

Hinweis

Die aktuellen Musterverträge sind nur als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen; sie können z. B. betriebliche Begebenheiten oder sonstige besondere Umstände des Einzelfalles nicht berücksichtigen. Sie sind daher nicht 1:1 auf Ihre Belange zugeschnitten.

Eine Haftung für den Inhalt der Musterverträge kann mit Ausnahme von Fällen von grobem Verschulden oder Vorsatz nicht übernommen werden.

Eine individuelle Rechtsberatung vor Verwendung der Musterverträge wird dringend empfohlen. Nutzen Sie als Mitgliedsbetrieb die Möglichkeit einer kostenlosen Beratung durch die Rechts- und Betriebsberater der Handwerkskammer Aachen.

Ansprechpartner:

Handwerkskammer Aachen

RA Georg Stoffels

Sandkaulbach 21

52062 Aachen

Tel.: 0241/ 471-117

Fax: 0241/ 471-103

E-Mail: georg.stoffels@hwk-aachen.de

Muster eines befristeten Arbeitsvertrages für Arbeiter und Angestellte

Befristeter Arbeitsvertrag für Arbeiter und Angestellte ohne Befristungsgrund

Zwischen

Bezeichnung des Arbeitgebers:	
Straße:	
Postleitzahl:	Betriebsort:

- im Folgenden Arbeitgeber genannt -

und

Frau/Herrn:	geboren am:
Straße:	
Postleitzahl:	Wohnort:

- im Folgenden Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt und Dauer des Arbeitsverhältnisses

1. Herr/Frau

wird vombis alsbeschäftigt.

Die ersten Wochen/Monate gelten als Probezeit.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung zum vereinbarten Zeitpunkt, wenn es nicht vorher gem. § 5 gekündigt wird.

2. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin* verpflichtet sich, je nach betrieblichem Bedarf auch eine andere zumutbare Tätigkeit im Betrieb zu übernehmen und ggf. auch Mehrarbeit zu leisten.

3. Für das Arbeitsverhältnis gelten die jeweiligen Tarifverträge für das
.....Handwerk.

4. Vom Arbeitgeber nicht ausdrücklich genehmigte Nebentätigkeit ist unzulässig.

§ 2 Arbeitsentgelt

1. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin*) erhält als Arbeitsentgelt
pro Stunde/Woche/Monat*

Tariflohn der Lohngruppe/Gehalt der Tarifgruppe*€
brutto
(z.B. Übertarifvergütung)€
brutto
(z. B. Zulagen für besondere Erschwernisse oder Leistungen)€
brutto
Insgesamt€
brutto

Das Arbeitsentgelt ist jeweils amzahlbar.

2. Soweit freiwillig Übertarifbezahlung gewährt wird, ist diese jederzeit frei widerruflich. Die Zusage gilt nur bis zu einer Änderung des gegenwärtig gültigen Lohn- /Gehaltstarifvertrages. Sie kann jederzeit bei Verdiensterhöhung oder Ortsklassenveränderung angerechnet werden und jederzeit nach billigem Ermessen mit Wirkung für die Bezahlung des Folgemonats widerrufen werden.

§ 3 Gratifikationen

Gewährt der Arbeitgeber die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation nicht auf tariflicher Grundlage, sondern ausschließlich oder über die tarifliche Leitung hinaus auf betrieblicher Grundlage, erfolgt dies freiwillig ohne Rechtsanspruch.

Weihnachtsgratifikationen können in voller Höhe zurückgefordert werden, wenn

- der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin* mehr als 100,00 €, jedoch weniger als 1 Monatsvergütung erhalten hat, vor dem 31. März des Folgejahres aufgrund arbeitnehmerseitiger Kündigung aus dem Betrieb ausscheidet oder
- der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin* eine volle Monatsvergütung erhalten hat, bis zum 31. März des Folgejahres aufgrund Arbeitnehmer- oder arbeitgeberseitiger Kündigung aus dem Betrieb ausscheidet*.

* bei höheren, bedeutsamen Gratifikationen kann die Frist bis zum 30.06. des Folgejahres verlängert werden.

In jedem der vorgenannten Fälle gilt die Zuwendung als Vorschuss. Bereits geleistete Zahlungen sind entweder zurück zu gewähren oder können bei der nächsten Zahlung unter Beachtung der Pfändungsfreigrenze einbehalten werden.

Ruht das Arbeitsverhältnis, vermindert sich die Weihnachtsgratifikation für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel. Für jeden Feiertag, der krankheitsbedingt oder aus sonstigen Gründen entsteht, kann die Gratifikation um ein Sechzigstel gekürzt werden.

§ 4 Arbeitsfähigkeit

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin* erklärt, dass er/sie* arbeitsfähig ist, an keiner ansteckenden Krankheit leidet und keine sonstigen Umstände vorliegen, die ihm/ihr* die vertraglich zu leistende Arbeit jetzt oder in naher Zukunft wesentlich erschweren oder unmöglich machen. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin* erklärt weiter, dass er/sie* bei Abschluss des Vertrages nicht schwerbehindert im Sinne des Schwerbehindertenrechts ist und auch keinen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte/r gestellt hat. Sofern etwa die Voraussetzungen dafür später eintreten, wird der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt.

§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Dieser Vertrag ist auch vor Ablauf der Befristung

- mit der gesetzlichen Kündigungsfrist von

- mit der tarifvertraglichen Kündigungsfrist von kündbar * X.

Eine zum falschen Zeitpunkt ausgesprochene oder eine verspätet zugegangene Kündigung gilt als Kündigung zum nächst zulässigen Termin.

2. Das Arbeitsverhältnis kann fristlos gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund nach § 626 BGB vorliegt. Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Termin.
3. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin* hat beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Anspruch auf ein Zeugnis.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist

von 2 Wochen (gesetzlich)

mit der tarifvertraglichen Frist von gekündigt werden*.

§ 6 Abtretungs- oder Verpfändungsverbot

1. Lohn- und Gehaltsabtretungen bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Bei Lohn- und Gehaltspfändungen kann der Arbeitgeber zur Deckung der Unkosten für die Bearbeitung 3% des an den Gläubiger zu überweisenden Betrages einbehalten.

§ 7 Sonstige Vereinbarungen

.....

.....

.....

.....

§ 8 Ergänzende Regelungen

1. Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu Ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen sind unwirksam.
2. Die Nichtigkeit einzelner Bestimmungen dieses Vertrages berührt die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht.

....., den.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift des Arbeitgebers)

.....
(Unterschrift des Arbeitnehmers)

***) Nichtzutreffendes streichen**

X) Einzelvertraglich kann eine kürzere Kündigungsfrist als 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats nur vereinbart werden, wenn

1. ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.
Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.
3. Eine längere Kündigungsfrist kann einzelvertraglich vereinbart werden. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.