

# Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag mit Tarifbindung ohne sachlichen Grund bei erstmaliger Anstellung

Zwischen

\_\_\_\_\_ (Name des Betriebes)

\_\_\_\_\_ (Ort, Straße)

– im Folgenden: Arbeitgeber –

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_

wohnhaft

\_\_\_\_\_ (Ort, Straße)

– im Folgenden: Arbeitnehmer –

wird folgender befristeter Arbeitsvertrag geschlossen:

## § 1 Dauer, Inhalt und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird für die Zeit vom ..... bis .....  
als..... eingestellt<sup>1</sup>.  
(Tätigkeitsbezeichnung)

Der Arbeitnehmer erklärt, dass weder zwischen den Parteien noch zwischen ihm und einem etwaigen Betriebsvorgänger des Arbeitgebers vor Arbeitsaufnahme dieses Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere folgende Tätigkeiten: .....

.....<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Hinweis:

1. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt sein. Bitte erkundigen Sie sich insoweit bei Ihrem zuständigen Fachverband. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.
2. In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. **Zu Einzelheiten fragen Sie vorsorglich Ihre Handwerkskammer, Innung oder Ihren Fachverband.**
3. In Fällen, in denen mit dem Arbeitnehmer bereits eine Vorbeschäftigung bestand, ist die Zulässigkeit einer weiteren wirksamen sachgrundlosen Befristung rechtlich risikoreich. **Bitte wenden Sie sich für eine Beratung über die Zulässigkeit an Ihre Handwerkskammer, Innung oder den Fachverband.**

<sup>2</sup> Kurze Beschreibung oder Charakterisierung.

Herausgeber: Baden-Württembergischer Handwerkstag  
Stand: 01.05.2018

2. Der Arbeitnehmer wird in .....beschäftigt<sup>3</sup>.  
(Arbeitsort)
3. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer vorhergehenden Kündigung bedarf. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht.
4. Für das Arbeitsverhältnis gelten die jeweils gültigen Tarifverträge für das .....-Handwerk<sup>4</sup>.
5. Das Arbeitsverhältnis kann unabhängig von der Befristung beiderseitig ordentlich gekündigt werden. Diese Kündigung richtet sich nach den tarifvertraglichen Vorschriften. Kündigungen bedürfen der Schriftform.
6. Soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gilt folgendes:
- Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung etwaiger Jahresurlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben unwiderruflich freizustellen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers liegt insbesondere bei einer Störung des Vertrauensverhältnisses nach einem schweren Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor, oder wenn dessen Weiterbeschäftigung zu einer Gefährdung von Betriebsgeheimnissen oder der Ordnung im Betrieb führen würde.
  - Es gilt die tarifvertragliche Probezeit. Diese beträgt ..... Wochen / ..... Monate<sup>5</sup>. Es gilt hierbei die tarifvertragliche Kündigungsfrist von ..... Tagen /..... Wochen.<sup>6</sup> Ist eine solche nicht geregelt, gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen.
  - Wird das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt gekündigt, läuft die Kündigungsfrist erst mit dem vereinbarten Tag des Arbeitsbeginns.
  - Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen, nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Arbeiten zu erledigen, gegebenenfalls auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Filialen etc. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.

## § 2 Arbeitszeit

- Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt ..... Wochenstunden. Die tarifvertraglich zulässige Wochenarbeitszeit darf hierbei nicht überschritten werden. Soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, richtet sich die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.
- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der tarifvertraglichen Höchstgrenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten. Sind tarifvertragliche Höchstgrenzen nicht geregelt, gelten die gesetzlichen.

<sup>3</sup> Es wird sich in der Regel um die Adresse des Betriebssitzes des Unternehmens handeln. Falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Ort tätig sein soll, ist hier einzutragen, dass er an verschiedenen Orten (z.B. Baustellen u.ä.) beschäftigt werden kann.

<sup>4</sup> **Wichtig: Die Vereinbarung der Anwendung von Tarifverträgen auf das Arbeitsverhältnis kann zu zeitlich unbefristeten Bindungen an die jeweiligen Tarifverträge führen. Innungszugehörige Arbeitgeber erhalten hierzu und zu weiteren Tariffragen Auskunft bei ihrem Landesinnungsverband bzw. Fachverband.**

<sup>5</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen.

<sup>6</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen.

### § 3 Kurzarbeit

1. Soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, kann Kurzarbeit wie folgt eingeführt werden:

Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III).

In der Ankündigung ist die kürzere Arbeitszeit pro Woche, deren voraussichtliche Dauer sowie der betroffene Personenkreis und die betroffenen Betriebsbereiche anzugeben. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit für diesen Zeitraum entsprechend erhöhen.

Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.

2. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

### § 4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Stunde / pro Monat<sup>7</sup>, die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:

a) Tariflohn / Tarifgehalt <sup>8</sup> , der Lohn- / Gehaltsgruppe .....	EUR _____
Sonstiges .....	
b) Widerrufliche übertarifliche Zulage <sup>9</sup>	EUR _____
c) .....	EUR _____
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>= EUR _____</b>

2. Die Zulage gemäß Nr. 1 b) kann schriftlich ganz oder teilweise mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, wenn

- a) ein wirtschaftlicher Grund vorliegt; dieser Grund liegt vor bei
- einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens  
oder
  - einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis der Betriebsabteilung  
oder
  - nicht ausreichendem Gewinn  
oder
  - einem Rückgang bzw. einem Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung;
- b) eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers vorliegt;
- c) ein Absinken der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über drei Monate unter den Durchschnitt vergleichbarer Mitarbeiter vorliegt.

