

Muster befristeter Arbeitsvertrag

Zwischen

.....
(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(ggf.: vertreten durch

.....
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

Und Herrn/Frau

.....
wohnhaft.....- nachfolgend „Arbeitnehmer“
genannt - wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

I. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis ist zeitlich befristet, es beginnt am
..... und endet am, ohne dass
es einer Kündigung bedarf.

oder

Der Arbeitnehmer wird für die Zeit bis zur
Wiederaufnahme der Arbeit der / des in Elternzeit

Muestra temporal contrato de trabajo

Entre

.....
(Nombre y dirección del empleador)

(si corresponde: representado por

.....
- en adelante denominado “empleador” -

Y el señor/la señora

.....
residente.....- en adelante denominado “Empleado” -

Se concluye el siguiente contrato de trabajo:

I. Inicio y fin de la relación laboral

La relación laboral es limitada en el tiempo, comienza el
..... y termina el, sin necesidad
de preaviso.

o

El empleado permanecerá empleado hasta que la Sra./Sr. X,
que se encuentra de baja por maternidad o paternidad,

befindlichen Frau / Herrn X beschäftigt, höchstens jedoch bis [Datum], mindestens jedoch bis [Datum].

II. Tätigkeit und Ort

Der Arbeitnehmer wird als

.....
in..... eingestellt.

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar.

Der Arbeitgeber ist berechtigt nach billigem Ermessen einen anderen Arbeitsort zuzuweisen.

III. Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von €/ einen Stundenlohn von..... €.

Diese ist zum Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig und wird -wie sämtliche folgenden Gehaltsbestandteile- bargeldlos auf folgendes Konto des Arbeitnehmers ausgezahlt:

.....

Weitere Gehaltsbestandteile sind:

.....

.

regrese al trabajo, pero no más tarde del [fecha] y al menos hasta el [fecha].

II. Actividad y ubicación

El trabajador está empleado como

.....
en.....

Se compromete también a realizar otros trabajos que correspondan a sus conocimientos y habilidades previos. Esto se aplica en la medida en que sea razonable cuando se equilibran los intereses del empleador y del empleado.

El empleador tiene derecho a asignar otro lugar de trabajo a su discreción razonable.

III. Remuneración

El empleado recibe un salario bruto mensual de €/ un salario por hora de..... €.

Este pago vence al final de cada mes calendario y, como todos los componentes salariales subsiguientes, se pagará sin efectivo a la siguiente cuenta del empleado:

.....
...

Otros componentes del salario son:

.....
.....

Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

Beachten Sie: Eine Abgeltungsklausel für Überstunden darf nicht zu einer Unterschreitung des Mindestlohns führen. Anmerkung: Bei Gewährung einer Sonderzuwendung unter Freiwilligkeitsvorbehalt empfiehlt es sich, diese konkret zu bezeichnen, da Freiwilligkeitsvorbehalte, die sich auf alle Leistungen in Zukunft unabhängig von Art und Entstehungsgrund beziehen, unzulässig sind. Wichtig ist neben dem Freiwilligkeitsvorbehalt der ausdrückliche Ausschluss der Anspruchsentstehung: "Leistet der Arbeitgeber über das in Absatz 1 genannte Monatsentgelt hinaus Gratifikationen, Boni oder sonstige zusätzliche Sonderzahlungen, die nicht zuvor individuell vereinbart worden sind, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert getroffenen Entscheidung. Auch die mehrmalige und regelmäßige Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn die Leistungen auf einer individuellen Vertragsabrede mit dem Arbeitnehmer beruhen."

Es empfiehlt sich ferner, die jeweilige Zahlung mit einem schriftlichen Hinweis zu verbinden, dass die Leistung freiwillig ist und ein Rechtsanspruch auf weitere Zahlungen ausgeschlossen ist.

IV. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung, die im Ermessen des Arbeitgebers liegt.

Derzeit verteilt sich Ihre wöchentliche Arbeitszeit wie folgt:

.....
.....

Las horas extraordinarias de hasta el 10% de la jornada semanal normal de trabajo están incluidas en la remuneración; En caso contrario se les remunerará por separado.

