# Erläuterungen zu den Arbeits- und Ausbildungsvertragsmustern

## I. Grundsätzliches:

Es ist jeweils das passende Arbeits- oder Ausbildungsvertragsmuster zu verwenden. Der Anwendungsbereich ergibt sich jeweils aus der Überschrift der Muster.

Die Kästchen in den Arbeits- und Ausbildungsvertragsmustern eröffnen entweder eine Wahlmöglichkeit zwischen zwei oder mehreren Alternativen oder auch, ob eine Regelung in den individuellen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag aufgenommen werden soll. Dabei ist Zutreffendes anzukreuzen, nicht Zutreffendes ist zu streichen.

Die Ausführungen unter der nachstehenden Ziffer II. beziehen sich auf die Arbeitsvertragsmuster für die Einstellung auf unbestimmte Zeit (Anlage 2) sowie die befristete Einstellung, und zwar sowohl allgemein (Anlage 3) als auch die befristete Einstellung im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis (Anlage 4, zu den Voraussetzungen siehe Rundschreiben vom 3. August 2012 - D5 - 220 233 - 53/7). Gesonderte Hinweise werden, soweit erforderlich, zum Änderungsvertrag (Anlage 5; siehe Ziffer III.) und zu den Ausbildungsverträgen (Anlage 6 und 7; siehe Ziffer IV.) gegeben.

## II. Arbeitsvertragsmuster für die Einstellung (Anlagen 2 bis 4):

### Kopf des Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsvertrag wird unter Vorbehalt geschlossen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages z. B. von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht wird.

§ 1 des Arbeitsvertrages   
(Arbeitszeitumfang und Dauer des Arbeitsverhältnisses)

Teilzeitbeschäftigung:

Der Regelfall einer Teilzeitbeschäftigung ist die individuelle Vereinbarung einer durchschnittlichen Arbeitszeit in einem prozentualen Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Soll ausnahmsweise abweichend von diesem Grundsatz eine feste Stundenzahl – die auch bei einer allgemeinen tariflichen Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unverändert bleiben soll - für die Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, so ist der Arbeitsvertrag entsprechend abzuändern.

Der Vertrag enthält zudem eine Regelung gemäß § 6 Abs. 5 TVöD, wonach für Teilzeitbeschäftigte die Verpflichtung zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit arbeitsvertraglich zu regeln ist.

Befristung:

* Allgemeines:

Für Befristungen von Arbeitsverhältnissen gelten die Regelungen des § 30 TVöD. Demnach sind befristete Arbeitsverträge nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig (Abs. 1 Satz 1).

Das TzBfG unterscheidet bei befristeten Arbeitsverträgen zwischen kalendermäßig befristeten und zweckbefristeten Arbeitsverträgen (§ 3 Abs. 1 TzBfG). Dabei bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Das Schriftformerfordernis erfasst nicht die Angabe des Befristungsgrundes (mit/ohne Sachgrund bzw. welcher Sachgrund).

* Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag

Das kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Abs. 1 TzBfG).

* Zweckbefristung

Bei der Zweckbefristung ist das Ende des Arbeitsverhältnisses nicht an einen bestimmten Termin gebunden, sondern an das Erreichen eines im Arbeitsvertrag definierten Zwecks. Der Zweck muss im Arbeitsvertrag so hinreichend umschrieben sein, dass man zuverlässig feststellen kann, ob er erreicht ist. Der Gesetzgeber verpflichtet den Arbeitgeber, die/den Beschäftigte/n zwei Wochen vor Erreichen des Zwecks schriftlich davon zu unterrichten (§ 15 Abs. 2 TzBfG). Es wird empfohlen, Zweckbefristungen regelmäßig mit einer kalendermäßigen Befristung des Arbeitsverhältnisses zu verbinden.

* Sachgrundlose - kalendermäßige - Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG):

Ein Arbeitsverhältnis kann ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Innerhalb der Gesamtdauer von zwei Jahren kann das Arbeitsverhältnis bis zu dreimal verlängert werden. Zu beachten ist, dass bei einer eventuellen Verlängerung innerhalb des Zweijahreszeitraums keine über die bloße Verlängerung hinausgehende Vereinbarung getroffen werden darf. Jede darüber hinaus gehende Änderung des Arbeitsverhältnisses (z. B. Art der Tätigkeit/Arbeitszeit) oder der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages anstelle der bloßen Verlängerung führen zu einer unwirksamen Befristung und in der Folge nach § 16 TzBfG zu einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Ebenfalls darf kein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 TzBfG zu demselben Arbeitgeber bestanden haben. Ein Ausbildungsverhältnis gilt nicht als ein derartiges Arbeitsverhältnis.

