

MUSTER

Unbefristeter Arbeitsvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer

Zwischen der Firma (im Folgenden: Arbeitgeber)

und Frau/Herrn (im Folgenden: Arbeitnehmer)

werden folgende Vereinbarungen getroffen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom als in eingestellt.

Alternativ: Will der Arbeitgeber sich eine später unter Umständen notwendig werdende Umsetzung vorbehalten, sollte ein Änderungsvorbehalt vereinbart werden. Die Formulierung könnte folgendermaßen aussehen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit:

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom als in eingestellt. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, im Bedarfsfall andere ihm zumutbare Arbeiten zu übernehmen, gegebenenfalls auch an auswärtigen Arbeitsplätzen des Arbeitgebers. Eine Verminderung der Vergütung darf damit nicht verbunden sein.

§ 2 Probezeit/Beendigung/Kündigung

Die ersten Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit beide Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von Wochen kündigen. Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung für beide Parteien nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zulässig. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Die ordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags vor Dienstantritt ist ausgeschlossen. Das Anstellungsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr vollendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 3 Arbeitsvergütung

Die Vergütung regelt sich nach der betriebsüblichen Höhe. Sie beträgt zur Zeit EUR monatlich.

Alternativ: Soll eine tarifliche Vergütung erfolgen, so ist dies an dieser Stelle des Vertrages aufzunehmen, etwa mit der Formulierung:

§ 3 Arbeitsvergütung

Die Vergütung richtet sich nach Tarifgruppe ... des in § 8 näher bezeichneten Vergütungstarifvertrages.

Soweit Akkord- und Leistungsprämien gezahlt werden, richten sich auch diese nach der betriebsüblichen Höhe.

Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos durch Überweisung auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Girokonto.

Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien etc.) erfolgt auch bei wiederholter Gewährung in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

§ 4 Abtretungen/Pfändungen

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen. Im Falle einer Lohnpfändung ist die Firma berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr einzubehalten.

§ 5 Arbeitszeit/Überstunden

Die Pausenregelung richtet sich nach der betrieblichen Üblichkeit bzw. der jeweils geltenden Betriebsvereinbarung. Die Arbeitszeit richtet sich nach der betriebsüblichen Zeit und beträgt derzeit werktäglich Stunden ohne Berücksichtigung von Pausen. Der Arbeitsbeginn ist aufUhr, das Arbeitsende auf Uhr festgelegt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen Erfordernissen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, werktäglich bis zu Überstunden anzuordnen. Die Überstunden werden mit einem Zuschlag von % entlohnt. Die Auszahlung der Überstundenvergütung erfolgt jeweils mit der Vergütung des Folgemonats.

§ 6 Urlaub/Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer erhält Arbeitstage Urlaub (bei 5-Tage-Woche). Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist jede Nebenbeschäftigung untersagt, die die Interessen der Firma beeinträchtigen kann. Im Übrigen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Firma vor jeder Aufnahme einer Nebentätigkeit zu unterrichten.

§ 7 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Arbeitgeber von einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder einer Arbeitsverhinderung aus sonstigen Gründen unverzüglich zu informieren. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zudem spätestens am dritten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergeben.

§ 8 Betriebliche Regelungen/Tarifverträge

Die Betriebsordnung und die bestehenden Betriebsvereinbarungen können im Personalbüro eingesehen werden. Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweiligen für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dies sind gegenwärtig folgende Tarifverträge: (Bezeichnung der geltenden Tarifverträge)

Durch diese Vereinbarung soll der Arbeitnehmer für den Fall, dass er nicht tarifgebunden ist, einem tarifgebundenen Arbeitnehmer gleichgestellt werden.

Der Arbeitgeber ist gegenwärtig Mitglied des Arbeitgeberverbandes.....
Endet die Tarifbindung des Arbeitgebers z. B. durch Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, durch Herausfallen des Betriebs aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags oder durch Übergang des Betriebs oder Teilbetriebs, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, auf einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber, bleiben die Tarifverträge in der zum Zeitpunkt des Wegfalls der Tarifbindung geltenden Fassung maßgeblich. Über das Ende der Tarifbindung wird der Arbeitgeber den Arbeitnehmer informieren.

§ 9 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatzes beruht.

§ 10 Nebenabreden

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer