

# ARBEITSVERTRAG

für alle Arbeitnehmer

Zwischen \_\_\_\_\_  
(Name des Betriebes)

- im folgenden Arbeitgeber genannt -

in \_\_\_\_\_  
(PLZ, Ort, Straße)

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_

- im folgenden Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## § 1 Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab \_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_ eingestellt.

Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Innerhalb dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit der jeweils geltenden tariflichen Frist gekündigt werden.

Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

Eine fristlose Kündigung gilt gleichzeitig vorsorglich als fristgerechte Kündigung zum nächstmöglichen Termin.

3. Für das Arbeitsverhältnis gelten die jeweiligen Tarifverträge der Landesverbände mechanischer Metallhandwerke sowie für Kälte- und Klimatechnik in Bayern, sofern nachfolgend nicht etwas anderes bestimmt ist.

4. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit Arbeitsantritt.

5. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer jederzeit ein anderes, seinen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechendes, zumindest gleichwertiges Aufgaben- und Verantwortungsgebiet innerhalb des Betriebes ohne Einschränkung seiner Vergütung zu übertragen, soweit dies bei Abwägung der Interessen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens des Arbeitgebers an einen anderen Ort zu versetzen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Richtlinien und Anweisungen des Arbeitgebers in ihrer jeweiligen Fassung zu beachten.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Überstunden bzw. Mehrarbeit zu leisten.

## § 2 Arbeitsentgelt

1. Der Arbeitnehmer erhält pro Monat

- Vergütung der Vergütungsgruppe _____	brutto	EUR	_____
+ freiwillige übertarifliche Vergütung	brutto	EUR	_____
Bruttovergütung insgesamt	brutto	EUR	=====

2. Bei übertariflichen Vergütungsbestandteilen handelt es sich um freiwillige, jederzeit nach freiem Ermessen widerrufliche Leistungen, auf die auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht. Diese Leistungen können auch jederzeit ganz oder teilweise auf tarifliche Veränderungen und tarifliche Umgruppierungen angerechnet werden.

3. Das Arbeitsentgelt ist jeweils am Monatsende zahlbar.

## § 3 Sonderzahlungen /Gratifikationen

Soweit dem Arbeitnehmer eine Sonderzahlung / Gratifikation nicht auf tariflicher Grundlage sondern ausschließlich freiwillig auf betrieblicher Grundlage gewährt wird, erfolgt dies freiwillig ohne Rechtsanspruch.

Die Zahlung von etwaigen Gratifikationen, mit denen ausschließlich die erbrachte oder die zukünftige Betriebstreue honoriert wird, erfolgt stets freiwillig mit der Maßgabe, dass durch eine wiederholende Zahlung kein Rechtsanspruch der Mitarbeiterin – weder dem Grunde noch der Höhe nach, weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft – begründet wird.

Davon unberührt sind tarifliche Gratifikationen.

Etwaige weitere Sonderzahlungen (z.B. Boni, Zulagen), mit denen auch die erbrachte Arbeitsleistung honoriert wird, erfolgen stets unter dem Vorbehalt des Widerrufs. Der Widerruf kann ausgeübt werden, wenn ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt.

Davon unberührt sind tarifliche Sonderzahlungen.

Bereits geleistete Zahlungen sind in voller Höhe zurück zu gewähren oder können bei der nächsten Vergütungszahlung unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen einbehalten werden.

In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich die Gratifikation bzw. Sonderzahlung für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12.

Wird ein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe der Gratifikation nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Auszahlungstag.

#### **§ 4 Arbeitszeit/Urlaub**

Die Wochenarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen derzeit \_\_\_\_\_Stunden. Bei Ladengeschäften kann, sofern diese auf die Sechstageswoche angewiesen sind, die regelmäßige Arbeitszeit anders verteilt werden. Im Weiteren gelten die tariflichen Vorschriften zur Arbeitszeit.

Der Arbeitnehmer erhält tariflichen Urlaub gemäß der jeweils gültigen tariflichen Regelung. Die Inanspruchnahme des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Belangen und ist vorab von der Geschäftsführung zu genehmigen.