* Besonderheiten für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte:
* Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt (§ 30 Abs. 2 Satz 1 TVöD).
* Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen (§ 30 Abs. 3 Satz 1 TVöD).

Diese Besonderheiten gelten nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder gesetzliche Nachfolge-regelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

* Befristungen nach § 21 BEEG

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses liegt vor, wenn Beschäftigte zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz/der Elternzeit/der Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes nach § 21 BEEG eingestellt werden. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den rechtlich zulässigen Zweck erkennen lassen.

* Befristungen nach § 6 Abs. 1 bis 3 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m. § 6 Abs. 1 bis 3 PflegeZG oder § 2 Abs. 5 Satz 3 i. V. m. Abs. 3 FPfZG i. V. m. § 6 Abs. 1 bis 3 PflegeZG

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses liegt zudem vor, wenn Beschäftigte zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder § 2 FPfZG eingestellt werden. Die Dauer der Befristung muss auch hier kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den rechtlich zulässigen Zweck erkennen lassen.

* Übertragung von Führungspositionen auf Zeit und auf Probe (§§ 31 und 32 TVöD)

Es bestehen keine besonderen Formerfordernisse; die Arbeitsvertragsmuster für befristete Einstellungen finden uneingeschränkt Anwendung.

* Besonderheiten beim Arbeitsvertragsmuster für die befristete Beschäftigung im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis

Im Falle der Befristung aufgrund § 16a Satz 1 TVAöD ist das Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, die im Anschluss an das Berufsausbildungs-verhältnis befristet nach § 16a Satz 1 TVAöD - Allgemeiner Teil- eingestellt werden zu verwenden. Die Laufzeit des befristeten Vertrages muss zwölf Monate betragen.

Soll die Befristung außerhalb von § 16a TVAöD - Allgemeiner Teil - erfolgen, ist das Muster für befristete Arbeitsverträge zu verwenden. Sofern die Befristung außerhalb von § 16a TVAöD – Allgemeiner Teil – erfolgt, kann auch eine kürzere oder längere Befristungsdauer als zwölf Monate innerhalb der Höchstdauer von zwei Jahren gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vereinbart werden.

### § 2 des Arbeitsvertrages (Verweis auf Tarifrecht)

Für Beschäftigte des Bundes bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), den besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD – Besonderer Teil Verwaltung), dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung.

Auszuwählen ist, ob die Regelungen für das Tarifgebiet Ost oder West Anwendung finden. Gemäß § 38 Abs. 1 TVöD gelten die Regelungen für das Tarifgebiet Ost für die Beschäftigen, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit sachlichem Grund nach § 21 BEEG ist folgender Satz aufzunehmen: „Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Abs. 1 bis 5 BEEG Anwendung.“ Eine entsprechende Option ist in den Arbeitsvertragsmustern für befristete Verträge vorgesehen.

### § 3 des Arbeitsvertrages (Probezeit und Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse)

Probezeit:

Nach § 2 Abs. 4 TVöD gelten die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.

Bei befristeten Arbeitsverträgen für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten

* bei einer Befristung ohne sachlichen Grund die ersten sechs Wochen
* bei einer Befristung mit sachlichem Grund die ersten 6 Monate

als Probezeit (§ 30 Abs. 4 Satz 1 TVöD).

Wird die/der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt, entfällt die Probezeit (§ 2 Abs. 4 Satz 2 TVöD). Der Text des § 3 im Arbeitsvertragsmuster für die befristete Beschäftigung im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis enthält deshalb eine entsprechende Formulierung. Im Falle einer Befristung außerhalb des § 16a Satz 1 TVAöD - Allgemeiner Teil - sowie bei unbefristeter Einstellung ist diese Formulierung in § 3 des entsprechenden Arbeitsvertragsmusters aufzunehmen.

Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse:

Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG nur ordentlich gekündigt werden, wenn dies tarif- oder arbeitsvertraglich ausdrücklich vereinbart ist. Für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 30 Abs. 1 Satz 2 TVöD ist die ordentliche Kündigung ausdrücklich in § 30 Abs. 4 und 5 TVöD vereinbart. Der Satz in § 3 der einschlägigen Arbeitsvertragsmuster ist daher deklaratorisch.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 30 Abs. 1 Satz 1 ist dagegen eine ordentliche Kündigung im TVöD nicht ausdrücklich vorgesehen. Deshalb ist zwingend der Verweis auf die Kündigungsmöglichkeit nach § 34 Abs. 1 TVöD aufzunehmen.