Atención: Una cláusula de compensación por horas extras no debe suponer una reducción del salario mínimo. Nota: Al conceder una prestación especial sujeta a participación voluntaria, es conveniente especificarlo específicamente, ya que son inadmisibles las reservas de participación voluntaria que se apliquen a todas las prestaciones futuras, independientemente de su tipo y del motivo de su otorgamiento. Además de la reserva voluntaria, es importante la exclusión expresa de la creación de reclamaciones: "Si el empleador otorga bonos, gratificaciones u otros pagos especiales adicionales al salario mensual a que se refiere el apartado 1, que no hayan sido previamente convenidos individualmente, éstos serán beneficios voluntarios otorgados por el empleador sobre la base de una decisión separada adoptada en cada caso. Incluso los pagos repetidos y regulares no constituyen un derecho legal, ni por el pasado ni por el futuro. "Las frases 1 y 2 no se aplicarán si las prestaciones se basan en un acuerdo contractual individual con el trabajador".

También es aconsejable combinar cada pago con una declaración escrita de que el servicio es voluntario y que no existe derecho legal a pagos adicionales.

IV. Horario de trabajo

El horario laboral semanal habitual es de horas. El inicio y fin de la jornada diaria de trabajo depende del horario operativo, el cual queda a criterio del empleador.

Sus horas de trabajo semanales actualmente se distribuyen de la siguiente manera:

.....
.....

Ab einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens einer halben Stunde einzuhalten. Übersteigt die Arbeitszeit neun Stunden, erhöht sich die Pausenzeit auf zumindest 45 Minuten.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

V. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit Paragraphen 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von ... Wochen einhalten. 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 kurzzeitig aufheben.

Si la jornada de trabajo diaria es de seis horas o más, deberá observarse una pausa de al menos media hora. Si la jornada de trabajo excede de nueve horas, el tiempo de descanso aumenta como mínimo a 45 minutos.

Una vez finalizada la jornada de trabajo diaria, se deberá observar un período de descanso ininterrumpido de al menos 11 horas.

El trabajador está obligado a realizar horas extraordinarias, si es necesario por razones operativas y teniendo en cuenta sus intereses legítimos, por orden del empresario, así como a realizar trabajos adicionales en el marco de las disposiciones legales.

V. Trabajo de jornada reducida

El empleador tiene derecho a imponer unilateralmente un trabajo a tiempo reducido al trabajador si hay una pérdida significativa de trabajo debido a razones económicas o un evento inevitable y la pérdida de trabajo ha sido informada a la administración de empleo (actualmente párrafos 95 y siguientes. SGB III). Debería dar un preaviso de ... semanas. En el aviso se deberá indicar la jornada laboral semanal reducida, su duración prevista, así como el grupo de personas y las áreas operativas afectadas. En caso de aumento de la carga de trabajo, el empresario podrá incrementar en consecuencia la jornada de trabajo reducida para este período.

El empleador puede suspender temporalmente el trabajo a jornada reducida.

Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird.

Anmerkung: Sollte ein Betriebsrat bestehen, müsste mit diesem eine Betriebsvereinbarung über die Kurzarbeit geschlossen werden.

VI. Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche.

Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der vertragliche Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Im Ein- und Austrittsjahr erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des vertraglichen Zusatzurlaubs.

Für den vertraglichen Zusatzurlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres (*oder*: mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Cuando se introduce un régimen de trabajo a jornada reducida, el trabajador acepta que las horas de trabajo se reduzcan temporalmente y que la remuneración se reduzca en consecuencia mientras dure la reducción de las horas de trabajo.

Nota: Si existe un comité de empresa, se deberá concluir con él un convenio colectivo de trabajo sobre jornada reducida.

VI. Vacaciones

El trabajador tiene derecho a un mínimo legal de vacaciones de actualmente 20 días laborables por año calendario, sobre la base de una semana de cinco días.

El empleador concede además una licencia contractual de días laborables adicionales. A la hora de conceder permisos se tienen en cuenta en primer lugar los permisos legales.

Las vacaciones adicionales contractuales se reducirán en una doceava parte por cada mes completo en que el trabajador no tenga derecho a la remuneración o a la continuidad del pago de la misma o si se suspende la relación laboral. En el año de entrada y de salida, el trabajador recibe una doceava parte del derecho a vacaciones adicionales contractuales por cada mes completo de empleo.

A diferencia de las vacaciones mínimas legales, el derecho a vacaciones adicionales contractuales expira el 31 de diciembre del año calendario respectivo (o: al final del período de transferencia el 31 de marzo del año siguiente), incluso si no se pueden disfrutar debido a la incapacidad del empleado para trabajar. En este caso, el período de vacaciones

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

VII. Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen.

Die Vorlagepflicht gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wenn der behandelnde Arzt die Bescheinigung per eAU an die gesetzliche Krankenversicherung weiterleitet. Diese Arbeitnehmer sind verpflichtet, zu den genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung ausstellen zu lassen.

