



Die aktuellen Arbeitsvertragsmuster sind nur als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen. Fragen der Tarifvertragsgeltung, betrieblichen Übung oder sonstige besondere Umstände des Einzelfalles können die Muster nicht berücksichtigen. Sie sind daher nicht 100-prozentig auf Ihre Belange zugeschnitten.

Bitte informieren Sie sich daher vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die Geltung von Tarifverträgen.

Bitte beachten Sie, dass in Fällen der Kündigung oder Auflösung von Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer darüber belehrt werden muss, dass er zur Vermeidung einer Minderung des Arbeitslosengeldes unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt zur Arbeitslosmeldung vorstellig werden muss. Im Falle eines zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisses muss die Belehrung so früh erfolgen, dass sich der Arbeitnehmer spätestens 3 Monate vor Beendigung arbeitsuchend melden kann. Eine Formulierungshilfe für Arbeitgeber befindet sich auf der Homepage der Handwerkskammer der Pfalz unter Beratung > Recht + Sachverständige > Formulare + Downloads: Merkblatt für Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Obwohl die Vertragsmuster sorgfältig erstellt wurden, ist es nicht vollständig auszuschließen, dass die abrufbaren Muster nicht mehr den zurzeit gültigen Gesetzen oder der aktuellen Rechtsprechung genügen. Eine individuelle Rechtsberatung vor Verwendung der Muster wird dringend empfohlen.

Hierfür und für etwaige hieraus resultierende Folgen kann die Handwerkskammer der Pfalz mit Ausnahme von Fällen des groben Verschuldens oder des Vorsatzes keine Haftung übernehmen.

Eine individuelle Rechtsberatung kann weiteren Aufschluss bringen.

Handwerkskammer der Pfalz

Stand des Musters April 2010

ARBEITSVERTRAG

Zwischen

Name des Betriebes:

Straße, Haus-Nr.:

PLZ, Ort:

- im Folgenden: Arbeitgeber -

und

Name, Vorname:

Straße, Haus-Nr.:

PLZ, Ort:

Geburtsdatum

- im Folgenden: Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab als

in (Ort) eingestellt.

Zu seinen Aufgaben gehört insbesondere auch

2. Der Arbeitnehmer hat nach den betrieblichen Bedürfnissen des Arbeitgebers alle ihm nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten zumutbaren Arbeiten zu erledigen, ggf. auch an auswärtigen Arbeitsorten, Arbeitsplätzen, Filialen etc.

3. Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit ist das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von 2 Wochen kündbar.

4. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden. Beschäftigt der Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, kann die Kündigung beiderseitig nur zum 15. eines Monats oder zum Monatsende erfolgen.

5. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb

2 Jahre bestanden hat, 1 Monat - 5 Jahre bestanden hat, 2 Monate
8 Jahre bestanden hat, 3 Monate - 10 Jahre bestanden hat, 4 Monate
12 Jahre bestanden hat, 5 Monate - 15 Jahre bestanden hat, 6 Monate
20 Jahre bestanden hat, 7 Monate - **jeweils zum Ende eines Kalendermonats.**

6. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit Arbeitsantritt zu laufen.

7. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden. Die Verteilung der Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften und wird jeweils von der Geschäftsführung bzw. den Vorgesetzten jederzeit abänderbar festgelegt.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Überstunden bzw. Mehrarbeit zu leisten, sofern betriebliche Belange dies erfordern. Etwaige Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit oder Geld ausgeglichen.

§ 3 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält als Vergütung pro Stunde/Monat € brutto.
2. Weiter erhält der Arbeitnehmer eine widerrufliche Zulage pro Stunde/Monat in Höhe von € brutto.
3. Jegliche Sonderleistungen oder –zahlungen wie z. B. ein Weihnachtsgeld, die nicht in diesem Vertrag oder einer anderen vertraglichen Abrede vereinbart sind, erfolgen stets freiwillig und ohne Rechtsanspruch für die Zukunft. Auch die wiederholte Gewährung begründet keinen Anspruch des Arbeitnehmers aus betrieblicher Übung.
4. Die Vergütung ist jeweils am Monatsende zahlbar.
5. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, etwa zuviel bezogene Zahlungen an den Arbeitgeber zurückzuerstatten.

§ 4 Urlaub

1. Der Jahresurlaubsanspruch beträgt Arbeitstage (auf der Basis einer regelmäßigen-Tage – Woche/).
2. In dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubes. Sofern der Arbeitnehmer in der 2. Jahreshälfte ausscheidet und das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, bleibt der gesetzliche Mindesturlaub davon unberührt.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsantritt eine Urlaubsbescheinigung seines letzten Arbeitgebers vorzulegen.

§ 5 Arbeitsfähigkeit und Arbeitseinsatz

Der Arbeitnehmer erklärt hiermit, dass

1. er an keiner ansteckenden Krankheit, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten, leidet und dass keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen und keine Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist, bestehen;
2. sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur, Wettbewerbsverbot etc.) oder sie wesentlich erschweren, nicht vorliegen;
3. weder eine Vorstrafe noch ein anhängiges Strafverfahren im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen bzw. eingeleitet ist;

- er, sofern er Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist, im Besitz des erforderlichen Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung bzw. einer erforderlichen Arbeitsgenehmigung -EU ist.

