IHK Hessischer Industrie- und Handelskammertag

Muster befristeter Arbeitsvertrag

Vorwort

Der Unternehmer schließt im Laufe seiner Geschäftstätigkeit eine Vielzahl von Verträgen ab. Um eine Orientierungshilfe zu bieten, stellen die hessischen Kammern Musterverträge zur Verfügung.

Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen sollte jedoch grundsätzlich fachkundiger Rat, sei es bei den Industrie- und Handelskammern oder Rechtsanwälten, eingeholt werden. Eine Liste der Industrie- und Handelskammern in Hessen ist im Anhang beigefügt.

Hinweis zur Benutzung des Mustervertrages:

Dieses Vertragsformular wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es ist als Checkliste mit Formulierungshilfen zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Dies entbindet den Verwender jedoch nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung. Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird auf die Nennung der drei Geschlechter verzichtet, wo eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich war. In diesen Fällen beziehen die verwendeten männlichen Begriffe die weiblichen und diversen Formen ebenso mit ein. Der Mustervertrag ist nur ein Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Der Verwender kann auch andere Formulierungen wählen. Vor einer Übernahme des unveränderten Inhaltes muss daher im eigenen Interesse genau überlegt werden, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Auf diesen Vorgang hat die Industrie- und Handelskammer natürlich keinen Einfluss und kann daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie einen maßgeschneiderten Vertrag benötigen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen.

Muster

Befristeter Arbeitsvertrag

Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.

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 befindlichen Frau / Herrn X beschäftigt, höchstens jedoch bis [Datum], mindestens jedoch bis [Datum].
(Anmerkung: Hier ist zu unterscheiden, ob die Befristung mit oder ohne Sachgrund erfolgt. Es ist empfehlenswert, wenn eine sachgrundlose Befristung erfolgt, die Norm des Paragraf 14 Absatz 2 TzBfG im Vertrag zu nennen und bei Vorliegen eines Sachgrundes im Zeitpunkt des Vertragsschlusses diesen zu Beweiszwecken in den eigenen Unterlagen zu notieren. Nach Paragraf 14 Absatz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes 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.)

II. Tätigkeit und Ort

Der Arbeitnehmer wird als .....
in…… eingestellt.
Insbesondere gehören folgende Tätigkeiten zu seinem Arbeitsbereich:
……

muster

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 ist.

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 weiteren Gehaltsbestandteile- bargeldlos auf folgendes Konto des Arbeitnehmers ausgezahlt:

……..…….

Weitere Gehaltsbestandteile sind:

……
(Anmerkung: getrennte Auflistung von Zuschlägen, Zulagen, Sonderzahlungen und Prämien sowie anderer Bestandteile mit Angabe von Höhe und Fälligkeit, vgl.)

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 Arbeitsgebers liegt.

Derzeit verteilt sich Ihre wöchentliche Arbeitszeit wie folgt:

……
(Anmerkung: Bei Schichtarbeit sämtliche Einteilungsmöglichkeiten auflisten: Schichtsystem, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.)

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 Paragrafen 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von mindestens zwei 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.

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 *(Anmerkung: 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.

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.

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

Muster

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 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.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Verschwiegenheitspflicht fort, soweit es sich um Geschäftsgeheimnisse im Sinne von § 2 Nr. 1 GeschGehG handelt.

Die Geheimhaltungspflicht umfasst insbesondere folgende Geschäftsgeheimnisse: ……

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.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zu seiner Kündigung führen.

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 berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

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.

Muster

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 25% der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses dürfte problematisch sein.)

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

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.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat oder ihm ein Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung zugestellt wird.

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.

Muster

Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach Ziffer III. 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 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 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 (Ziffer 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.

Muster

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

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

……
Unterschrift Arbeitnehmer

MUSTER

Hessischer Industrie- und Handelskammertag

Anhang:

Hessische Industrie- und Handelskammern

Industrie- und Handelskammer
Darmstadt
Rheinstraße 89
64295 Darmstadt
Telefon: 0 61 51 / 8 71 - 0
Internet: https://www.ihk.de/darmstadt
E-Mail: info@darmstadt.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Frankfurt am Main
Börsenplatz 4
60313 Frankfurt
Telefon: 0 69 / 21 97 - 0
Internet: https://www.ihk.de/frankfurt
E-Mail: info@frankfurt-main.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Gießen-Friedberg
Lonystraße 7
35390 **Gießen**
Telefon: 06 41 / 79 54 - 0
Internet: https://www.ihk.de/giessen-friedberg
E-Mail: zentrale@giessen-friedberg.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Gießen-Friedberg
Goetheplatz 3
61169 **Friedberg** (Hessen)
Telefon: 0 60 31 / 6 09 - 0
Internet: https://www.ihk.de/giessen-friedberg
E-Mail: zentrale@giessen-friedberg.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Lahn-Dill
Am Nebelsberg 1
35685 **Dillenburg**
Telefon: 0 27 71 / 8 42 - 0
Internet: https://www.ihk.de/lahndill
E-Mail: info@lahndill.ihk.de

Friedenstraße 2
35578 **Wetzlar**
Telefon: 0 64 41 / 94 48 - 0
Internet: https://www.ihk.de/lahndill
E-Mail: info@lahndill.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Limburg
Walderdorffstraße 7
65549 Limburg a. d. Lahn
Telefon: 0 64 31 / 2 10 - 0
Internet: https://www.ihk.de/limburg
E-Mail: info@limburg.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Fulda
Heinrichstraße 8
36037 Fulda
Telefon: 06 61 / 2 84 - 0
Internet: https://www.ihk.de/fulda
E-Mail: info@fulda.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern
Am Pedro-Jung-Park 14
63450 Hanau
Telefon: 0 61 81 / 92 90 - 0
Internet: https://www.ihk.de/hanau
E-Mail: info@hanau.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Kassel-Marburg
Kurfürstenstraße 9
34117 Kassel
Telefon: 05 61 / 78 91 - 0
Telefax: 05 61 / 78 91 - 2 90
Internet: https://www.ihk.de/kassel-marburg
E-Mail: info@kassel.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Offenbach am Main
Frankfurter Str. 90
63067 Offenbach
Telefon: 0 69 / 82 07 - 0
Internet: https://www.ihk.de/offenbach
E-Mail: service@offenbach.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Wiesbaden
Wilhelmstraße 24 – 26
65183 Wiesbaden
Telefon: 06 11 / 15 00 - 0
Internet: https://www.ihk.de/wiesbaden
E-Mail: info@wiesbaden.ihk.de