

**Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, für die der TVöD gilt
und die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland

vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

wohnhaft in

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird - vorbehaltlich - folgender

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

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr

wird ab

auf unbestimmte Zeit

- als Vollbeschäftigte/Vollbeschäftigter eingestellt.
- als Teilzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigter mit v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten eingestellt. Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) einschließlich der besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD – Besonderer Teil Verwaltung) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung sowie des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund).

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet Ost West Anwendung.

§ 3

Die Probezeit nach § 2 Abs. 4 TVöD beträgt sechs Monate.

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe TVöD

in Verbindung mit Satz Buchst. Anstrich des Anhangs zu § 16 (Bund) eingruppiert.

Bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung sind alle Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (§ 17 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund).

§ 5

(1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

.....

(2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

von zwei Wochen zum Monatsschluss

von zum

schriftlich gekündigt werden.

§ 6

Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages einschließlich von Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für die Abbedingung des Schriftformerfordernisses.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

**Muster für Arbeitsverträge mit Beschäftigten, für die der TVöD gilt
und die befristet eingestellt werden**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland
vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herr
wohnhaft in
geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)
wird - vorbehaltlich - folgender

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

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr
wird ab

- als Vollbeschäftigte/Vollbeschäftigter befristet eingestellt.
- als Teilzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigter mit v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten befristet eingestellt. Die Teilzeitbeschäftigte/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet

- bis zum
- bis zum Erreichen folgenden Zweckes
„.....“;
längstens bis zum
- für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz / der Elternzeit / der Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes von Frau/Herrn
.....;
längstens bis zum.....

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) einschließlich der besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD – Besonderer Teil Verwaltung) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung sowie des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund).

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet Ost West Anwendung.
 Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Abs. 1 bis 5 BErzGG Anwendung.

§ 3

- Die Probezeit nach § 2 Abs. 4 TVöD beträgt sechs Monate.
 Die Probezeit beträgt nach § 30 Abs. 4 Satz 1 1. Halbsatz TVöD sechs Wochen.

§ 4

Die/Der Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe TVöD
 in Verbindung mit Satz Buchst. Anstrich des Anhangs zu § 16 (Bund) eingruppiert.

Bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung sind alle Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (§ 17 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund).

§ 5

- (1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

- (2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist
 von zwei Wochen zum Monatsschluss
 von zum
schriftlich gekündigt werden.

§ 6

Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages einschließlich von Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für die Abbedingung des Schriftformerfordernisses.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

**Muster für Änderungsverträge mit Beschäftigten,
für die der TVöD gilt**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland

vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

wohnhaft in

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom

in der Fassung des Änderungsvertrages vom folgender

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

geschlossen:

§ 1

(1) § 1 wird durch folgende Vereinbarung ersetzt:

Frau/Herr

wird ab

als Vollbeschäftigte/Vollbeschäftigter weiterbeschäftigt.

als Teilzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigter mit v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten weiterbeschäftigt. Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(2) § 2 wird wie folgt ersetzt:

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) einschließlich der besonderen Regelungen für die Verwaltung (TVöD – Besonderer Teil Verwaltung) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung sowie des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund).

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen für das Tarifgebiet Ost West Anwendung.

- (3) In § 4 des Arbeitsvertrages werden die Worte
„ Entgeltgruppe Vergütungsgruppe Lohngruppe“
durch die Worte „Entgeltgruppe“
 „in Verbindung mit Satz Buchst. Anstrich des Anhangs zu § 16 (Bund)“
ersetzt.

Bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung sind alle Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (§ 17 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund).

- (4) In § 5 des Arbeitsvertrages wird die Nebenabrede
 um folgende Nebenabrede ergänzt:
 durch folgende Nebenabrede ersetzt:
- (1) Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

- (2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist
 von zwei Wochen zum Monatsschluss
 von zum
schriftlich gekündigt werden.

§ 2

Dieser Änderungsvertrag tritt am / mit Wirkung vom in Kraft.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

Abschluss von Arbeitsverträgen nach dem 1. Oktober 2005 Erläuterungen zu den Arbeitsvertragsmustern

I. Grundsätzliches:

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

Die folgenden Ausführungen beziehen sich in der Gliederung auf die Arbeitsvertragsmuster 1 (Einstellung auf unbestimmte Zeit) und 2 (befristete Einstellungen). Soweit einschlägig gelten diese Ausführungen auch für das Arbeitsvertragsmuster 3 (Änderungsvertrag).

II. Im Einzelnen:

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.

Neu aufgenommen wurde die 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). Nach der Neufassung der SR 2y BAT in § 30 Absätzen 2 bis 4 TVöD ist auch hier die Angabe des Befristungsgrundes (Zeitangestellte/Aushilfsangestellte usw.) nicht mehr erforderlich.

- 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 Beschäftigten 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 nach § 16 TzBfG zu einer unwirksamen Befristung und in der Folge zu einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Ebenfalls darf kein vorheriges Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber bestanden haben.
Bis zum 31. Dezember 2006 bedarf die Befristung des Arbeitsvertrages keines sachlichen Grundes, wenn die/der Beschäftigte bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat (§ 14 Abs. 2 i.V.m. Absatz 3 Satz 1 TzBfG).
- 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 unmittelbar oder entsprechend gelten.

