

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 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.

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 **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.**

- b) Es gilt die tarifvertragliche Probezeit. Diese beträgtWochen / Monate.⁴ Es gilt hierbei die tarifvertragliche Kündigungsfrist von Tagen / Wochen.⁵ Ist eine solche nicht geregelt, gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen.
- c) Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen ihm nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten zumutbaren Arbeiten zu erledigen, gegebenenfalls 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 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 Monat⁶, die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:

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

⁴ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁵ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁶ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁷ Nicht zutreffendes bitte streichen.

b) Widerrufliche übertarifliche Zulage ⁸	EUR _____
c)	EUR _____
Gesamtvergütung	= EUR _____

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.

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 Weihnachtsgratifikation⁹

1. Wird dem Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation nicht auf tarifvertraglicher Grundlage (Sonderzuwendung, Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen etc.), sondern ausschließlich oder über die tarifliche Leistung hinaus auf betrieblicher Grundlage gewährt, wird hierdurch ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Weihnachtsgratifikation gewährt wird.
2. Eine gewährte Weihnachtsgratifikation, die über 150,00 Euro brutto liegt, ist bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder in sonstiger Weise (z. B. durch Aufhebungsvertrag) zurückzuzahlen und kann vom Arbeitgeber bei den nächsten Vergütungszahlungen unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen einbehalten werden, wenn

⁸ Nicht zutreffendes bitte streichen.

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.

- a) die Gratifikation mindestens eine Monatsgrundvergütung beträgt und die Beendigung in einem Zeitraum bis einschließlich 31.03. des Folgejahres erfolgt,
- b) die Gratifikation weniger als eine Monatsgrundvergütung beträgt und die Beendigung in einem Zeitraum erfolgt, der vor dem 31.03. des Folgejahres liegt.

Steht zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsgratifikation eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 1 fest, entfällt die Zahlung einer Gratifikation. Die Sätze 1 und 2 finden keine Anwendung auf Vertragsbeendigungen, die ausschließlich auf Gründen aus dem Verantwortungsbereich des Arbeitgebers beruhen.

- 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 1/4 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 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.

§ 7 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.

§ 8 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.

§ 9 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.

§ 10 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:

§ 11 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.

§ 12 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 Anspruch auf Regelaltersrente hat.

§ 13 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen

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

§ 14 Besondere Vereinbarungen

(Ort)

(Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)