

Zwischen dem Land Niedersachsen

vertreten durch	Arbeitgeber
-----------------	-------------

und

Frau oder Herrn	geboren am	Beschäftigte oder Beschäftigter
wohnhaft in		

wird

vorbehaltlich

folgender **A r b e i t s v e r t r a g** geschlossen:

§ 1

Frau oder Herr	wird ab
----------------	---------

als **Vollbeschäftigte** oder **Vollbeschäftigter**

als **Teilzeitbeschäftigte** oder **Teilzeitbeschäftigter**

mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer oder eines entsprechenden Vollbeschäftigten mit _____ der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer oder eines entsprechenden Vollbeschäftigten mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von _____ Stunden Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird ein Zeitraum von _____ zugrunde gelegt
Die oder der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeit zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

b e f r i s t e t eingestellt

1. wegen Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) in der jeweils geltenden Fassung

kalendermäßig befristet bis zum _____
zweckbefristet für _____
längstens bis zum _____

a. befristet nach § 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
in der jeweiligen Fassung

b. befristet nach § 2 Absatz 3 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) i. V. m.
§ 6 Absatz 1 bis 3 PflegeZG in der jeweiligen Fassung

zur Vertretung von Frau oder Herrn _____
bis zum _____

c. nach § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) in der jeweiligen Fassung zur Vertretung
von Frau oder Herrn _____ und zwar

für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz	für die Dauer einer ggf. anschließenden Elternzeit
für die Dauer der Elternzeit	für die Dauer des Betreuungsurlaubs
bis zum _____	

2. ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes

nach § 14 Absatz 2 TzBfG

nach § 14 Absatz 3 TzBfG

bis zum

§ 2

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 Fassung, die für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land Niedersachsen jeweils gilt.

Für die Fälle der Nr. 1a des § 1 dieses Arbeitsvertrages findet § 6 Absatz 1 bis 3 PflegeZG Anwendung.

Für die Fälle der Nr. 1b des § 1 dieses Arbeitsvertrages findet § 2 Absatz 3 FPfZG i. V. m. § 6 Absatz 1 bis 3 PflegeZG Anwendung.

Für die Fälle der Nr. 1c des § 1 dieses Arbeitsvertrages findet § 21 Absatz 1 bis 5 BEEG Anwendung.

§ 3

1. Die Probezeit beträgt

nach § 2 Absatz 4 TV-L 6 Monate.

nach § 30 Absatz 4 Satz 1 erster Halbsatz TV-L sechs Wochen.

nach § 30 Absatz 4 Satz 1 zweiter Halbsatz TV-L sechs Monate.

2. Für die Kündigung des nach § 30 Absatz 1

Satz 1 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 34 Absatz 1 TV-L.

Satz 2 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 30 Absatz 4 und 5 TV-L.

§ 4

Die oder der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe

TV-L eingruppiert (§ 12 Absatz 2 TV-L).

Der Arbeitgeber ist berechtigt, der oder dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.

§ 5

Die Vereinbarung von **Nebenabreden** bedarf der Schriftform (§ 2 Absatz 3 Satz 1 TV-L).

Es wird/werden folgende **Nebenabrede(n)** vereinbart:

Die Nebenabrede(n) kann/können schriftlich gekündigt werden mit einer Frist

von/zum

von zwei Wochen zum Monatsschluss.

Die Nebenabrede(n) kann/können nicht gesondert gekündigt werden.

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages

Ort, Datum

für den Arbeitgeber

Beschäftigte oder Beschäftigter

**Hinweise zum anliegenden
MUSTERARBEITSVERTRAG - Vertragsabschluss (befristet) -
für unter den Geltungsbereich des TV-L fallende Beschäftigte**

Zutreffendes bitte ankreuzen oder ausfüllen

Das sich auf den Hinweis beziehende Feld aus dem Arbeitsvertrag ist z. T. jeweils verkleinert mit abgebildet.

Dieses (allgemeine) Vertragsmuster ist nicht zu verwenden für Ärztinnen und Ärzte, für die der TV-Ärzte gilt, und für Lehrkräfte, die unter § 44 TV-L fallen.