- **Befristungen nach § 21 BErzGG**

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses liegt ebenfalls 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 von Frau/Herrn nach § 21 BErzGG eingestellt werden. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

§ 2 des Arbeitsvertrages (Verweis auf Tarifrecht)

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

Gemäß § 38 Abs. 1 TVöD gelten die Regelungen für das Tarifgebiet Ost für die Beschäftigten, 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 BErzGG ist folgender Satz aufzunehmen: „Auf das Arbeitsverhältnis findet § 21 Abs. 1 bis 5 BErzGG Anwendung.“

§ 3 des Arbeitsvertrages (Probezeit)

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

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, ist der Text des § 3 wie folgt zu fassen: „Eine Probezeit ist nicht vereinbart.“

Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund 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 die ersten sechs Wochen als Probezeit (§ 30 Abs. 4 Satz 1 erster Halbsatz TVöD).

§ 4 des Arbeitsvertrages (Eingruppierung)

Gemäß § 17 TVÜ-Bund gelten bis zum Inkraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) die §§ 22, 23 BAT/BAT-O einschließlich der

Vergütungsordnung, die §§ 1, 2 Absätze 1 und 2 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb (TVLohngrV) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2 sowie die entsprechenden Regelungen für das Tarifgebiet Ost über den 30. September 2005 hinaus fort, soweit § 17 TVÜ-Bund nichts Abweichendes bestimmt.

Für die Eingruppierung der Beschäftigten nach dem TVöD ist daher weiterhin die Unterscheidung zwischen Angestellentätigkeiten und Tätigkeiten als Arbeiter bzw. Arbeiterin zu treffen. Die Unterscheidung ergibt sich aus den Begriffsbestimmungen des TVöD (§ 38 Abs. 5 TVöD): Die Regelungen für Angestellte finden auf Beschäftigte Anwendung, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden auf Beschäftigte Anwendung, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

Für Eingruppierungen bzw. Einreihungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet (§ 17 Abs. 7 TVÜ-Bund). Im Arbeitsvertrag ist daher die zugeordnete Entgeltgruppe auszuweisen. Die im Rahmen der Eingruppierung festzustellende Vergütungs- bzw. Lohngruppe sowie Fallgruppe sind in der Tätigkeitsdarstellung und -bewertung der/des Beschäftigten zu dokumentieren; diese Angaben sind nicht mit in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Für einzelne Beschäftigtengruppen werden im Anhang zu § 16 (Bund) TVöD – [Stufen der Entgelttabelle] Abweichungen von § 16 Abs. 1 (Bund) TVöD festgelegt. Dies betrifft in einzelnen Entgeltgruppen abweichende Endstufen und abweichende Stufenlaufzeiten. Sofern für die Beschäftigte/den Beschäftigten diese abweichenden Regelungen gelten, ist im Arbeitsvertrag nach der Angabe der Entgeltgruppe der Verweis auf Anhang zu § 16 (Bund) aufzunehmen; Satz, Buchstabe und Anstrich sind zu zitieren. Gelten die abweichenden Regelungen für die Beschäftigte/den Beschäftigten nicht, ist die Bezugnahme zu streichen.

Alle zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (§ 17 Abs. 3 TVÜ-Bund). Als Ausnahme von dem Grundsatz sind Eingruppierungen in die Entgeltgruppe 1 oder bei Ärztinnen/Ärzten nicht vorläufig; in diesen Fällen ist der entsprechende Satz im Arbeitsvertragsmuster zu streichen.

§ 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.

§ 6 des Arbeitsvertrages (Wirksamkeit von Nebenabreden)

Neu aufgenommen wurde die Klausel, dass auch die Abbedingung des Schriftformerfordernisses selbst der Schriftform bedarf. Damit soll verhindert werden, dass Streit darum entstehen kann, ob sich die Vertragsparteien formlos über die Aufhebung des Schriftformerfordernisses geeinigt haben.

Niederschrift nach dem Nachweisgesetz ¹

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20. Juli 1995 - BGBl. I S. 946) wird neben dem mit

Frau/Herrn

geboren am:

wohnhaft:

geschlossenen Arbeitsvertrag vom
folgendes niedergelegt:

1. Die Beschäftigung erfolgt

in (Arbeitsort)

an verschiedenen Orten ²

Die tariflichen Vorschriften über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalstellung bleiben unberührt.

2. Frau/Herr

wird als ³ beschäftigt.

Die Übertragung anderer Tätigkeiten bleibt vorbehalten.

.....

(Ort, Datum)

.....

(Arbeitgeber)

¹ Die Niederschrift ist nicht erforderlich bei Beschäftigten, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden (§ 1 NachwG).

² Diese Alternative kommt in Betracht, wenn die/der Beschäftigte nicht nur an einem Ort beschäftigt werden soll.

³ Hier ist die Bezeichnung der zu leistenden Tätigkeit aufzunehmen, z.B. „Beschäftigter im allgemeinen Verwaltungsdienst“

Merkblatt
für Beschäftigte bei Beendigung
des Arbeitsverhältnisses

Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird auf Folgendes hingewiesen:

Beschäftigte sind verpflichtet, bereits bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis frühzeitig vor dessen Beendigung eigenverantwortlich nach einer weiteren Beschäftigung zu suchen (§ 2 Abs. 5 Nr. 2 SGB III).

Weiterhin sind Beschäftigte verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes eines bestehenden Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses hat die Meldung frühestens drei Monate vor dessen Beendigung zu erfolgen (§ 37b SGB III). Bei einer Zweckbefristung hat die Meldung unverzüglich nach der Unterrichtung seitens des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der Zweckerreichung zu erfolgen.

Bei einer verspäteten Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit vermindert sich das Arbeitslosengeld (§ 140 SGB III).

Kenntnis genommen am

.....
(Unterschrift Beschäftigte / Beschäftigter)