#### **§ 5 Arbeitsverhinderung/Forderungsübergang**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Im Falle der Erkrankung verpflichtet sich der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit, sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalles beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung, sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

## **§ 6 Arbeitsfähigkeit**

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.

1. Der Arbeitnehmer betätigt, dass weder eine Vorstrafe noch ein anhängiges Strafverfahren im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen bzw. eingeleitet ist.
2. Bei Nicht-EU-Staatsangehörigen: Der Arbeitnehmer ist im Besitz der erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis.

## **§ 7 Arbeitsvertragsbruch**

1. Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit, sowie vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beispielsweise Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung an den Arbeitgeber zu zahlen.
2. Liegen die Voraussetzungen der Ziff. 1 nur an einzelnen Arbeitstagen vor, so hat der Arbeitnehmer für jeden Tag des vertragswidrigen Verhaltens im Sinne der Ziff. 1 eine Vertragsstrafe in Höhe 1/20 der Bruttomonatsvergütung an den Arbeitgeber zu leisten. Gleiches gilt für sonstiges unberechtigtes Fernbleiben von der Arbeit.
3. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schaden bleibt davon unberührt.

## **§ 8 Abtretung und Verpfändung der Vergütung, Pfändung**

1. Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitnehmer hat die dadurch entstehenden Kosten zu tragen.
3. Durch gerichtliche Pfändung entstehende Kosten hat der Arbeitnehmer zu tragen.

## **§ 9 Nebenbeschäftigung**

Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber seine volle Arbeitskraft widmen und dessen Interessen fördern.

Jede weitere entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat die beabsichtigte Tätigkeit dem Arbeitgeber schriftlich unter Angabe von Art, Ort und Dauer anzuzeigen.

## **§ 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 dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

## **§ 11 Adresse**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber eine Änderung seiner Privatanschrift unaufgefordert und umgehend mitzuteilen.

## **§ 12 Freistellung**

Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer vom Ausspruch der Kündigung an von der Arbeitsleistung freizustellen. Der Freistellungszeitraum gilt zunächst als Ausgleich für Überstunden und Freizeitausgleichsansprüche und dann als Erfüllung des Urlaubsanspruchs.

Mit der Freistellung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, umgehend etwaige Schlüssel des Arbeitgebers zurückzugeben.

## **§ 13 Rückgabe**

Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder einer Freistellung wird der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unaufgefordert, während des Bestehens seines Arbeitsverhältnisses auf Anforderung, alle in seinem Besitz befindlichen geschäftlichen Unterlagen, geschäftlichen Datenträger und die dienstlich überlassenen Gegenstände zurückgeben. Sinngemäß gilt das Gleiche für nichtkörperliche Informationen und Materialien, z.B. Computerprogramme oder sonstige Daten. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, Sicherungskopien hiervon zu behalten. Dem Arbeitnehmer steht gegenüber dem Herausgabeverlangen des Arbeitgebers kein Zurückbehaltungsrecht zu.

## **§ 14 Beendigung**

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Alter erreicht, ab dem er erstmals einen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente erwirbt.

## § 15 Gerichtsstand

Für Streitigkeiten aus diesem Arbeitsvertrag und über sein Bestehen ist das Arbeitsgericht am Sitz des Arbeitgebers zuständig.

## § 16 Nebenabreden/Salvatorische Klausel

Außer den Vereinbarungen in diesem Arbeitsvertrag, inkl. Anlagen, haben die Parteien keine weiteren Absprachen getroffen. Nebenabreden und Änderungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

Unvollständige oder unrichtige Angaben bei der Einstellung, insbesondere im Lebenslauf, können zur sofortigen Beendigung des Arbeitsvertrages führen.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Vertragsbestimmungen hiervon nicht berührt. Beide Vertragspartner verpflichten sich für diesen Fall, die unwirksamen Vertragsbestimmungen dahingehend umzudeuten oder zu ergänzen, dass der mit der unwirksamen Bestimmung zum Ausdruck gekommene Parteiwille unter Einbeziehung des beabsichtigten Zwecks erreicht wird. Entsprechendes gilt, wenn sich bei der Durchführung des Vertrages eine Regelungslücke zeigen sollte.

---

Ort, Datum

---

Arbeitgeber /Stempel

---

Arbeitnehmer