

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.

Es ist nicht auszuschließen, dass die abrufbaren Muster nicht mehr den zur Zeit gültigen Gesetzen oder der aktuellen Rechtsprechung genügen. 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 Betriebsberater der Handwerkskammer für München und Oberbayern.

Die Muster und Formulare zum Arbeitsrecht finden Sie unter www.hwk-muenchen.de/formulare .

Stand des Musters/Formulars: 4/2008

Arbeitsvertrag

Zwischen

.....
Name des Betriebes

.....
PLZ, Ort

.....
Straße/Platz

- im folgenden: Arbeitgeber -

und

.....
Herrn / Frau

.....
geb. am

.....
PLZ, Ort

.....
Straße/Platz

- im folgenden: Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab als
(z.B. Goldschmiedemeister, Zahntechnikerin, Bürokauffrau, Helfer)
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.**

Bei Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

Das Muster hat den Stand vom 01.04.2008 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.

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 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.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Überstunden bzw. Mehrarbeit zu leisten. 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. Die Zahlung etwaiger Gratifikationen (Weihnachtsgeld u. a.), Boni oder ähnlicher Sonderleistungen erfolgt freiwillig mit der Maßgabe, dass auch durch wiederholte Zahlung ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers darauf nicht begründet wird.
3. Die Arbeitsvergütung ist jeweils am Monatsende zahlbar.

§ 4 Urlaub

1. Der Jahresurlaub beträgt Arbeitstage (auf der Basis einer regelmäßigen-Tage-Woche /). 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.
2. 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;
4. 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

1. Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen.
2. 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
 - betrieblich veranlasster Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand in ungekündigtem Arbeitsverhältnis, 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
3. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 7 Abtretung und Verpfändung der Vergütung

Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen sind ausgeschlossen.

§ 8 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.

§ 9 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.

§ 10 Ausschlussfrist

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

§ 11 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.

§ 12 Schriftform, Vertragsänderungen und Bestand des Vertrages

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
2. Künftige Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.
3. Sollten einzelne Vertragsbestimmungen unwirksam sein, so sind sich die Vertragspartner bereits jetzt darüber einig, dass der Vertrag im Übrigen wirksam bleibt.

§ 13 Besondere Vereinbarungen ¹⁾

.....

.....

.....

.....

.....
.....

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer

¹⁾ z. B. Hinweis auf Betriebsvereinbarungen, soweit diese für das Arbeitsverhältnis gelten, Weihnachtsgeld, Zulagen, zusätzliches Urlaubsgeld, nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Dienstwagen, Jahresarbeitszeitvereinbarung, Freistellung nach Kündigung