Die Nachweispflichten gelten auch nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung.

reglamentario expirará únicamente 15 meses después de finalizar el año de vacaciones.

Al finalizar la relación laboral, los derechos de vacaciones restantes deberán utilizarse, en la medida de lo posible, dentro del plazo de preaviso. Las vacaciones adicionales contractuales expiran al finalizar la relación laboral.

El tratamiento jurídico de las vacaciones se rige por las disposiciones legales.

VII. Enfermedad

El pago continuado del salario en caso de enfermedad se rige por las disposiciones legales.

El empleador deberá ser informado inmediatamente de cualquier incapacidad para trabajar. Si la incapacidad para trabajar dura más de tres días naturales, el trabajador deberá presentar un certificado médico que acredite la incapacidad y su duración prevista a más tardar el día hábil siguiente al tercer día natural.

La obligación de presentar el certificado no se aplica a los trabajadores asegurados en una caja de seguro médico legal si el médico tratante envía el certificado a la caja de seguro médico legal a través de eAU. Estos trabajadores están obligados a determinar la existencia de una incapacidad laboral y su duración prevista en los momentos determinados y a obtener un certificado médico.

La obligación de aportar pruebas se aplica también una vez transcurridas las seis semanas de pago continuo del salario.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

VIII. Fortbildungen

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen besteht nicht.

IX. Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird durchgeführt von.....

Alternativ:

Es besteht kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

X. Ausschluss von § 616 BGB

Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei einer vorübergehenden Verhinderung im Sinne des § 616 BGB besteht nicht. Die Anwendbarkeit der Norm wird ausgeschlossen.

XI. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche

El empleador tiene derecho a solicitar la presentación anticipada del certificado de incapacidad laboral.

VIII. Formación continua

No existe derecho a formación impartida por el empleador.

IX. Plan de pensiones de la empresa

El plan de pensiones de la empresa es proporcionado por.....

Alternativamente:

No existe derecho a un plan de pensiones ocupacional. Se llama la atención sobre la posibilidad legal de conversión salarial.

X. Exclusión del artículo 616 del Código Civil alemán

En caso de incapacidad temporal en el sentido del artículo 616 del Código Civil alemán (BGB), no existe derecho a remuneración. Se excluye la aplicabilidad de la norma.

XI. Deber de confidencialidad

El trabajador se compromete, durante la vigencia de la relación laboral y también después de dejar la empresa, a mantener la confidencialidad respecto de todos los secretos comerciales y asuntos operativos de carácter confidencial que sean designados como tales por la dirección por escrito o verbalmente o que sean obviamente reconocibles como tales, y a no revelarlos a terceros sin la autorización expresa de la dirección. El trabajador deberá cumplir las instrucciones y

Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Anmerkung: Das am 26. April 2019 in Kraft getretene Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) verlangt zudem aktive, objektiv feststellbare Schutzmaßnahmen seitens der Arbeitgeber; es kann daher empfehlenswert sein, die wesentlichen, von solchen Geheimhaltungsmaßnahmen betroffenen Informationen (abstrakt) zu beschreiben: „Als Geschäftsgeheimnisse geheim zu halten sind insbesondere...“)

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

XII. Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform unverzüglich anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

medidas del empleador en materia de confidencialidad. En caso de duda, el trabajador obtendrá instrucciones del empleador respecto a la confidencialidad de determinados hechos.

Nota: La Ley de Protección de Secretos Comerciales (GeschGehG), que entró en vigor el 26 de abril de 2019, también obliga a los empleadores a adoptar medidas de protección activas y objetivamente verificables; Por lo tanto, puede ser aconsejable describir (de manera abstracta) la información esencial afectada por dichas medidas de confidencialidad: “En particular, los siguientes se mantendrán en secreto como secretos comerciales...”

Por cualquier incumplimiento de esta obligación, el Contratista se obliga a pagar una penalidad contractual equivalente a un mes de salario bruto. El empleador se reserva el derecho a hacer valer otros derechos de indemnización por daños y perjuicios.

XII. empleo secundario

El trabajador se obliga a comunicar inmediatamente y por escrito al empleador cualquier trabajo secundario que se remunere o que afecte a la relación laboral antes de su inicio. Sólo se permite con el consentimiento del empleador.

El empleador otorgará el consentimiento si el empleo secundario no obstaculiza el desempeño de las funciones oficiales ni afecta otros intereses legítimos del empleador.

El empleador podrá revocar su consentimiento en cualquier momento si sus intereses comerciales así lo exigen, teniendo en cuenta también los intereses de los trabajadores.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

XIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.