### § 4 des Arbeitsvertrages (Eingruppierung)

Im Arbeitsvertrag ist die maßgebliche Entgeltgruppe anzugeben. Die Entgeltgruppe nach TVöD bestimmt den Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers. Deren Aufnahme in den Arbeitsvertrag stellt über die Wiedergabe der tariflichen Regelung hinaus zugleich eine eigenständige Vereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber über den Umfang des Direktionsrechts dar. Allgemein beinhaltet das Direktionsrecht des Arbeitgebers die Befugnis, Art, Ort und Umfang der Tätigkeit des oder der Beschäftigten im Einzelnen zu bestimmen. Im Rahmen des Direktionsrechts können - z. B. anlässlich einer Umsetzung - dem Beschäftigten jedoch nur Tätigkeiten übertragen werden, deren Tätigkeitsmerkmale derselben Entgeltgruppe zugeordnet sind wie die Tätigkeitsmerkmale der bisher auszuübenden Tätigkeit (ständige Rechtsprechung: BAG vom 23. November 2004 - 2 AZR 38/04; BAG vom 21. November 2002 - 6 AZR 82/01; BAG vom 24. April 1996 - 4 AZR 976/94, BAG vom 14. Dezember 1961 - 5 AZR 180/61). Sind die neuen Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet, handelt es sich um eine Höhergruppierung und es ist ein neuer Arbeitsvertrag oder ein Änderungsvertrag abzuschließen. Sind die neuen Tätigkeiten einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet, handelt es sich um eine Herabgruppierung. Hierfür ist, wenn die oder der Beschäftigte einer Arbeitsvertragsänderung nicht zustimmt, eine Änderungskündigung erforderlich.

### § 5 des Arbeitsvertrages (Nebenabreden)

Für den Fall, dass eine vereinbarte Nebenabrede während der Laufzeit des Vertrages nicht gesondert kündbar sein soll, ist Absatz 2 zu streichen und Absatz 3 wird Absatz 2.

In Umsetzung von Rechtsprechung des BAG ist in den Musterarbeitsverträgen keine allgemeine Schriftformklausel mehr enthalten. Nicht hiervon betroffen ist hingegen das in § 2 Abs. 3 TVöD tarifvertraglich vereinbarte und nun in § 5 Abs. 3 der Arbeitsvertragsmuster aufgenommene Schriftformerfordernis für Nebenabreden.

## III. Arbeitsvertragsmuster Änderungsvertrag (Anlage 5)

Das Muster enthält Optionen für eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrags. Die Änderungsoptionen beziehen sich auf die jeweiligen Vorschriften des Musterarbeitsvertrags. Die Ausführungen unter Ziffer II gelten, soweit sie eine die jeweils vorzunehmende Änderung betreffende Frage (z. B. Dauer oder Umfang des Arbeitsverhältnisses) betreffen, auch für den Änderungsvertrag.

Bei Abschluss eines Änderungsvertrages ist zu beachten, dass der Umfang der vorzunehmenden Änderungen vom Stand des bisher verwendeten Arbeitsvertragsmusters abhängt, insbes. ob das bisherige Arbeitsvertragsmuster noch aus der Zeit vor Einführung des TVöD stammt oder aus der Zeit danach. Unabhängig von der Art der Änderung sind jeweils die Absätze des Arbeitsvertragsmusters auszufüllen, die von den Regelungen des Ursprungsarbeitsvertrags abweichen, nicht Zutreffendes ist wegzulassen oder zu streichen.

Neu aufgenommen in das Arbeitsvertragsmuster wurden die drei nachstehenden Optionen:

