



Hinweis

Die aktuellen Muster sind nur als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen; sie können z. B. betriebliche Begebenheiten oder sonstige besondere Umstände des Einzelfalles nicht berücksichtigen. Sie sind daher nicht 1:1 auf Ihre Belange zugeschnitten.

Eine Haftung für den Inhalt der Muster kann mit Ausnahme von Fällen von grobem Verschulden oder Vorsatz nicht übernommen werden.

Vorformulierte Verträge unterliegen der Kontrolle des AGB-Rechts, d. h. sie werden wie allgemeine Geschäftsbedingungen angesehen und im Streitfall als solche überprüft. Bei der Verwendung von Formularverträgen ist somit Vorsicht geboten. Es könnten sich künftig, je nach Entwicklung der Rechtsprechung, einzelne Vereinbarungen im Vertrag als unwirksam herausstellen. Eine individuelle Rechtsberatung vor Verwendung der Muster wird dringend empfohlen.

Nutzen Sie als Mitgliedsbetrieb die Möglichkeit einer kostenlosen Auskunft bzw. Information durch die Rechts- und Unternehmensberatung der Handwerkskammer für Unterfranken.

Arbeitsvertrag

(bei Geltung eines Tarifvertrages¹⁾)

Zwischen

.....
Name des Betriebes

.....
PLZ, Ort

.....
Straße/Platz

- im Folgenden: Arbeitgeber -

und

.....
Herrn / Frau

.....
geb. am

.....
PLZ, Ort

.....
Straße/Platz

- im Folgenden: Arbeitnehmer² -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab als

.....(z.B. Goldschmiedemeister, Zahntechnikerin, Bürokauffrau)

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 und gleichwertigen Arbeiten zu erledigen, ggf. auch an auswärtigen Arbeitsorten, Arbeitsplätzen, Filialen etc.

3. Die Kündigung bedarf der Schriftform und richtet sich nach den tariflichen Vorschriften. Die im Tarifvertrag festgelegte Kündigungsfrist beginnt frühestens mit Arbeitsantritt zu laufen.

4. 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 erreicht³.

5. Die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage beträgt nach § 4 KSchG drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung (§§ 623, 130 BGB). Innerhalb dieser Frist muss die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht eingegangen sein. Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam (§ 7 KSchG). Bei unverschuldeter Versäumung kann die Kündigungsschutzklage innerhalb von zwei Wochen auf Antrag vom Arbeitsgericht nachträglich zugelassen werden.

Das Muster hat den Stand vom 01/2023 und wurde nach bestem Wissen und unter Beachtung größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Die Haftung wird jedoch entsprechend dem Haftungsausschluss auf dem Deckblatt zu diesem Muster ausgeschlossen.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt nach den anzuwendenden tariflichen Bestimmungen derzeit..... Wochenstunden.
2. Die zeitliche Lage der Arbeitszeit und der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften und wird jeweils von der Geschäftsführung bzw. den Vorgesetzten jederzeit abänderbar festgelegt.

☐ Ruhepausen und Ruhezeiten (sofern vereinbart):

Alternative:

- ☐ a. Die Ruhepausen richten sich nach dem Arbeitszeitgesetz. Danach ist die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen, § 4 Arbeitszeitgesetz.

☐ Alternative 1:

Die möglichen Pausenzeiträume sind montags bis freitags in der Zeit zwischen 12:00 Uhr und 14:00 Uhr. In dieser Zeit ist die gesetzliche Ruhepause zu nehmen, § 4 Arbeitszeitgesetz.

☐ Alternative 2:

Die Pausenzeiträume richten sich nach der Betriebs-/Dienstvereinbarung/ Tarifregelung.

☐ Alternative 3:

Die Pausenzeiträume richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften (§ 106 GewO) und werden jeweils vom Arbeitgeber jederzeit abänderbar festgelegt.

- b. Die Ruhezeiten bestimmen sich nach dem Arbeitszeitgesetz. Danach müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben, § 5 ArbZG.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Überstunden bzw. Mehrarbeit zu leisten, sofern betriebliche Belange dies erfordern.

§ 3 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält als Arbeitsvergütung pro Stunde/Woche/Monat

Tariflohn der Lohngruppe € brutto

..... € brutto

2. Etwaige Zulagen, Zuschläge und/oder Sonderzahlungen (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld) richten sich nach den anzuwendenden tariflichen Bestimmungen.

Optional (wenn nicht vorhanden bitte streichen):

Nach den tarifvertraglichen Bestimmungen werden derzeit folgende Zusatzleistungen gewährt:

☐ **Zuschläge**

☐ Nachzuschlag i.H.v.%

☐ Sonntagszuschlag i.H.v. %

☐ Feiertagszuschlag i.H.v.%

☐ Überstundenzuschlag i.H.v. %

Die Zuschläge sind fällig zum

☐ **Geldwerter Vorteil** der Privatnutzung des gegenwärtig zur Verfügung gestellten Dienstwagens:

.....

☐ **arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung:**

fällig zum

☐ **vermögenswirksame Leistungen:**

fällig zum.....

☐ **Zulagen / Prämien / Sonderzahlungen / anderweitige Lohnbestandteile
(z.B. Sachzuwendungen)**

[Lohnbestandteil].....€ brutto, fällig zum

[Lohnbestandteil]..... € brutto, fällig zum

[Lohnbestandteil]..... € brutto, fällig zum

[Lohnbestandteil]..... € brutto, fällig zum

3. Die Fälligkeit der Vergütung richtet sich nach den tarifvertraglichen Bestimmungen. Die Auszahlung erfolgt bargeldlos.
Der Arbeitnehmer wird – soweit nicht bereits vorhanden – spätestens innerhalb von 10 Tagen ein Gehaltskonto einrichten und die Bankverbindung bzw. Änderung derselben dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen.
4. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zu viel erhaltene Vergütung zurückzahlen 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. Die Gewährung sonstiger Leistungen (z.B. Gratifikationen) durch den Arbeitgeber erfolgt freiwillig und mit der Maßgabe, dass sie jeweils einer gesondert zu treffenden Entscheidung bedürfen und

dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht bzw. begründet wird.

6. Betriebliche Altersversorgung

- ☐ Ein Anspruch auf betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Alternative 1:

- ☐ Der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung richtet sich nach den tarifvertraglichen Bestimmungen.

Alternative 2:

- ☐ Der Arbeitgeber hat eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt. Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers sind:

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

§ 4 Urlaub

1. Der Jahresurlaub beträgt nach den anzuwendenden tariflichen Bestimmungen derzeit Arbeitstage (auf der Basis einer regelmäßigen-Tage-Woche /).
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsantritt eine Urlaubsbescheinigung seines letzten Arbeitgebers vorzulegen.

§ 5 Arbeitsfähigkeit und Arbeitseinsatz

Der Arbeitnehmer erklärt hiermit, dass

- im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit weder eine Vorstrafe ausgesprochen noch ein Strafverfahren eingeleitet bzw. anhängig ist; die Erklärung gilt nicht für Vorstrafen, die nach dem Bundeszentralregistergesetz getilgt bzw. zu tilgen sind.
- ein Wettbewerbsverbot, das die Ausübung der vereinbarten Tätigkeit verbietet, nicht vorliegt.
- 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 Abtretung und Verpfändung der Vergütung

Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen sind ausgeschlossen.

§ 7 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.

§ 8 Nebentätigkeit

Jegliche Nebenbeschäftigungen sind dem Arbeitgeber vorher in Textform 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.

§ 9 Information zur Datenerhebung

Der Arbeitgeber erhebt und verarbeitet Ihre Daten zum Zweck der Durchführung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung sowie der Personalverwaltung.

Die Datenerhebung und Datenverarbeitung ist zur Vertragserfüllung erforderlich und beruht auf Artikel 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO. Für die genannten Zwecke können die Daten auch an Dritte (Steuerberater, Sozialversicherungsträger u. a.) übermittelt werden.