Das Arbeitsverhältnis endet zum vorgesehenen Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. (*Bei zweckbefristetem Arbeitsverhältnis ergänzen: Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer jedoch zwei Wochen vorher vom Auslaufen des Arbeitsverhältnisses benachrichtigen.*)

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf für ihre Wirksamkeit der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Die ersten.....Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Anmerkung: Die Dauer der Probezeit muss verhältnismäßig zur befristeten Dauer des Arbeitsverhältnisses und zur Art der Tätigkeit sein. Die Überschreitung eines Zeitrahmens von mehr als 25% der Gesamtdauer dürfte problematisch sein.

Vorzeitig kann das befristete Arbeitsverhältnis jederzeit mit der gesetzlich zulässigen Frist (§ 622 BGB) gekündigt werden.

XIII. Terminación de la relación laboral

Se excluye la rescisión del contrato de trabajo o la terminación antes del inicio de la relación laboral.

La relación laboral termina en el momento previsto sin necesidad de preaviso. (En el caso de un contrato de trabajo a plazo fijo, añadir: Sin embargo, el empleador notificará al trabajador con dos semanas de antelación al vencimiento del contrato de trabajo.)

La terminación de la relación laboral mediante aviso de terminación o acuerdo de terminación debe constar por escrito para ser efectiva; Se excluye el formato electrónico.

Los primeros.....meses se consideran un período de prueba. Durante el período de prueba, la relación laboral podrá ser rescindida por cualquiera de las partes con un preaviso de dos semanas.

Nota: La duración del período de prueba deberá ser proporcional a la duración determinada de la relación laboral y a la naturaleza de la actividad. Superar un período de tiempo superior al 25% de la duración total puede resultar problemático.

El contrato de trabajo de duración determinada puede rescindirse en cualquier momento de forma anticipada con el plazo de preaviso legalmente permitido (§ 622 BGB).

Posteriormente, la relación laboral podrá ser terminada con un preaviso de cuatro semanas al decimoquinto día o al final de un mes calendario.

Danach kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber verlängern sich bei längerem Bestehen des Arbeitsverhältnisses wie folgt:

1. Nach zwei Jahren auf einen Monat zum Monatsende,
2. nach fünf Jahren auf zwei Monate zum Monatsende,
3. nach acht Jahren auf drei Monate zum Monatsende,
4. nach zehn Jahren auf vier Monate zum Monatsende,
5. nach zwölf Jahren auf fünf Monate zum Monatsende,
6. nach 15 Jahren auf sechs Monate zum Monatsende,
7. nach 20 Jahren auf sieben Monate zum Monatsende.

Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch

Los plazos de preaviso para los empleadores se amplían si la relación laboral dura más tiempo de lo siguiente:

8. Después de dos años a un mes al final del mes,
9. Después de cinco años a dos meses al final del mes,
10. Después de ocho años a tres meses al final del mes,
11. Después de diez años a cuatro meses al final del mes,
12. Después de doce años a cinco meses al final del mes,
13. Después de 15 años a seis meses al final del mes,
14. Después de 20 años a siete meses al final del mes.

Cualquier prórroga legal del plazo de preaviso a favor del trabajador se aplica también del mismo modo al empresario.

El empleador tiene derecho a liberar al trabajador hasta que finalice la relación laboral. La exención se concederá teniendo en cuenta cualquier derecho a vacaciones al que aún pueda tener derecho el trabajador y cualquier saldo a favor en la cuenta de tiempo de trabajo. Durante el período de licencia, el trabajador debe tener todas las ganancias obtenidas mediante el uso de su trabajo acreditadas contra su reclamo de remuneración del empleador.

La relación laboral finaliza sin preaviso a más tardar al final del mes en el que el trabajador alcanza la edad legal de jubilación.

El derecho a la rescisión extraordinaria no se verá afectado.

Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt

XIV. Kündigungsschutzklage

Möchte ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial nicht gerechtfertigt oder aus anderen Gründen unwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

XV. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach vorstehendem Paragraf 4 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist

XIV. Demanda de protección por despido

Si un trabajador desea alegar que un despido es socialmente injustificado o inválido por otras razones, debe presentar una acción ante el tribunal laboral dentro de las tres semanas siguientes a la recepción de la notificación escrita del despido para establecer que la relación laboral no ha sido terminada por el despido.