Auszufüllen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages z. B. von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht wird.

wird

vorbehaltlich

Zu § 1

Auszufüllen, wenn ein anderer Anteil als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (z. B. drei Viertel; 60 v. H.) von entsprechend Vollbeschäftigten vereinbart werden soll.

mit

der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer oder eines entsprechenden Vollbeschäftigten

Nur auszufüllen, wenn die vereinbarte Stundenzahl auch bei einer allgemeinen tariflichen Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit **unverändert** bleiben soll.

mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von

Stunden

Auszufüllen, wenn es aufgrund der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung der oder des Beschäftigten oder aus Gründen der Dienstplangestaltung erforderlich ist, den Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 Satz 1 TV-L zu verlängern.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird ein Zeitraum von zugrunde gelegt.

Zu 1., 1a., 1b., 1c. und 2.

Hier ist der Zeitpunkt bzw. das Ereignis anzugeben, mit dessen Eintritt das Arbeitsverhältnis endet.

längstens bis zum / bis zum

Zu 1.

Bei Vertretung wegen Krankheit der oder des zu Vertretenden empfiehlt sich folgende Formulierung:

„ ... bis zur Wiederaufnahme der Tätigkeit von Frau oder Herrn bzw. ihrem oder seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, längstens bis zum Im Falle des Ausscheidens der oder des zu Vertretenden behält sich der Arbeitgeber ausdrücklich das Recht vor, über die Besetzung des Arbeitsplatzes und die Anforderungen hieran neu zu entscheiden.“

zweckbefristet für

längstens bis zum

Zu 1c.

Befristete Arbeitsverträge können zur Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin oder eines anderen Arbeitnehmers für Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes (Betreuungsurlaub) oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon (einschließlich etwa notwendiger Zeiten einer Einarbeitung) abgeschlossen werden. Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den in § 21 BEEG genannten Zwecken zu entnehmen sein.

weitere Hinweise siehe folgende Seite

Zu 2.

Bei Befristungen nach den §§ 1 ff. WissZeitVG sollte nach der Angabe des Enddatums der Zusatz "(§ 1 WissZeitVG)" angebracht werden.

bis zum

Weitere allgemeine Hinweise zur Befristung befinden sich auf der nächsten Seite.

Zu § 3

Nach § 2 Absatz 4 TV-L gelten die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.

Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit (§ 2 Absatz 4 TVL). Der Text des § 3 ist dann z. B. wie folgt zu fassen:

„Eine Probezeit ist nicht vereinbart (§ 2 Absatz 4 zweiter Satz TV-L).“

Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 01.01.2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten

- bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund die ersten sechs Wochen als Probezeit (§ 30 Absatz 4 Satz 1 1. Halbsatz TV-L),
- bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit (§ 30 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz TV-L).

§ 3

1. Die Probezeit beträgt

nach § 2 Absatz 4 TV-L 6 Monate.

nach § 30 Absatz 4 Satz 1 erster Halbsatz TV-L sechs Wochen.

nach § 30 Absatz 4 Satz 1 zweiter Halbsatz TV-L sechs Monate.

2. Für die Kündigung des nach § 30 Absatz 1

Satz 1 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 34 Absatz 1 TV-L.

Satz 2 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 30 Absatz 4 und 5 TV-L.

(Dieses Kästchen ist nur einschlägig bei Beschäftigten im Tarifgebiet West, deren Tätigkeit vor dem 01.01.2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. In den Fällen der §§ 1 ff. Wissenschaftszeitvertragsgesetz findet diese Kündigungsbestimmung keine Anwendung.)

Zu § 4

Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 ist für Beschäftigte, die unter § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O vom 08.05.1991 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 01.01.2012 und dem In-Kraft-Treten entsprechender neuer Eingruppierungsregelungen stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand."

Allgemeine Hinweise zu Befristungen

1. Allgemeines

Für Befristungen von Arbeitsverhältnissen gelten die Regelungen des § 30 TV-L. Gemäß § 30 Absatz 1 Satz 1 TV-L sind befristete Arbeitsverträge nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Darüber hinaus gelten ausschließlich für Beschäftigte, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, die Besonderheiten in § 30 Absätze 2 bis 5 TV-L; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für welche die §§ 1 ff. Wissenschaftszeitvertragsgesetz beziehungsweise gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

Das TzBfG unterscheidet bei befristeten Arbeitsverträgen zwischen kalendermäßig befristeten und zweckbefristeten Arbeitsverträgen (§ 3 Absatz 1 TzBfG). Dabei bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Absatz 4 TzBfG). Das Schriftformerfordernis erfasst nicht die Angabe des Befristungsgrundes (mit/ohne Sachgrund beziehungsweise welcher Sachgrund). Der Arbeitsvertrag muss bei einem befristeten Arbeitsverhältnis vor dessen Beginn schriftlich ausgefertigt sein.

1.1. Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag

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

1.2. 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 Beschäftigte/den Beschäftigten spätestens zwei Wochen vor Erreichen des Zwecks schriftlich davon zu unterrichten (§ 15 Absatz 2 TzBfG); das Arbeitsverhältnis endet frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung. Es wird empfohlen, Zweckbefristungen regelmäßig mit einer kalendermäßigen Befristung des Arbeitsverhältnisses zu verbinden.

1.3. Sachgrundlose - kalendermäßige - Befristung (§ 14 Absatz 2 und 3 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 nach § 16 TzBfG zu einer unwirksamen Befristung und in der Folge zu einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Zulässig ist dagegen eine einvernehmliche Änderung während der Laufzeit des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses; die Vertragsdauer muss dabei aber beibehalten werden (vgl. Urteil des BAG vom 19.10.2005 - 7 AZR 31/05 - und 18.01.2006 - 7 AZR 178/05 -).

Grundsätzlich darf kein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Absatz 2 TzBfG zu demselben Arbeitgeber bestanden haben. Ausbildungs- und Beamtenverhältnisse gelten nicht als derartige Arbeitsverhältnisse.

Soweit es um die erstmalige Anwendung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien geht, ist gemäß § 14 Absatz 3 TzBfG die sachgrundlose kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages 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 Arbeitsver-

hältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 SGB III gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder SGB III teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

1.4. 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 Absatz 2 Satz 1 TV-L).
- Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen (§ 30 Absatz 3 Satz 1 TV-L).

Diese arbeitsvertraglichen Befristungsformen gelten nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 1 ff. Wissenschaftszeitvertragsgesetz bzw. gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten. Bei Befristungen nach den §§ 1 ff. WissZeitVG sollte nach der Angabe des Enddatums der Zusatz "(§ 1 WissZeitVG)" angebracht werden.

1.5. Befristungen nach § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (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. Über die Dauer der eigentlichen Vertretung hinaus ist die Befristung für die notwendige Zeit einer Einarbeitung zulässig. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

1.6. Befristungen nach §§ 2, 3 bzw. 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG), § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Hierfür ist ein gesonderter Vordruck (Nr. 032_013) zu verwenden.

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses liegt vor, wenn Beschäftigte zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung gemäß § 2 PflegeZG, einer Freistellung gemäß § 3 PflegeZG oder einer teilweisen Freistellung im Rahmen einer Familienpflegezeit gemäß § 2 FPfZG in Verbindung mit § 6 PflegeZG eingestellt werden. Über die Dauer der eigentlichen Vertretung hinaus ist die Befristung für die notwendige Zeit einer Einarbeitung zulässig. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

2. Übertragung von Führungspositionen auf Zeit und auf Probe (§§ 31 und 32 TV-L) bei externen Bewerbern

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

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

Im Falle der Befristung aufgrund § 19 TVA-L BBiG / § 18a TVA-L Pflege ist das Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, die im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis befristet eingestellt werden (032_007) zu verwenden. Die Laufzeit des befristeten Vertrages muss zwölf Monate betragen; eine Probezeit entfällt.