Der widerrufliche Anteil der Zulage beträgt hierbei nicht mehr als 25 % der Gesamtvergütung und der Tariflohn wird durch den Widerruf nicht unterschritten.

<sup>7</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen.

<sup>8</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen.

<sup>9</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen.

Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Erhöhung der Vergütung gemäß Nummer 1 a oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Gleiches gilt für den Fall der Arbeitszeitverlängerung. Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die eine höhere Vergütung gemäß Nummer 1 a zu gewähren ist, gilt die Regelung sinngemäß.

3. Die Vergütung ist jeweils am Ende eines Monats fällig und wird spätestens am 5. des Folgemonats abgerechnet und bargeldlos an ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen. Bestehen anderslautende Regelungen, z.B. im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, so gelten diese.
4. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zuviel erhaltene Vergütung zurückzuzahlen und sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

### **§ 5 Weihnachtsgratifikation<sup>10</sup>**

1. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Weihnachtsgratifikation gewährt wird. Wird eine Weihnachtsgratifikation gewährt, so wird sie ausschließlich für geleistete Arbeit gewährt und ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet.
2. Wird eine Gratifikation gewährt, so gilt folgendes:
  - 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 Elternzeit, Grundwehrdienst, Wehrübung, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe der Gratifikation nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Fälligkeitstag der Gratifikation.
  - Für jeden Fehltag infolge Krankheit wird die Gratifikation um ¼ des Arbeitsentgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt. Für jeden Fehltag aus sonstigen Gründen wird die Gratifikation um 1/60 gekürzt. Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder persönlicher Verhinderung bis zu ..... Arbeitstagen entfällt eine anteilige Kürzung.

### **§ 6 Urlaub**

Der Urlaub richtet sich nach den jeweils gültigen Tarifverträgen.

### **§ 7 Angaben zur Person**

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht, 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 etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
3. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist. Vorstrafen, die nach dem Bundeszentralregistergesetz getilgt wurden oder zu tilgen sind, sind von dieser Bestätigung ausgenommen.

<sup>10</sup> Aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen ggf. bestehende Weihnachtsgratifikationsansprüche bleiben hiervon unberührt.

4. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er im Besitz einer zur Arbeitsaufnahme gegebenenfalls erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist.

### **§ 8 Internet- und Telefonnutzung**

Soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gilt folgendes:

Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

### **§ 9 Vertragsstrafe**

Soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gilt folgendes:

1. Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit zum vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses sowie bei vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.
2. Der Vertragsstrafenanspruch entsteht nur, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.
3. Beträgt die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers mindestens einen Monat, so beläuft sich die Vertragsstrafe auf eine Bruttomonatsvergütung. Beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer weniger als einen Monat, so vermindert sich die Vertragsstrafe für jeden Tag, den die Kündigungsfrist kürzer als ein Monat ist, um 1/31.

Bei einer Kündigungsfrist von weniger als einer Woche entsteht kein Vertragsstrafenanspruch.

4. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis unbenommen, dass dem Arbeitgeber ein niedrigerer oder gar kein Schaden entstanden ist.
5. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens durch den Arbeitgeber bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

### **§ 10 Abtretung, Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten**

1. Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung, Abtretung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 Euro pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 Euro sowie 1 Euro pro Überweisung zu berechnen.

### **§ 11 Verschwiegenheitspflicht**

1. Über vertrauliche Angelegenheiten des Betriebes, z.B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für nachfolgend genannte Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse:

- Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, die im Rahmen seiner Tätigkeit erlangten personenbezogenen Daten Dritter unbefugt weiterzugeben, zugänglich zu machen oder zu verwenden.

### **§ 12 Nebentätigkeit**

Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Genehmigungspflichtig sind hierbei die Nebentätigkeiten, die geeignet sind, das Arbeitsverhältnis nachteilig zu berühren.

### **§ 13 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen**

Die im Betrieb gegebenenfalls geltenden Betriebsvereinbarungen sind zu beachten und anzuwenden.

### **§ 14 Besondere Vereinbarungen**

---



---

### **§ 15 Änderungen, Ergänzungen, betriebliche Übung**

- Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel.
- Abweichend von Absatz (1) sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages wirksam, wenn sie Individualabreden im Sinne des Gesetzes sind. Betriebliche Übung stellt keine Individualabrede dar.

### **§ 16 Hinweis auf Meldepflichten bei der Agentur für Arbeit**

In Erfüllung seiner gesetzlichen Informationspflichten im Zusammenhang mit der vereinbarten Befristung dieses Arbeitsverhältnisses weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hin, dass

- zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld der Arbeitnehmer nach § 38 SGB III verpflichtet ist, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunkts und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate (z. B. bei kürzerer Befristung, vorzeitiger Kündigung oder Vertragsaufhebung) hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist nach den Sätzen 1 und 2 reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Eine Verletzung dieser Pflicht kann zum Eintritt einer Sperrzeit führen.
- der Arbeitnehmer weiterhin verpflichtet ist, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

---

(Ort)

---

(Datum)

---

(Arbeitgeber)

---

(Arbeitnehmer)