

## Muster

für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, für die der TV-L gilt  
und die ohne Sachgrund befristet eingestellt werden<sup>1</sup>

[sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG; maximal 2 Jahre]

### Zwischen

dem Land Brandenburg, vertreten durch

.....

(Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn .....

Anschrift: .....

geboren am: ..... (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird - vorbehaltlich <sup>2</sup>..... - folgender

### A r b e i t s v e r t r a g

geschlossen:

### § 1 Allgemeines

(1) Frau/Herr .....

wird

- als Vollbeschäftigte/Vollbeschäftigter befristet eingestellt.
- als Teilzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigter
  - mit ..... v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollbeschäftigten befristet eingestellt.
  - mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von ..... Stunden befristet eingestellt.<sup>3</sup>

Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(2) Das Arbeitsverhältnis ist befristet.

Die/Der Beschäftigte wird für die Zeit vom ..... bis zum Ablauf des ..... nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristet eingestellt.

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Die/Der Beschäftigte wird darauf hingewiesen, dass er/sie nur aufgrund der Befristungsregelung des § 14 Abs. 2 TzBfG eingestellt wird. Mit Rücksicht auf § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG versichert die/der Beschäftigte ausdrücklich, dass er/sie zuvor in keinem Arbeitsverhältnis zum Land Brandenburg gestanden hat oder dass das Arbeitsverhältnis mit dem Land Brandenburg mindestens 20 Jahre zurückliegt. Die/Der Beschäftigte ist darüber informiert, dass eine unrichtige Angabe diesbezüglich den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages nach § 123 BGB berechtigen kann.

Im Hinblick darauf **erklärt die/der Beschäftigte** nach ausdrücklichem Befragen, dass sie/er vor dem Beginn des hier abzuschließenden befristeten Arbeitsvertrages noch nicht beim Land Brandenburg beschäftigt war oder dass die Beschäftigung beim Land Brandenburg mindestens 20 Jahre zurückliegt.

.....  
(gesonderte Unterschrift der/des Beschäftigten)

## § 2 Tarifverträge

(1) Für das Arbeitsverhältnis gelten

- der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L),
  - der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) sowie
  - die Tarifverträge, die den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzen, ändern oder ersetzen,
- in der jeweils für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land Brandenburg geltenden Fassung.

(2) Ebenso finden die für die Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung geltenden landesbezirklichen Tarifverträge und Vereinbarungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit darin nichts anderes bestimmt ist.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten, solange der Arbeitgeber an die entsprechenden Tarifverträge und Vereinbarungen gebunden ist (Gleichstellungsabrede). Im Fall der Beendigung der Tarifbindung des Arbeitgebers gelten die in Absatz 1 genannten Tarifverträge in der Folgezeit nur noch statisch, das heißt in der im Zeitpunkt der Beendigung der Tarifbindung des Arbeitgebers geltenden Fassung fort, soweit sie nicht durch andere Abmachungen ersetzt werden. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf

Weitergabe künftiger Tarifentwicklungen nach Beendigung der Tarifbindung des Arbeitgebers besteht nicht.

- (4) An die Stelle der in Absatz 1 genannten Tarifverträge treten auch solche Tarifverträge, an die der Arbeitgeber jeweils gebunden ist (Tarifwechselklausel). Besteht in Fällen des Betriebs(teil)übergangs bei dem neuen Arbeitgeber eine andere Tarifbindung, finden deshalb die Tarifverträge entsprechend dieser anderweitigen Tarifbindung Anwendung.

### § 3 Probezeit und Kündigung

- (1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten nach § 2 Absatz 4 Satz 1 TV-L als Probezeit. Die Probezeit ist auch im Rahmen der befristeten Beschäftigung vereinbart.

Es wird nach § 2 Abs. 4 Satz 1 TV-L eine Verkürzung der Probezeit auf ..... Monate vereinbart.

Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit (§ 2 Abs. 4 Satz 2 TV-L).

- (2) Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen zulässig.

### § 4 Eingruppierung

- (1) Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe ..... TV-L eingruppiert.<sup>4</sup>

- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, der/dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zu übertragen.

### § 5 Schadensersatzansprüche

Kann die/der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihr/ihm durch Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, tritt sie/er ihre/seine Ansprüche aus Schadensersatz insoweit an den Arbeitgeber ab, als dieser der/dem Beschäftigten Entgelt einschließlich sonstiger Leistungen fortgezahlt hat.

### § 6 Nebenabrede

- (1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

.....

- (2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

von zwei Wochen zum Monatsschluss

von ..... zum .....

schriftlich gekündigt werden.

### § 7 Schriftformerfordernis

- (1) Änderungen und Ergänzungen der Nebenabreden sowie die Vereinbarung weiterer Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach Vertragsschluss unmittelbar zwischen den Parteien mündlich getroffen werden.
- (2) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
- (3) Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(für den Arbeitgeber)<sup>5</sup>

.....  
(Beschäftigte/Beschäftigter)

- 
- <sup>1</sup> Dieses Muster gilt für befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund. Dieses Muster ist **nicht** zu verwenden für Ärzte, Lehrkräfte und akademische Mitarbeiter; für diese Beschäftigten liegen besondere Vertragsmuster vor.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist grundsätzlich die Arbeitsaufnahme der/des Beschäftigten **erst** dann zu gestatten, wenn der **Arbeitsvertrag beiderseits unterschrieben ist**. Andernfalls besteht die Gefahr eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

- <sup>2</sup> Auszufüllen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages zum Beispiel von dem Ergebnis einer Prüfung, einer ärztlichen Eignungsuntersuchung oder der Zustimmung des Personalrates abhängig gemacht wird.
- <sup>3</sup> Nur auszufüllen, wenn die vereinbarte Stundenzahl auch bei einer allgemeinen tariflichen Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unverändert bleiben soll.
- <sup>4</sup> Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 ist für Beschäftigte, die unter § 2 Nummer 3 des Änderungstarifvertrages Nummer 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991 fallen sowie für Beschäftigte, die unter § 17 Absatz 10 TVÜ-Länder fallen, folgende Klausel aufzunehmen:
- „Gemäß § 17 Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder sind alle zwischen dem 1. Januar 2012 und dem In-Kraft-Treten entsprechender neuer Eingruppierungsregelungen stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.“
- <sup>5</sup> Es kann - sofern erforderlich - mit dem Zusatz „i.A.“ unterzeichnet werden. Im öffentlichen Dienst kann hieraus nicht geschlossen werden, es solle nicht im Namen des Arbeitgebers gehandelt werden (vgl. LAG Berlin-Brandenburg v. 07.12.2010 - 12 Sa 1733/10).