

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Zwischen _____
(Name des Betriebes)

- im folgenden Arbeitgeber genannt –

in _____
(PLZ, Ort, Straße)

und

Herrn/Frau _____ geboren am: _____

wohnhaft in: _____
(PLZ, Ort, Straße)

- im folgenden Arbeitnehmer genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses

1.) Der Arbeitnehmer wird für die Zeit vom _____ bis _____
als _____ eingestellt.

Grund der Befristung: _____

2.) Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Eine einmalige Verlängerung bis zu drei Monaten ist möglich. Innerhalb dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist von _____ Woche/n gekündigt werden.

3.) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während des Laufes der Befristung bleibt jedoch die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung mit der tariflichen Kündigungsfrist unbenommen.

4.) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit der jeweils geltenden tariflichen Frist gekündigt werden. Eine fristlose Kündigung gilt gleichzeitig vorsorglich als fristgerechte Kündigung zum nächstmöglichen Termin.

- 5.) Für das Arbeitsverhältnis gelten die jeweiligen Tarifverträge des Landesverbandes mechanischer Metallhandwerke Bayern, sofern nachfolgend nicht etwas anderes bestimmt ist. Der Personalfragebogen ist Bestandteil dieses Arbeitsvertrages.
- 6.) Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit Arbeitsantritt zu laufen.
- 7.) Der Arbeitnehmer hat nach den betrieblichen Bedürfnissen des Arbeitgebers alle ihm zumutbaren Arbeiten zu erledigen, ggf. auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Filialen etc.. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Überstunden bzw. Mehrarbeit zu leisten.

§ 2 Vergütung

1.) Die Arbeitsvergütung

- Vergütung der Vergütungsgruppe _____	EURO _____
+ freiwillige übertarifliche Vergütung	EURO _____
+ Zulage für besondere Erschwernisse oder Leistungen	EURO _____
Bruttovergütung insgesamt	EURO _____

- 2.) Bei übertariflichen Vergütungsbestandteilen handelt es sich um freiwillige, jederzeit nach freiem Ermessen widerruflichen Leistungen, auf die auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht. Diese Leistungen können auch jederzeit ganz oder teilweise auf tarifliche Veränderungen und tarifliche Umgruppierungen angerechnet werden.
- 3.) Das Arbeitsentgelt ist jeweils am _____ zahlbar.

§ 3 Weihnachtsgratifikation

Soweit dem Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation nicht auf tariflicher Grundlage (Sonderzuwendung, Weihnachtsgeld, 13. Monateinkommen, etc.) sondern ausschließlich oder über die tarifliche Leistung hinaus auf betrieblicher Grundlage gewährt wird, erfolgt dies freiwillig ohne Rechtsanspruch.

Die übertarifliche Weihnachtsgratifikation ist eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung. Durch die Zahlung wird kein Rechtsanspruch für die kommenden Jahre begründet, auch nicht durch wiederholte Leistung.

Ist das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung (Fälligkeit 15.12. des Kalenderjahres) durch den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber gekündigt oder in anderer Weise beendet – beispielsweise durch Aufhebungsvertrag etc. – bzw. erfolgt seine Beendigung in der vorgenannten Weise bis zum 31.03. des folgenden Jahres, so entfällt die Gewährung der Weihnachtsgratifikation.

Bei einer Gratifikation, die weniger als eine Monatsvergütung beträgt, entfällt die Gewährung der Weihnachtsgratifikation, wenn das Arbeitsverhältnis in der vorgenannten Weise bis zum 30.03. des folgenden Jahres beendet wird.

Bereits geleistete Zahlungen sind in voller Höhe zurückzugewähren oder können bei der nächsten Vergütungszahlung unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen einbehalten werden.

Gratifikationen, die insgesamt 153,39 € nicht übersteigen, sind nicht zurückzuzahlen.

In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich die Gratifikation für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12. Dies gilt beispielsweise für den Erziehungsurlaub, Wehrdienst, Wehrübungen, unbezahlte Freistellung, etc.

Wird ein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe der Gratifikation nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Auszahlungstag.

Für jeden Fehltag (krankheitsbedingt oder aus sonstigen Gründen, z. B. während der Mutterschutzfristen) wird die Gratifikation um 1/60 gekürzt (Kürzungsquote höchstens 1/4 des jahresdurchschnittlichen Tagesverdienstes). Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit bis zu _____ Arbeitstagen je Kalenderjahr entfällt eine anteilige Kürzung.

§ 4

Arbeitszeit/Urlaub

Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen derzeit _____ Stunden. Bei Ladengeschäften kann, sofern diese auf die Sechstageswoche angewiesen sind, die regelmäßige Arbeitszeit anders verteilt werden. Im weiteren gelten die tariflichen Vorschriften zur Arbeitszeit.

Der Arbeitnehmer erhält tariflichen Urlaub. Dieser beträgt derzeit _____ Arbeitstage. Soweit zusätzlicher Schwerbehindertenurlaub gewährt wird, so ist für diesen kein tarifliches Urlaubsgeld zu zahlen.

§ 5

Arbeitsverhinderung/Forderungsübergang

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Im Falle der Erkrankung verpflichtet sich der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit, sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstaufalles beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung, sowie zur Einrichtung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

§ 6 Arbeitsfähigkeit

- 1.) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.
- 2.) Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur, Wehrdienst, etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
- 3.) Der Arbeitnehmer erklärt weiter, dass er nicht Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist und auch keinen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter gestellt hat, sowie einem Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz nicht unterliegt.
- 4.) Der Arbeitnehmer bestätigt, dass weder eine Vorstrafe noch ein abhängiges Strafverfahren im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen bzw. eingeleitet ist.
- 5.) Bei Nicht-EG-Staatsangehörigen: Der Arbeitnehmer ist im Besitz der erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis.

§ 7 Arbeitsvertragsbruch

- 1.) Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit, sowie vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beispielsweise Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung an den Arbeitgeber zu zahlen.
- 2.) Liegen die Voraussetzungen der Ziff. 1 nur an einzelnen Arbeitstagen vor, so hat der Arbeitnehmer für jeden Tag des vertragswidrigen Verhaltens im Sinne der Ziff. 1 eine Vertragsstrafe in Höhe von 1/20 der Bruttomonatsvergütung an den Arbeitgeber zu leisten. Gleiches gilt für sonstiges unberechtigtes Fernbleiben von der Arbeit.
- 3.) Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt davon unberührt.

§ 8 Abtretung und Verpfändung der Vergütung, Pfändung

- 1.) Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.
- 2.) Der Arbeitnehmer hat die dadurch entstehenden Kosten zu tragen.
- 3.) Durch gerichtliche Pfändung entstehende Kosten hat der Arbeitnehmer zu tragen.

§ 9 Nebenbeschäftigung

Eine Nebentätigkeit des Arbeitnehmers ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 10
Verschwiegenheitspflicht

Über vertrauliche Angelegenheiten des Betriebes, z. B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 11
Gerichtsstand

Für Streitigkeiten aus diesem Arbeitsvertrag und über sein Bestehen ist das Arbeitsgericht am Sitz des Arbeitgebers zuständig.

§ 12
Nebenabreden

Alle Nebenabreden und Änderungen dieses Arbeitsvertrages gelten nur, wenn sie schriftlich vereinbart sind.

§ 13
Sonstige Vereinbarung

Ort, Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer