



BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Unterhaltsreinigung

Pers.-Nr.

Kst.-Nr.

Zwischen der Firma (Arbeitgeber)

Fa. GGS Grundstück und Gebäudeservice GmbH

und

| | | | | | |
|--|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Nachname | | (Geburtsname) | | Vorname | |
| Strasse | | Wohnort | | Telefon | |
| Plz | | Aufenth.-Erl. bis __/__/____ | | Arb.-Erl. bis __/__/____ | |
| Pers.-Aw./Paß-Nr. | | Geb.-Datum | | Geburtsort | |
| männl. <input type="checkbox"/> | weibl. <input type="checkbox"/> | verh. <input type="checkbox"/> | n. verh. <input type="checkbox"/> | Schüler/in <input type="checkbox"/> | Student/in <input type="checkbox"/> |
| SozialverNr. | | Konfession | | Nationalität | |
| gesetzliche Krankenversicherung: <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, Name der Krankenkasse: | | | | | |
| Geldinstitut | | IBAN: | | BIC: | |
| Schwerbehinderung <input type="checkbox"/> ja: Grad der Minderung: _____ % <input type="checkbox"/> nein; Gleichstellung <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein; Antrag <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein | | | | | |

wird folgender befristeter Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Beginn, Ende und Inhalt des befristeten Arbeitsverhältnisses

1.1 Der/die Arbeitnehmer/in wird ab dem 10.05.26 (Vertragsbeginn) befristet bis 31.05.2026 (Vertragsende) als Reinigungskraft eingestellt.

Die Befristung erfolgt (zutreffendes bitte ankreuzen):

- ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
(nur bei Ersteinstellungen, 3 Verlängerungen bis zur Gesamtdauer von 2 Jahren möglich)
Der/die Arbeitnehmer/in erklärt, zu keinem Zeitpunkt in der Vergangenheit bei dem o.g. Arbeitgeber bzw. einem Rechtsvorgänger beschäftigt gewesen zu sein.
- aufgrund des nachfolgend dargestellten vorübergehend bestehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung: **TSCHHIO Aachen 2026**

(konkret die befristete Arbeitsaufgabe darstellen)
- zur Vertretung (z.B. Urlaub/Krankheit) von Frau/Herrn _____
(Name)
Abweichend von Ziffer 1.1 Satz 1 endet das befristete Arbeitsverhältnis bereits bei vorzeitiger Wiederaufnahme der Tätigkeit durch die vertretene Person 2 Wochen nach schriftlicher Mitteilung durch den Arbeitgeber (§ 15 Abs. 2 TzBfG).
- als _____ Vertretung _____ von _____ Frau/Herrn _____
gem. § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
(wg. Mutterschutz, Elternzeit, zuzüglich Einarbeitung bis zum geplanten Ende der Elternzeit möglich)
- im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.

Belehrung über Arbeitnehmerpflicht nach Vertragsbeendigung



Die/der Arbeitnehmer/in ist gesetzlich verpflichtet (sofern es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt), sich zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich beim Arbeitsamt zu melden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gilt die Kenntnis von der Beendigung. Die Meldung kann aber nicht eher als 3 Monate vor dem Beendigungszeitpunkt erfolgen. Die/der Arbeitnehmer/in hat ferner die gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung.

2. Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, geteilte Dienste, Verpflichtung zur Mehrarbeit

2.1 Die Vergütung beträgt 15,00€ Euro je Stunde.

Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich etwa 17 Stunden.

2.2 Die zeitliche Lage der Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen, insbesondere den Verhältnissen des Reinigungsobjektes, und bleibt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes vorbehalten. Die tägliche Arbeitszeit kann auch auf verschiedene Objekte über den Tag verteilt werden (geteilte Dienste). Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, je nach betrieblichem Bedarf in Abweichung von Ziffer 2.1 Mehrarbeit (Überstunden) zu leisten. Soweit keine andere Vereinbarung besteht, beginnt die Arbeitszeit nach dem Umziehen (Dienstkleidung) mit Aufnahme der Tätigkeit am Arbeitsplatz (ab Putzkammer) und endet vor dem Umziehen mit Beendigung der Tätigkeit am Arbeitsplatz.

2.3 Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit mit entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts einführen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

3. Geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV

3.1 Die Vertragsparteien vereinbaren ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nach § 8 Abs. 1 SGB IV.

Verständigen sich die Arbeitsvertragsparteien auf ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 8 SGB IV, so vereinbaren sie ausdrücklich im beiderseitigen Interesse der Aufrechterhaltung der Geringfügigkeit eine Verminderung der Arbeitszeit insoweit, als dies zur Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenzen gemäß § 8 SGB IV unter Zugrundelegung einer erhöhten Entlohnung erforderlich ist.

3.2 **Auszahlung als verstetigten Monatslohn**

Die Vertragsparteien vereinbaren eine Auszahlung des Lohns als verstetigten Monatslohn.

3.3 **Vereinbarung über die Tragung der pauschalen Lohnsteuer**

Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren, dass die pauschalierte Lohnsteuer für geringfügig Beschäftigte im Innenverhältnis vom/von der Arbeitnehmer/in getragen wird. Im steuerlichen Außenverhältnis führt der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer ab.

alternativ:

Die Vertragsparteien vereinbaren die individuelle Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

3.4 **Angaben des/der Arbeitnehmer/in zu weiteren Arbeitsverhältnissen**

Der/die Arbeitnehmer/in versichert, dass sie/er kein weiteres geringfügiges Arbeitsverhältnis hat, mit dem die Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von zurzeit Euro 603,00 insgesamt überschritten wird.

Der/die Arbeitnehmer/in erklärt, dass er/sie

bereits in einem steuer- und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (regelmäßiger monatlicher Lohn über der Geringfügigkeitsgrenze von zurzeit Euro 603,00) steht;

eine/mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach § 8 SGB IV bei anderen Arbeitgebern ausübt: seit: __/__/____; Monatslohn: _____Euro brutto; Sonderzahlungen: _____Euro brutto

Werden zu den beiden unteren Punkten keine Angaben gemacht, erklärt der/die Arbeitnehmer/in damit ausdrücklich, dass solche zusätzlichen Beschäftigungen nicht ausgeübt werden.

3.5 **Meldepflichten des Arbeitnehmers**

Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, umgehend dem Arbeitgeber mitzuteilen, wann, bei wem und zu welchem Lohn er/sie ein weiteres Beschäftigungsverhältnis eingeht oder beendet.

3.6 **Schadensersatz**

Dem/der Arbeitnehmer/in ist bewusst, dass er/sie, falls zu Ziffern 3.4 bzw. 3.5 falsche Angaben gemacht werden oder Änderungsmeldungen unterlassen werden, mit Schädigungsabsicht handelt und ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers nach § 826 BGB, insbesondere für Schäden aus dem Verlust der Geringfügigkeit, besteht.



4. **Belehrung über die Aufstockungsmöglichkeit in der Rentenversicherung**

Der/die Arbeitnehmer/in wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er/sie die Möglichkeit hat, durch eigene Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrages auf den vollen jeweiligen Beitragssatz die vollen Leistungsansprüche gegenüber der Rentenversicherung zu erlangen, wenn sie/er ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis hat bzw. bis zu 800 Euro/Monat verdient. Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

Der/die Arbeitnehmer/in entscheidet sich für den durch den/die Arbeitnehmer/in zu tragenden Aufstockungsbeitrag zur Rentenversicherung.

5. **Vertragsstrafe bei vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Der/die Arbeitnehmer/in ist ab der dritten Beschäftigungswoche verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von bis zu zwei Bruttowochenlöhnen zu zahlen,

a) wenn er/sie das Arbeitsverhältnis vertragswidrig, insbesondere ohne Einhaltung der Fristen, beendet oder

b) aufgrund beharrlicher Arbeitsverweigerung, unentschuldigtem Fehlen, wiederholtem Verstoß gegen die Meldepflicht bei Arbeitsunfähigkeit, Tätlichkeiten, Beleidigungen, wiederholtem Verstoß gegen Alkohol-, Drogen- oder Rauchverbote, angekündigter Arbeitsunfähigkeit, Schwarzarbeit, Vermögensdelikten oder Arbeitszeitbetrug entlassen wird.

Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche ausdrücklich vor.

6. **Vertragsstrafe bei Verstoß gegen besondere Inhalte des Arbeitsvertrages**

Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von bis zu einem Bruttomonatslohn zu zahlen, wenn er/sie gegen das Konkurrenzverbot aus Ziffer 9 des Arbeitsvertrages verstößt oder wenn gegen die in den allgemeinen Arbeitsbedingungen enthaltenen Vorschriften hinsichtlich des Umgangs mit Arbeitsmitteln oder hinsichtlich der Arbeitsausführung verstößt.

Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche ausdrücklich vor.

7. **Versetzungsklausel**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, jederzeit den/die Arbeitnehmer/in aus betrieblichen Gründen in ein anderes Objekt zu versetzen oder ihm/ihr eine andere gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen.

Ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Beförderung vom und zum Arbeitsplatz wird ausdrücklich ausgeschlossen, unbeschadet tatsächlicher freiwilliger Beförderungsleistungen durch den Arbeitgeber.

8. **Urlaub**

8.1 Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach den tariflichen Vorschriften. Sofern eine allgemeinverbindlich tarifliche Regelung nicht existiert, richtet sich der Urlaubsanspruch nach den gesetzlichen Bestimmungen.

8.2 Werden in einem Reinigungsobjekt aufgrund einer betrieblichen Regelung des Auftraggebers oder aufgrund von staatlichen Vorschriften Betriebs- oder Schulferien durchgeführt, so kann der Arbeitgeber dem/der dort zur Reinigung beschäftigten Arbeitnehmer/in den Urlaub für diese Ferienzeiten zuweisen.

8.3 Die „Zusatzvereinbarungen über ein ruhendes Arbeitsverhältnis bei Reinigung in besonderen Einrichtungen“ sind Bestandteil dieses Vertrages. Sie sind dem/der Arbeitnehmer/in ausgehändigt worden.

9. **Konkurrenzverbot**

Der/die Arbeitnehmer/in darf im gleichen Geschäftszweig weder für sich noch für andere tätig werden oder sich an Konkurrenzunternehmen beteiligen.

Jede nebenberufliche Tätigkeit ist vorher dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Sie kann bei Beeinträchtigung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis untersagt werden, insbesondere bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz oder bei Konkurrenzaktivitäten.

10. **Sonstige Bestimmungen**

10.1 **Verpfändungs- und Abtretungsverbot**

Lohn- und sonstige Ansprüche auf Vergütung darf der/die Arbeitnehmer/in weder abtreten noch verpfänden.

Bei Pfändungen der Arbeitsvergütung ist der Arbeitgeber berechtigt, bis zu 4 %, mindestens aber Euro 10,00, des jeweils an den Gläubiger zu überweisenden Betrages als Kosten für die Bearbeitung der Pfändung einzubehalten.

10.2 Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.



4

- 10.3 Auf das Beschäftigungsverhältnis findet der Rahmentarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung in der jeweiligen Fassung Anwendung. Im Übrigen gelten die Tarifverträge in der Gebäudereinigung nur und solange sie für allgemeinverbindlich erklärt sind.
- 10.4 Sollte eine der vorstehenden Bestimmungen unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.
- 10.5 Hat der/die Arbeitnehmer/in im Inland keinen Wohnsitz, so wird als Gerichtsstand der Sitz der Firma begründet.

Vorstehenden Vertragstext habe ich gelesen und verstanden. Er wird von mir vollinhaltlich anerkannt. Mit meiner Unterschrift bestätige ich die Richtigkeit der Erklärungen zur Person und zu Ziffer 3.4 des Vertrages. Eine Ausfertigung dieses Vertrages und eine Ausfertigung der „Allgemeinen Arbeitsbedingungen“ wurden mir ausgehändigt.

Belehrung über die Mitführungspflicht von Ausweisdokumenten

Der/ die Arbeitnehmer/in wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er/sie die persönlichen Ausweisdokumente, den Personalausweis oder Reisepass, an jedem Arbeitstag mitzuführen und auf Verlangen bei Prüfungen vorzulegen hat.



Stolberg, 01.05.2026

Ort, Datum

Arbeitnehmer/in

Arbeitgeber