Sie sind berechtigt, Auskunft der bei uns über Sie gespeicherten Daten zu beantragen (Art. 15 DS-GVO), bei Unrichtigkeit der Daten die Berichtigung (Art. 16 DS-GVO) oder bei unzulässiger Datenspeicherung die Löschung (Art. 17 DS-GVO) bzw. die Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DS-GVO) der Daten zu fordern. Auf Ihren Wunsch haben Sie das Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DS-GVO). Ihnen steht des Weiteren ein Beschwerderecht beim Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA), Promenade 27, 91522 Ansbach, poststelle@lda.bayern.de zu.

Sofern keine besonderen gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen, werden die Daten gelöscht, sobald sie für den Zweck ihrer Verarbeitung nicht mehr erforderlich sind.

Sie können unseren Datenschutzbeauftragten unter erreichen.

§ 10 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.

§ 11 Anwendbare Tarifverträge/Gleichstellungsabrede

1. Die in diesem Vertrag genannten Verweise auf tarifliche Regelungen haben nur klarstellenden und deklaratorischen Charakter. Die Anwendbarkeit der jeweiligen tariflichen Bestimmungen erfolgt ausschließlich nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen. Diese bezwecken unter anderem die

Gleichstellung von gewerkschaftlich nicht organisierten zu gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern.

2. Für das Arbeitsverhältnis gelten

☐ die jeweiligen Tarifverträge für das-Handwerk.

☐ die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge für das-Handwerk.

☐ die jeweiligen Tarifverträge
.....
.....
.....

☐ die jeweils für den Arbeitgeber kraft **eigenen Abschlusses** oder kraft **Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband** geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung, solange der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Diese Bezugnahme erfasst auch den künftigen Wechsel zu einem anderen Tarifwerk, insbesondere einer anderen Branche oder auch einer anderen Gewerkschaft. Tritt der Arbeitgeber aus dem Tarifvertrag schließenden Arbeitgeberverband aus, so finden die Bestimmungen der Tarifverträge in der Folgezeit in ihrer zum Austrittszeitpunkt geltenden Fassung Anwendung. Der Arbeitnehmer hat daher keinen Anspruch auf die Weitergabe zukünftiger Tarifentwicklungen. Dies gilt auch dann, wenn der Betrieb oder ein Betriebsteil, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wird, auf einen neuen Arbeitgeber übertragen wird, der nicht tarifgebunden ist. Der vorstehende Satz gilt nicht, wenn im Fall eines Betriebsübergangs oder Teilbetriebsübergangs beim neuen Arbeitgeber eine Tarifbindung in Bezug auf andere Tarifverträge besteht, egal mit welcher Gewerkschaft. Diese Tarifverträge sind dann in der zum Zeitpunkt des (Teil-) Betriebsübergangs geltenden Fassung auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden.

§ 12 Fortbildung

☐ Ein Anspruch seitens des Arbeitnehmers auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht.

Alternative 1:

☐ Ein Fortbildungsanspruch seitens des Arbeitnehmers ergibt sich aus der entsprechenden tarifvertraglichen Regelung.

Alternative 2:

☐ Der Arbeitgeber stellt folgende Fortbildungen bereit:
.....
.....

§ 13 Besondere Vereinbarungen⁴

.....

.....

.....

.....

.....

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer

-
- ¹ **Anmerkung:** Bitte informieren Sie sich vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die Geltung von Tarifverträgen. Dieser Arbeitsvertrag ist nur im Zusammenhang mit den Tarifverträgen, die wichtige Regelungen (z. B. zur Kündigungsfrist und zum Urlaub) enthalten, verständlich.
- ² Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird auf die Nennung aller Geschlechter verzichtet, wo eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich war. In diesen Fällen beziehen die verwendeten männlichen Bezeichnungen alle anderen Geschlechter mit ein.
- ³ Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien gemäß § 41 S.3 SGB VI durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben.
- ⁴ z. B. Hinweis auf Betriebsvereinbarungen, soweit diese für das Arbeitsverhältnis gelten, nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Dienstwagen, EDV-Nutzung, übertarifliche Zulagen, Freistellung nach Kündigung.