

ARBEITSVERTRAG MIT TARIFBINDUNG

Zwischen

(Name des Betriebes)

(Ort, Straße)

- im Folgenden: Arbeitgeber -

und

Herrn/Frau _____ geb. am _____
wohnhaft _____

(Ort, Straße)

- im Folgenden: Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn, Inhalt und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab als
eingestellt. (Tätigkeitsbezeichnung)

Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere folgende Tätigkeiten:

.....¹

2. Der Arbeitnehmer wird in beschäftigt.²
(Arbeitsort)

3. Für das Arbeitsverhältnis gelten die jeweils gültigen Tarifverträge für das-
Handwerk.³

4. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig ordentlich gekündigt werden. Diese Kündigung richtet sich
nach den tarifvertraglichen Vorschriften. Kündigungen bedürfen der Schriftform.

5. Soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gilt folgendes:

(a) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit
freizustellen, wobei dies unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche und eventueller
Zeitguthaben erfolgt.

(b) Es wird eine Probezeit vereinbart. Diese beträgtWochen / Monate.⁴ Es gilt hierbei die
tarifvertragliche Kündigungsfrist von Tagen / Wochen / Monat(en).⁵ Ist eine
solche nicht geregelt, gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von 2 Wochen.

¹ Kurze Beschreibung oder Charakterisierung

² 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.

³ Innungszugehörige Arbeitgeber erhalten zu Tariffragen Auskunft bei ihrem Landesinnungsverband bzw. Fachverband.

⁴ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁵ Nicht zutreffendes bitte streichen.

- (c) Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen ihm nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten zumutbaren Arbeiten zu erledigen, ggf. auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Filialen etc. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.

§ 2 Arbeitszeit

1. 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.
2. 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.

§ 3 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Stunde / pro Monat⁶, die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:

a) Tariflohn / Tarifgehalt⁷, der
 Lohn- / Gehaltsgruppe EUR _____
 Ortsklasse
 Sonstiges:

b) Widerrufliche übertarifliche Zulage⁸ EUR _____

c) EUR _____

Gesamtvergütung = EUR _____

2. Die Zulage gemäß Nr. 1 b) kann schriftlich ganz oder teilweise widerrufen werden, wenn ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt. Ein solches ist insbesondere bei einem Rückgang des Unternehmensgewinns um mehr als % gegenüber dem Vorjahreswert anzunehmen. Beim Widerruf ist eine Frist von 2 Monaten zum Monatsende einzuhalten. Die Zulage kann ferner auf Tariflohn- / -gehaltserhöhungen oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung ganz oder teilweise angerechnet werden. Gleiches gilt sinngemäß bei tariflichen Umgruppierungen, z.B. Aufrücken in eine höhere Lohn- oder Gehaltsgruppe.
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.

⁶ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁷ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁸ Nicht zutreffendes bitte streichen.

§ 4 Weihnachtsgratifikation⁹

1. Soweit dem Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation nicht auf tarifvertraglicher Grundlage (Sonderzuwendung, Weihnachtsgeld, 13. Monateinkommen etc.), sondern ausschließlich oder über die tarifliche Leistung hinaus auf betrieblicher Grundlage gewährt wird, erfolgt dies freiwillig ohne Rechtsanspruch. Für diese freiwillige Weihnachtsgratifikation gelten folgende Regelungen:
2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung oder in sonstiger Weise (z.B. durch Aufhebungsvertrag) wird keine Weihnachtsgratifikation gewährt,
 - a) wenn die Gratifikation *mindestens* eine Monatsgrundvergütung beträgt und die Beendigung in einem Zeitraum *bis einschließlich* 31.03. des Folgejahres erfolgt
 - b) wenn die Gratifikation *weniger* als eine Monatsgrundvergütung beträgt und die Beendigung in einem Zeitraum erfolgt, der *vor* dem 31.03. des Folgejahres liegt.

Bereits geleistete Zahlungen sind, soweit die Gratifikation über 150,00 EUR liegt, zurückzugewähren oder können bei der nächsten Vergütungszahlung unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen einbehalten werden.

3. 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.
4. Für jeden Fehltag infolge Krankheit wird die Gratifikation um ein Viertel 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.

§ 5 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.
4. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er im Besitz einer zur Arbeitsaufnahme gegebenenfalls erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist.

§ 6 Internet- und Telefonnutzung

Soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gilt folgendes:

1. 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 Soll im Rahmen dieses Vertrages keine Weihnachtsgratifikation vereinbart werden, ist der gesamte Paragraph zu streichen. Aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen ggf. bestehende Weihnachtsgratifikationsansprüche bleiben hiervon aber unberührt.

2. *Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzrechts zu speichern.*
3. *Der Arbeitgeber ist ferner berechtigt, E-Mails, die der Arbeitnehmer in einem für persönliche Nachrichten vorgesehenen Archiv oder Ordner angelegt hat, einzusehen, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Arbeitnehmer die nach Nr. 1 Satz 2 erteilte Zustimmung hinsichtlich Anzahl oder Umfang der E-Mails missbraucht hat oder diese einen strafbaren oder pornografischen Inhalt haben. Unter den gleichen Voraussetzungen ist der Arbeitgeber berechtigt, den Verlauf der durch den Arbeitnehmer aufgesuchten Internetseiten zu kontrollieren.*

§ 7 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. Die Vertragsstrafe beläuft sich, wenn die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist

1 Woche beträgt:	ein Viertel einer Bruttomonatsgrundvergütung
2 Wochen beträgt:	eine halbe Bruttomonatsgrundvergütung
mehr als 2 und weniger als 4 Wochen beträgt:	3/4 einer Bruttomonatsgrundvergütung
4 oder mehr Wochen bzw. Monate beträgt:	eine Bruttomonatsgrundvergütung.

Bei einer Kündigungsfrist von weniger als 1 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.

§ 8 Abtretung, Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten

1. Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung, Abtretung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 EUR pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2.50 EUR sowie 1 EUR pro Überweisung zu berechnen.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

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:

§ 10 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.

§ 11 Altersbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Falls tarifvertraglich nicht anders geregelt, endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat,

§ 12 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen

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

§ 13 Besondere Vereinbarungen

§ 14 Änderungen und Ergänzungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig.

(Ort)

(Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)