XV. pena contractual

El trabajador se obliga a pagar una penalidad contractual al empleador en caso de que no inicie la relación laboral o la inicie tarde, se niegue temporalmente a trabajar sin justificación, termine la relación laboral incumpliendo el contrato o haga que el empleador termine la relación laboral por causa justificada mediante una conducta incumplida del contrato. Como sanción contractual se pactará una dieta bruta calculada a partir de la remuneración bruta mensual de conformidad con el apartado 4 anterior por cada día de la infracción, pero en total no podrá superar la remuneración que de otro modo se pagaría durante el período de preaviso mínimo legal. La sanción contractual está limitada a un máximo de un mes de salario bruto. Esto no afecta al derecho del empleador a presentar otras reclamaciones por daños y perjuicios.

der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung beschränkt. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

XVI. Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden nachfolgend aufgelistete Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen Anwendung:

.....
.....

XVII. Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder Gesundheit, aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des

XVI. Convenios colectivos así como contratos de obras y servicios

A la relación laboral se aplican los siguientes convenios colectivos, contratos de empresa y contratos de servicios:

.....
.....

XVII. Períodos de caducidad/exclusión

Todas las reclamaciones derivadas de la relación laboral prescribirán si no se hacen valer por escrito contra la parte contractual en el plazo de prescripción de tres meses desde su vencimiento y, en caso de negativa de la parte contractual, si se presentan ante el tribunal en otros tres meses. El plazo de prescripción comienza cuando nace la reclamación y el reclamante ha tenido conocimiento de las circunstancias que dan lugar a la reclamación o debería haber tenido conocimiento de ellas sin negligencia grave. Esto no afecta a las reclamaciones por daños y perjuicios resultantes de lesiones a la vida, al cuerpo o a la salud, de incumplimiento intencional del contrato o de agravio intencional.

El plazo de prescripción no se aplica al derecho del trabajador al salario mínimo legal. Sin embargo, las reclamaciones del trabajador por remuneraciones superiores al salario mínimo están sujetas al plazo de prescripción convenido.

Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

XVIII. Zusätzliche Vereinbarungen

.....
.....
.....
.....

XIX. Vertragsänderungen und Nebenabreden

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Soweit die Änderungen und Ergänzungen die Befristungsklausel betreffen (Paragraf I dieses Vertrages), bedürfen sie der Schriftform. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

XVIII. Acuerdos adicionales

.....
.....
.....
.....

XIX. Cambios de contrato y acuerdos complementarios

No se celebraron acuerdos paralelos tácitos, orales o escritos. Los cambios y adiciones a este contrato deberán realizarse por escrito. Esto también se aplica a la cancelación de esta cláusula. Por tanto, el trabajador no tiene ningún derecho a reclamar nada derivado de la práctica empresarial. En la medida en que los cambios y adiciones afecten la cláusula de limitación (Sección I de este Acuerdo), deberán realizarse por escrito. Los cambios de contrato a través de acuerdos individuales se hacen efectivos sin ninguna formalidad.

Si alguna de las disposiciones de este contrato fuese o llegase a ser inválida, esto no afectará a la validez de las demás disposiciones del contrato.

El trabajador se compromete a informar inmediatamente al empresario de cualquier cambio en sus circunstancias personales, como estado civil, número de hijos y dirección.

XX. Zusätzliche Hinweise

*(Bei **zeitlich befristeten** Arbeitsverträgen:)* Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als drei Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

*(Bei **zweckbefristeten Arbeitsverhältnissen** hat ein entsprechender Hinweis in der schriftlichen Unterrichtung über die Zweckerreichung zu erfolgen. Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer jedoch zwei Wochen vor Zweckerreichung vom Auslaufen des Arbeitsverhältnisses schriftlich benachrichtigen.)*

.....
Ort, Datum

.....
.....
Unterschrift Arbeitgeber
Arbeitnehmer

Unterschrift

XX. Información adicional

(Para contratos de trabajo de duración determinada:) Para mantener el derecho completo a la prestación por desempleo, el trabajador está obligado a registrarse personalmente en la agencia de empleo como solicitante de empleo tres meses antes de la finalización de la relación contractual. Si esta relación laboral se limita a una duración inferior a tres meses, esta obligación se aplica inmediatamente. Además, el trabajador está obligado a buscar activamente empleo.

(En el caso de contratos de trabajo de duración determinada, en la notificación escrita se deberá hacer referencia correspondiente al fin que se persigue. No obstante, el empresario notificará por escrito al trabajador el vencimiento del contrato de trabajo dos semanas antes de que se consiga el fin.)

.....
lugar, fecha

.....
Firma del empleador
empleado

Firma del