Eine unrichtige Angabe bzw. Erklärung oder das Verschweigen wesentlicher Tatsachen stellt einen Grund zur Anfechtung oder fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses dar.

§ 6 Arbeitsverhinderung

- Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen.
- Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB die Vergütung nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten bei persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers die folgenden, erschöpfend aufgezählten Ausnahmen:
 - eigene Eheschließung oder Begründung einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz 1 Tag
 - Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin 1 Tag
 - Todesfälle in der engeren Familie (leibliche Eltern, Ehemann, Ehefrau, Lebenspartner, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, Kinder) 1 Tag
 - Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, einmal im Jahr 1 Tag
 - ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls ausfallende Arbeitszeit
 - Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. ausfallende Arbeitszeit
- Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 7 Arbeitsvertragsbruch

- Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit sowie vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beispielsweise Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Vertragsstrafe an den Arbeitgeber zu zahlen. Diese beträgt maximal die Höhe einer Bruttomonatsvergütung, im Falle der Vereinbarung einer Probezeit jedoch nur die Vergütung, die auf Probezeitkündigungsfrist entfällt.
- Liegen die Voraussetzungen der Ziffer 1 nur an einzelnen Arbeitstagen vor, so hat der Arbeitnehmer für jeden Tag des vertragswidrigen Verhaltens im Sinne der Ziffer 1 eine Vertragsstrafe in Höhe von 1/20 der Bruttomonatsvergütung an den Arbeitgeber zu leisten. Gleiches gilt für sonstiges unberechtigtes Fernbleiben von der Arbeit.
- Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt davon unberührt.

§ 8 Abtretung und Verpfändung der Vergütung, Pfändung

- Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen sind ausgeschlossen.
- Für jede eingehende Pfändung der Vergütung wird zu Lasten des Arbeitnehmers als Pauschalabgeltung für die dem Arbeitgeber entstehenden zusätzlichen Kosten eine Verwaltungsgebühr von € 5 erhoben. Sollte sich die Abwicklung der Pfändung über den Eingangsmonat hinaus erstrecken, wird diese Verwaltungsgebühr für jeden weiteren Monat, in dem eine Bearbeitung notwendig ist, abermals fällig. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis niedrigerer Kosten vorbehalten. In Höhe der Verwaltungsgebühr tritt der Arbeitnehmer seine Vergütungsansprüche mit Unterzeichnung dieses Vertrages an den Arbeitgeber ab. Die Verwaltungsgebühr wird im jeweiligen Monat von der Vergütung des Arbeitnehmers einbehalten.

§ 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 dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 10 Nebentätigkeit

Jegliche Nebenbeschäftigungen sind dem Arbeitgeber vorher schriftlich anzuzeigen. Nebenbeschäftigungen, die den Arbeitseinsatz, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers berühren, dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Arbeitgeber ausgeübt werden.

§ 11 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Dies gilt nicht bei Haftung wegen Vorsatzes.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Dies gilt nicht bei der Haftung wegen Vorsatzes.

§ 12 Datenerhebung, -verarbeitung, -nutzung

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses werden vom Arbeitgeber personenbezogene Daten erhoben, gespeichert oder sonst verarbeitet und genutzt. Dies erfolgt zum Zweck der Durchführung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung sowie der Personalverwaltung. Für die genannten Zwecke können die Daten auch an Dritte (Steuerberater u. a.) übermittelt werden. Der Arbeitnehmer willigt hiermit in die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner personenbezogenen Daten in dem oben beschriebenen Rahmen ein.

§ 13 Hinweise insbesondere für Tätigkeiten im Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, im Gebäudereinigungsgewerbe und in der Fleischwirtschaft

Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer ausdrücklich auf § 2 a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz hin. Danach sind Personen, die im Baugewerbe, im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, im Personenbeförderungsgewerbe, im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, im Schaustellergewerbe, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, im Gebäudereinigungsgewerbe, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, oder in der Fleischwirtschaft Dienst- oder Werkleistungen erbringen, verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen. Vorsätzliche und fahrlässige Zuwiderhandlungen sind mit Bußgeld bedroht.

§ 14 Schriftform, Vertragsänderungen und Bestand des Vertrages

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
2. Künftige Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform, es sei denn, sie beruhen auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede. Auch die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedarf der Schriftform. Das Schriftformerfordernis gilt beispielsweise für betriebliche Übungen.
3. Sollten einzelne Vertragsbestimmungen unwirksam sein oder werden, so sind sich die Vertragspartner bereits jetzt darüber einig, dass der Vertrag im Übrigen wirksam bleibt.

§ 14 Besondere Vereinbarungen

(z.B. Hinweis auf Betriebsvereinbarungen, soweit diese für das Arbeitsverhältnis gelten, Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld, nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Dienstwagen, Jahresarbeitszeitvereinbarung, Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich)

.....
.....
.....
.....
.....

.....
Ort

.....
Datum

.....
Unterschrift Arbeitgeber

.....
Unterschrift (Arbeitnehmer/in)