vier Wochen nach Abschluss des Vertrages vorgelegt wird.

§ 3 Probezeit

- (1) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Diese Regelung findet keine Anwendung, wenn die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses weniger als 12 Monate beträgt. In diesem Falle gilt die erste Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.
- (2) Innerhalb der Probezeit können beide Seiten das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich kündigen.

§ 4 Pflichten der/des Arbeitnehmers/in

Die/Der Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, die übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, den Weisungen der/des Arbeitgebers/in Folge zu leisten und sich deren/dessen Angestellten und den Patienten gegenüber höflich und freundlich zu verhalten. Ferner verpflichtet sie/er sich, die gesetzliche Schweigepflicht (§ 203 StGB) zu beachten und Betriebs-, Unfall- und Strahlenschutzvorschriften einzuhalten.

§ 5 Arbeitszeit

- (1) Die vereinbarte Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den Erfordernissen der Praxis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Der/die Arbeitgeber/in ist berechtigt, unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen, einseitig Mehrarbeit anzuordnen. Die/Der Arbeitnehmer/in ist ferner verpflichtet, an den Tagen, an denen die/der Arbeitgeber/in zur Notfallbereitschaft eingeteilt ist, auch außerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf Verlangen der/des Arbeitgebers/in tätig zu sein. Besteht für die/den Arbeitgeber/in keine geregelte Notfallbereitschaft, so findet diese Bestimmung sinngemäß Anwendung.
- (3) Eine über die vereinbarte (wöchentliche) Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit (Mehrarbeit) ist durch Freizeit auszugleichen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann auch eine finanzielle Abgeltung stattfinden. Ausgleichs- bzw. abgeltungsfähig sind in diesem Zusammenhang nur solche Stunden, die auf Anweisung oder mit Kenntnis und Billigung der/des Arbeitgebers/in entstanden sind.

§ 6 Vergütung, Entgeltfortzahlung, Dienstverhinderung

- (1) Als Vergütung für ihre/seine Tätigkeit erhält die/der Arbeitnehmer/in ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von € Diese Vergütung ist jeweils am Letzten des Monats durch Überweisung auf ein von der/dem Arbeitnehmer/in zu benennendes Konto zur Zahlung fällig.
- (2) Ein Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld besteht nicht. Gleiches gilt für ein 13. Monatsgehalt. Gewährt der/die Arbeitgeber/in dennoch eine solche Zahlung, erfolgt dies freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Auch eine wiederholte vorbehaltlose Leistung –selbst in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren- begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft.

In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich das 13. Monatsgehalt für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12. Dies gilt

beispielsweise für Elternzeit, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe des/eines 13. Monatsgehaltes nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Auszahlungstag.

- (3) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Arbeitnehmer/in eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Die/der Arbeitgeber/in ist berechtigt, bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen. Hierfür ist eine ausdrückliche Erklärung der/des Arbeitgebers/in erforderlich.
- (4) Im Falle einer unverschuldeten Dienstverhinderung sind sich die Parteien darüber einig, dass § 616 BGB keine Anwendung findet.

§ 7

Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Erleidet die/der Arbeitnehmer/in einen von einem Dritten zugefügten Schaden, der ihre/seine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, so werden die Schadensersatzansprüche in der Höhe an die/den Arbeitgeber/in abgetreten, in der sie/er Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit leistet. Die/Der Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, der/dem Arbeitgeber/in die zur Verfolgung eines Schadensersatzanspruches notwendigen Informationen zu geben.

§ 8

Urlaub

- (1) Die/Der Arbeitnehmer/in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Arbeitstage bezahlten Urlaub. Der Zeitpunkt ist rechtzeitig zwischen den Parteien zu vereinbaren.
- (2) Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 9

Internet- und Telefonnutzung

- (1) Die Nutzung des betrieblichen Internet- und Telefonanschlusses sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung der/des Arbeitgebers/in gestattet.
- (2) Die/Der Arbeitgeber/in ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzrechts zu speichern.

§ 10

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit jeweils mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Unberührt hiervon bleiben die weitergehenden Kündigungsschutzvorschriften sowie die Möglichkeit der fristlosen Kündigung aus einem wichtigen Grund.
- (3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

**§ 11
Zeugnis**

Die/Der Arbeitnehmer/in hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines Zeugnisses. Das Zeugnis muss Auskunft geben über Art und Dauer der Tätigkeit. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin hat es sich auch auf Leistung und Führung im Dienst zu erstrecken.

**§ 12
Geltendmachung von Ansprüchen**

Alle Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis sind von den Parteien innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, schriftlich geltend zu machen. Alle Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt. Im Falle einer Ablehnung müssen die Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht werden. Entsprechendes gilt, wenn nicht innerhalb von 14 Tagen auf die Geltendmachung reagiert wird.

**§ 13
Besondere Vereinbarungen:**

**§ 14
Ergänzungen, Änderungen**

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

**§ 15
Unwirksamkeit einzelner Vereinbarungen**

Sollten einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Wirksamkeit des übrigen Vertrages.

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber/in)

(Unterschrift Arbeitnehmer/in)