* Befristete Vereinbarung von Teilzeit (§ 11 Abs. 1 Satz 2 TVöD), mit der Folge, dass nach Ablauf der Frist die vorherige Vereinbarung zur Arbeitszeit wieder auflebt. Die Befristungsdauer kann gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 TVöD bis zu fünf Jahre betragen.
* Hinausschieben des tariflich geregelten Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses während des laufenden Arbeitsverhältnisses (Erreichen der Regelaltersgrenze, § 33 Abs. 1 Buchst. a) TVöD - Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI, vgl. Rundschreiben vom 30. Juni 2014 - D 5 - 31005/24#3 und D 5 - 31007/1#10, S. 5). Im Zusammenhang mit dem zum 1. Juli 2014 neu in Kraft getretenen § 41 Satz 3 SGB VI ist durch die Rechtsprechung noch nicht geklärt, ob gleichzeitig mit der befristeten Verlängerung des Arbeitsvertrages Arbeitsbedingungen geändert werden können. § 14 Abs. 2 TzBfG verbietet dies bei sachgrundlosen Befristungen. Um das Risiko einer unwirksamen Befristung und damit einen unbefristeten Arbeitsvertrag auszuschließen, sollte die Entscheidung der Gerichte abgewartet werden, bevor eine solche Änderung der Arbeitsbedingungen gleichzeitig mit der Befristung vereinbart wird.   
    
  Einzutragen ist der beibehaltene Arbeitszeitumfang, weil dies sonst bei der durch die Änderung vorgenommene Ersetzung von § 1 des Arbeitsvertrags im Arbeitsvertrag nicht mehr ausdrücklich erwähnt wäre. Falls es sich bei dem Arbeitsverhältnis, dessen Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben wird, um ein Teilzeitarbeitsverhältnis handelt, ist der bei Teilzeitbeschäftigung in den Arbeitsvertragsmustern enthaltene Satz „Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.“ aufzunehmen.
* Bei Vereinbarung eines FALTER-Arbeitszeitmodells sowie eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sind jeweils besondere Hinweise an die Beschäftigten bezüglich der Auswirkungen dieser Vertragsänderungen notwendig. Diese Hinweise sind am Ende des Änderungsvertragsmusters abgedruckt und jeweils nur dann aufzunehmen, wenn die entsprechende Änderungsvereinbarung getroffen wird.

Hinsichtlich der Nebenabrede sind drei Änderungsvarianten vorgesehen, die Ergänzung oder Ersetzung einer bereits vereinbarten Nebenabrede, sowie die erstmalige Vereinbarung einer Nebenabrede. Ob bei Ergänzung oder Ersetzung einer vereinbarten Nebenabrede die ggf. bereits vereinbarte gesonderte Kündigungsmöglichkeit auch für die neue Nebenabrede gelten soll, ist zu prüfen. Gegebenenfalls ist eine Regelung zur gesonderten Kündbarkeit (§ 5 Abs. 2 der Musterarbeitsverträge zur Einstellung) anzufügen. Wird erstmals eine Nebenabrede vereinbart, gelten die obigen Ausführungen (unter Ziffer II zu § 5).

In Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit einer doppelten Schriftformklausel in einem Formularvertrag wurde die entsprechende Klausel in den Arbeitsvertragsmustern für die Einstellung entfernt (bislang § 6 des Arbeitsvertragsmusters). Das tarifvertraglich vereinbarte Schriftformerfordernis für Nebenabreden aus § 2 Abs. 3 Satz 1 TVöD ist davon nicht betroffen und wurde deshalb als § 5 Abs. 3 der Arbeitsvertragsmuster neu aufgenommen. Als Folgeänderungen wurden im Arbeitsvertragsmuster „Änderungsvertrag“ die beiden Optionen am Schluss aufgenommen. So kann die vereinbarte Schriftformklausel in § 6 des bisherigen Arbeitsvertrags aufgehoben und für Nebenabreden die neue Schriftformklausel als neuer § 5 Abs. 3 des Arbeitsvertrags vereinbart werden.

## IV. Muster für Ausbildungsverträge (Anlagen 6 und 7)

Die Muster für Ausbildungsverträge nach dem TVAöD – Besonderer Teil Pflege – und dem TVAöD – Besonderer Teil BBiG – haben eine eigene, von der Struktur der Musterarbeitsverträge abweichende, Gliederung. Hierzu ist auf folgendes hinzuweisen:

* **§ 6:** Einzusetzen ist das bei Abschluss des Ausbildungsvertrages nach § 8 Abs. 1 TVAöD - Besonderer Teil BBiG bzw. Besonderer Teil Pflege - für den Bereich des Bundes maßgebende Ausbildungsentgelt.
* **§ 7:** Einzusetzen ist die bei Abschluss des Ausbildungsvertrages nach § 9 TVAöD Besonderer Teil Pflege bzw. TVAöD - Besonderer Teil BBiG - maßgebende Dauer des Erholungsurlaubs.
* **Unterschrift gesetzlicher Vertreter:** Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder Pfleger, verpflichtet er sich, die nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen.