Befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund

(mit Tarifbindung bzw. in Anlehnung an einen Tarifvertrag)[[1]](#endnote-1)1

Zwischen

der Firma ..................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

Frau/Herrn ................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird nachfolgender befristeter Arbeitsvertrag nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geschlossen:

§ 1 Dauer des Arbeitsverhältnisses

(1) Der Arbeitnehmer wird für die Zeit vom ................... bis ................... eingestellt.[[2]](#endnote-2)2

(2) Die Parteien stellen fest, dass zwischen ihnen ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zuvor nicht bestanden hat.[[3]](#endnote-3)3

(3) Sofern tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gelten die ersten .................... Wochen/Monate gelten als Probezeit.[[4]](#endnote-4)4

(4) Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf.

**§ 2 Anwendbare Tarifverträge**

Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Tarifverträge Anwendung:

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

*(nur bei fehlender Tarifbindung wahlweise:*

- in der zurzeit des Abschlusses dieses Vertrages geltenden Fassung.

- in der jeweils geltenden Fassung.)

§ 3 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als ........................................................................ eingestellt. Er wird zunächst insbesondere mit den Tätigkeiten …………………………………………………………... beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige und gleich bezahlte Arbeit zuzuweisen, soweit dies dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit richtet sich nach dem Tarifvertrag und beträgt zurzeit .......... Wochenstunden.

(2) Die Lage der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der täglichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage bestimmt der Arbeitgeber nach billigem Ermessen.[[5]](#endnote-5)5

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sofern betriebliche Belange dies erfordern, auf Anordnung des Arbeitgebers auch Nachtarbeit/Nachtschichtarbeit/Schichtarbeit/Sonntagsarbeit/Überstunden im gesetzlich und tariflich zulässigen Umfang zu leisten.

(4) Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß §§ 95 ff. SGB III für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Kurzarbeit kann für eine Dauer von längstens zwölf Monaten angeordnet werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängern. In diesem Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, die Kurzarbeit entsprechend länger anzuordnen. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben. Für die Dauer der Kurzarbeit verringert sich je nach Umfang der angeordneten Kurzarbeit die Vergütung im Verhältnis zu der verkürzten Arbeitszeit.

§ 5 Arbeitsort

Arbeitsort ist ................................ Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer auch in anderen Betrieben seines Unternehmens innerhalb Deutschlands zu beschäftigen.

§ 6 Vergütung

(1) Für die im Vertrag vorgesehene Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer den tariflichen Stundenlohn/Wochenlohn/Monatslohn. Dieser beträgt zurzeit ................................... € brutto.

(2) Für Nachtarbeit/Nachtschichtarbeit/Sonntagsarbeit/Überstunden werden Zuschläge nach den tariflichen Grundsätzen gezahlt.

(3) Die Vergütung wird jeweils fällig am ....................................................., ist bargeldlos zahlbar und wird auf das Konto des Arbeitnehmers, IBAN ................................................................................, BIC: ......................................., angewiesen.

§ 7 Sonderleistungen; Freiwilligkeitsvorbehalt

(1) Soweit durch den Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt weitere, mit dem Arbeitnehmer nicht ausdrücklich tariflich oder individuell vereinbarte Sonderleistungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) gewährt werden, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung, die keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft begründen. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung von solchen freiwilligen Sonderleistungen entsteht auch dann nicht, wenn eine Gewährung wiederholt erfolgt. Es bleibt stattdessen im freien, unbeschränkten Ermessen des Arbeitgebers, eine gleiche oder ähnliche Leistung zukünftig zu erbringen. Das Entstehen einer betrieblichen Übung ist bezüglich solcher Sonderleistungen damit ausgeschlossen.

(2) Klargestellt wird, dass durch diesen Freiwilligkeitsvorbehalt weder an den Arbeitnehmer gezahlte laufende Leistungen noch solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund von Individualabreden gleich welcher Art einen Anspruch hat, ausgeschlossen werden.[[6]](#endnote-6)6

§ 8 Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von …….…. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub den tariflich vorgesehenen/einen vertraglichen Erholungsurlaub von weiteren ............ Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

(2) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf.

(4) Für den übergesetzlichen Urlaub gilt, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres, für den er entsteht oder, wenn der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen worden ist, nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.[[7]](#endnote-7)7

(5) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

(6) Der Arbeitgeber gewährt ein zusätzliches Urlaubsgeld in tariflicher Höhe.

(7) Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Nimmt er dennoch während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit auf, so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld. Bereits für die Urlaubszeit gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

§ 9 Hinweis des Arbeitgebers nach § 2 Abs.2 Satz 2 Nr.3 SGB III

Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hin, dass dieser verpflichtet ist, sich spätestens drei Monate vor Ablauf dieses Vertrages persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, damit dem Arbeitnehmer seine eventuell bestehenden Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung ungekürzt erhalten bleiben. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Des Weiteren weist der Arbeitgeber darauf hin, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, selbst aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen.

§ 10 Arbeitsverhinderung

(1) Im Falle einer krankheitsbedingten oder aus sonstigen Gründen veranlassten Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über Grund und voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung zu informieren.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf seine Kosten eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergeben. Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer über die Dauer der zunächst bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hinaus arbeitsunfähig bleibt.

§ 11 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

§ 12 Nebenbeschäftigung

Während der Dauer der Beschäftigung ist jede entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigt, untersagt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung den Arbeitgeber zu informieren.

§ 13 Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer hat im Falle eines schwerwiegenden Vertragsverstoßes (Nichtantritt des Arbeitsverhältnisses; Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund; Verstoß gegen ein etwa bestehendes Wettbewerbsverbot oder die Verschwiegenheitspflicht; Überschreiten der Befugnisse aus eventuell bestehenden Vollmachten; Begehen von Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers, Mitarbeitern oder Kunden; ..................................................................) für jeden Einzelfall eine Vertragsstrafe in Höhe von .......................... € zu zahlen. Der Arbeitgeber kann einen weitergehenden Schaden geltend machen.[[8]](#endnote-8)8

§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Unabhängig von der Befristung kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit den tariflichen Fristen zu den tariflich vorgesehenen Terminen gekündigt werden.

(2) Sofern tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Die Parteien vereinbaren, dass die Verlängerung der für den Arbeitgeber maßgeblichen Kündigungsfrist auf Grund verlängerter Betriebszugehörigkeitszeiten in gleicher Weise auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer gilt.

(3) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

(4) Eine ordentliche Kündigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.

(5) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit in jedem Fall der Schriftform.

§ 15 Freistellung

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner Bezüge und unter Anrechnung der ihm zustehenden Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen, sofern für die Freistellung ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder der Unmöglichkeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers oder bei schweren, das Vertrauen beeinträchtigenden Vertragsverstößen des Arbeitnehmers vor.

(2) Der Arbeitnehmer hat sich während der Freistellung den Wert desjenigen anrechnen zu lassen, was er infolge des Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

(3) Der Arbeitnehmer bleibt auch im Falle seiner Freistellung an das vertragliche Wettbewerbsverbot bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebunden.

§ 16 Ausschlussfristen

(1) Die Ausschlussfristen bestimmen sich nach den Regelungen im Tarifvertrag.

(2) Sofern die Ausschlussfristen tarifvertraglich nicht geregelt sind, bestimmen diese sich wie folgt:

a. Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren, Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz und andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie sonstigen Ansprüchen aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann – müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte müssen, in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Ansonsten sind die Ansprüche verfallen.

b. Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 17 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Die Parteien sind sich darüber einig, dass sämtliche Schadensersatzansprüche, welche der Arbeitnehmer gegenüber einem Dritten aus einem zur Arbeitsunfähigkeit führenden Ereignis hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der von ihm gewährten Entgeltfortzahlung hiermit im Voraus abgetreten sind. Die zur Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche notwendigen Angaben hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.

§ 18 Formerfordernis; salvatorische Klausel

(1) Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

(3) Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

§ 19 Sonstige Vereinbarungen

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

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

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

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

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

1. 1 Im Fall der beiderseitigen Tarifbindung darf das vorliegende Muster nicht kritiklos übernommen werden, vielmehr ist der Blick in den Tarifvertrag unerlässlich. Denn die Bedingungen des Tarifvertrages sind Mindestarbeitsbedingungen, sodass bei beiderseitiger Tarifbindung keine Arbeitsbedingungen vereinbart werden dürfen, die für den Arbeitnehmer ungünstiger sind als die tariflichen. In jedem Fall muss daher zuerst im Tarifvertrag nachgesehen werden, um den Arbeitsvertrag auf diesen abzustimmen. Besteht keine Tarifbindung, so sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen frei, die Arbeitsbedingungen auszuhandeln und vertraglich festzulegen. Aus Gründen der Vereinfachung oder um gleichmäßige Arbeitsbedingungen im Betrieb zu erhalten, falls ohnehin ein Teil der Belegschaft tarifgebunden ist, kann im Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag verwiesen werden. [↑](#endnote-ref-1)
2. 2 Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist generell bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Für neu gegründete Unternehmen existieren jedoch weitergehende sachgrundlose Befristungsmöglichkeiten: So können Unternehmen, deren Gründungszeitpunkt noch nicht vier Jahre zurückliegt (also auch bereits bestehende Unternehmen!), nunmehr befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abschließen. Als Gründungszeitpunkt gilt die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die dem Finanzamt oder der Gemeinde mitzuteilen ist. Arbeitsverträge mit einer bis zu vierjährigen Befristung können auch noch kurz vor Ablauf der vierjährigen Gründungsphase abgeschlossen werden. Allerdings ist der Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme und nicht der des Vertragschlusses entscheidend. Die Anzahl der Verlängerungen ist nicht begrenzt. Sie müssen allerdings lückenlos aneinander anschließen. Bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gibt es nach § 14 Abs.3 TzBfG eine erweiterte Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung: Diese ist nämlich bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder SGB III teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. [↑](#endnote-ref-2)
3. 3 Die Regelung in § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG beinhaltet keine zeitliche Beschränkung im Hinblick auf frühere Arbeitsverhältnisse zwischen den Parteien. Seit 2011 galt zwar die Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 06.04.2011, Az. 7 AZR 716/09), dass eine Vorbeschäftigung bis maximal drei Jahre vor dem erneuten Beginn eines Arbeitsverhältnisses nicht zur Unzulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung führt. Das BAG hat jedoch mit Urteil vom 23.01.2019 (Az. 1 AZR 733/16) seine bisherige Rechtsprechung zur sachgrundlosen Befristung bei einer Vorbeschäftigung geändert. Die Vereinbarung einer Befristung ohne Sachgrund ist jetzt in der Regel nicht mehr möglich, wenn der Arbeitnehmer bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber auf einer vergleichbaren Stelle tätig gewesen ist, es sei denn, die vorherige Beschäftigung liegt sehr lange zurück, ist nur von kurzer Dauer gewesen oder war vollständig anders geartet. Nach der Entscheidung des BAG vom 23.01.2019 ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags auch dann unzulässig, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das heißt: Selbst eine Vorbeschäftigung, die acht Jahre zurückliegt, ist nach Auffassung des BAG nicht als „sehr lange“ einzustufen. [↑](#endnote-ref-3)
4. 4 Die Dauer eines Probearbeitsverhältnisses darf nur ausnahmsweise sechs Monate überschreiten. Die vierzehntägige Kündigungsfrist während der Probezeit gilt gemäß § 622 Abs. 3 BGB allerdings selbst bei vereinbarter längerer Kündigungsfrist nur während der ersten sechs Monate. [↑](#endnote-ref-4)
5. 5 Sofern im Betrieb ein Betriebsrat besteht, ist allerdings dessen Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beachten. [↑](#endnote-ref-5)
6. 6 Diese Klausel enthält einen allgemeinen Freiwilligkeitsvorbehalt, welcher auch nach neuerer Rechtsprechung zulässig ist. Es ist allerdings darauf zu achten, dass zum einen im Arbeitsvertrag keine Leistung verbindlich zugesagt oder der Anschein der Verbindlichkeit geweckt wird, sofern sie nur freiwillig erfolgen soll und zum anderen bei jeder Zahlung zusätzlich zur Vermeidung einer betrieblichen Übung auf die Einmaligkeit, die Freiwilligkeit und den Ausschluss jeden Anspruchs für die Zukunft in geeigneter Form hingewiesen wird (vgl. BAG NZA 2009, 535), zumal das Bundesarbeitsgericht zumindest für die Fallgestaltung einer mehr als 20 Jahre lang erfolgten vorbehaltlosen Zahlung bereits Zweifel geäußert hat, ob eine vorbehaltlose und ohne Hinweis auf die vertragliche Regelung erfolgte Zahlung vom Arbeitnehmer nicht doch als Angebot zur dauerhaften Leistungserbringung verstanden werden kann (vgl. BAG Urteil vom 14.09.2011, 10 AZR 526/10). Aus diesem Urteil ist zu entnehmen, dass ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, unwirksam ist, weil er den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Deshalb sollten zumindest laufende Leistungen und solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund einer Individualabrede einen Anspruch hat, ausdrücklich vom Freiwilligkeitsvorbehalt ausgenommen werden. Folgende ausdrückliche beispielhafte Erklärung des Arbeitgebers bei einer späteren Gewährung einer Sonderleistung wäre möglich: *„Die Gewährung dieses Weihnachtsgeldes erfolgt gem. § … des Arbeitsvertrages freiwillig und ohne Einräumung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft. Der Arbeitgeber wird nächstes Jahr frei entscheiden, ob erneut ein Weihnachtsgeld gewährt wird.“* [↑](#endnote-ref-6)
7. 7 Der Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt bei einer

   6-Tage-Woche: 24 Arbeitstage

   5-Tage-Woche: 20 Arbeitstage

   4-Tage-Woche: 16 Arbeitstage

   3-Tage-Woche: 12 Arbeitstage

   2-Tage-Woche: 8 Arbeitstage

   1-Tage-Woche: 4 Arbeitstage

   (Jugendliche und schwerbehinderte Menschen haben nach dem Jugendschutzgesetz bzw. dem Sozialgesetzbuch X einen höheren Mindesturlaubsanspruch.)

   Es empfiehlt sich, zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem etwaig gewährten zusätzlichen Urlaub zu unterscheiden, um zu erreichen, dass zumindest der vertragliche Urlaubsanspruch verfällt, wenn dieser im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann (vgl. BAG NZA 2009, 538). [↑](#endnote-ref-7)
8. 8 Die regelmäßige Höhe einer solchen Vertragsstrafe beläuft sich auf einen Monatslohn. Sofern die maßgebliche Kündigungsfrist jedoch weniger als einen Monat beträgt, etwa bei Kündigung während der Probezeit und der damit gemäß § 622 Abs. 3 BGB verbundenen zweiwöchigen Kündigungsfrist, sollte auch die Vertragsstrafe nicht höher als das vertragsmäßige Entgelt für diesen Zeitraum betragen, da ansonsten die Gefahr besteht, dass diese Klausel nach § 307 BGB für unwirksam erachtet wird. Außerdem sollten die die Vertragsstrafen auslösenden Pflichtverletzungen im Einzelnen so klar bezeichnet sein, dass sich der Arbeitnehmer in seinem Verhalten darauf einstellen kann, da anderenfalls die Vertragsstrafenklausel als zu weitgehend und damit unwirksam eingestuft werden könnte. [↑](#endnote-ref-8)