

**Muster eines Arbeitsvertrages
für
Arbeiter und Angestellte *ohne** Tarifbindung**

(Z.B. im Baugewerbe, aber auch anderen Branchen können **allgemeinverbindliche Tarifverträge bestehen ! In einem solchen Fall gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages auch **ohne** Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Gewerkschaft ! Diese müßten dann im Arbeitsvertrag eingearbeitet werden. Die im Muster in () enthaltenen Hinweise erheben diesbezüglich **nicht** Anspruch auf Vollständigkeit ! Ob ein **allgemeinverbindlicher Tarifvertrag besteht**, kann beim **Tarifregister Berlin-Brandenburg** erfragt werden unter **Tel.Berlin/ 9022-2913**.*

Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden sollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.

Zwischen (Arbeitgeber)
(voller Name und Anschrift)

und

Herrn/Frau(Arbeitnehmer/in)
(Vor- u. Zuname und Anschrift)

wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

Arbeitsort ist

Auf Weisung des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seine Arbeit in einer anderen Niederlassung (oder auf einer der Baustellen) im Raum Berlin-Brandenburg (in der Bundesrepublik Deutschland) zu erbringen.

(Falls ein Tarifvertrag gilt , sollte auf diesen Bezug genommen werden !)

§ 2 Befristete Probezeit

Das Arbeitsverhältnis ist zunächst auf 6 Monate befristet. Dieses Zeit gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer **Frist von 2 Wochen** gekündigt werden.

(Achtung, Tarifverträge können andere Fristen enthalten !)

§ 3 Tätigkeit

Herr/Frau wird als eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....
.....

Er/Sie verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen, die nicht mit einer Minderung der Arbeitsvergütung verbunden sind.

§ 4 Arbeitsvergütung

(Gilt ein Tarifvertrag, sind ggf. die dortigen Vergütungsvorschriften zu beachten!)

Der/Die Arbeitnehmer/in erhält eine monatliche Bruttovergütung vonEUR. (Erhält einen Stundenlohn von zur ZeitEUR.) (Evtl. Angabe von Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen). Überstunden werden mit der normalen Stundenvergütung vergütet. Ab der 4. Mehrarbeitsstunde in der Woche wird ein zusätzlicher Überstundenzuschlag in Höhe von 25 % gezahlt.

Soweit eine zusätzliche Leistung vom Arbeitgeber gewährt wird, ist diese freiwillig und kann jederzeit nach freiem Ermessen widerrufen oder angerechnet werden.

Sondervergütungen können für die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für jeden Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit umEUR gekürzt werden. (Die Kürzung pro Arbeitstag darf ein Viertel des Arbeitsentgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.)

Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation besteht nicht. Wenn eine solche gewährt wird, so handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die auch bei mehrfacher Gewährung kein Rechtsanspruch besteht. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, daß das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist. Bei Gewährung einer Gratifikation kann diese für jeden Monat, für den Erziehungsurlaub genommen wird, um 1/12 gekürzt werden.

§ 5 Arbeitszeit

(Ggf. Tarifvertrag beachten !)

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt z. Zt. Stunden. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten richten sich nach den Weisungen des Arbeitgebers. Bei betrieblichem Erfordernis behält sich der Arbeitgeber vor, vorübergehend für einen Zeitraum vonWochen Kurzarbeit ohne Lohnausgleich anzuordnen. Mehrarbeitsstunden sind vorrangig in Absprache und mit Erlaubnis des Arbeitgebers in Form von Freizeit abzugelten.

§ 6 Urlaub

(Ggf. laut Tarifvertrag)

Der Urlaubsanspruch beträgt Arbeitstage im Kalenderjahr. Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im übrigen nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 7 Krankheit

Ist der/die Arbeitnehmer/in infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dau-

er spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Ansprüche auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung während der Dauer der Pflege eines erkrankten Kindes werden ausgeschlossen.

Handelt es sich um eine Folgeerkrankung und ist bereits für 6 Wochen Lohnfortzahlung geleistet worden, wird der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, ansonsten besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, § 3 (1) Entgeltfortzahlungsg. Auf Verlangen entbindet der Arbeitnehmer seine behandelnden Ärzte zur Nachweisführung von ihrer ärztlichen Schweigepflicht.

In Zweifelsfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, ein Gutachten vom Medizinischen Dienst der Krankenkasse einzuholen. Wirkt der Arbeitnehmer hierbei nicht mit, entfällt bis zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit der Anspruch auf Lohnfortzahlung.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebentätigkeit und Wettbewerbsverbot

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jegliche Tätigkeit bzw. Handlung zu unterlassen, durch die er in Wettbewerb zum Arbeitgeber tritt.

Insbesondere ist dem Arbeitnehmer jegliche Konkurrenztaetigkeit, sei es auf eigene oder fremde Rechnung, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses untersagt.

§ 10 Vertragsstrafe

Im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme der Arbeit oder des Vertragsbruchs oder der vorzeitigen Kündigung wegen schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens verpflichtet sich der/die Arbeitnehmer/in, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer Monatsvergütung zu zahlen.

*(*Durch die Neuregelung des Anwendungsbereiches der Rechtsnormen über die Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen in § 310 Abs.4 BGB seit 01.01.2002 ist unklar geworden, ob eine Vertragsstrafenregelung wirksam vereinbart werden kann. Rechtsprechung existiert erst vereinzelt, daher muß im Fall eines Arbeitsgerichtsverfahrens die dann bestehende Rechtslage berücksichtigt werden.)*

§ 11 Lohn- und Gehaltspfändung

Bei Lohn- und Gehaltspfändungen zahlt der/die Arbeitnehmer/in pro Pfändung an den Arbeitgeber zur Abgeltung von dessen Aufwendungen für die Bearbeitung der Pfändung einen Pauschalbetrag von 25 EUR.

Die Geltendmachung eines höheren tatsächlichen Aufwandes bleibt bei entsprechendem Nachweis vorbehalten.

§ 12 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit richtet sich die Kündigungsfrist nach den gesetzlichen Vorschriften, wobei die 4-Wochenfrist des § 622 Abs.1 BGB **ohne** die dort genannten Endtermine vereinbart wird. * Verlängerte Kündigungsfristen nach § 622 Abs.2 BGB ab zwei Jahren Betriebszugehörigkeit (gerechnet ab dem 25.Lebensjahr) gelten **beidseitig**. Die Kündigung bedarf der **Schriftform**. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

* (Nur möglich nach § 622 Abs.5 Nr.2, wenn **max. 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden !**)

§ 13 Verwirkung von Ansprüchen

(Ggf. laut Tarifvertrag)

Die Vertragsparteien müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von **zwei Monaten** nach der letzten Vergütungsabrechnung geltend machen. Andernfalls sind sie verwirkt.

§ 14 Zusätzliche Vereinbarungen

(Evtl. Anwendung tarifvertraglicher Regelungen.)

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

§ 15 Vertragsänderungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.
Mündliche Vereinbarungen über die Abbedingung der Schriftform sind nichtig.

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer/in

HINWEIS:

Dieser Vertragsentwurf wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für Vollständigkeit und Richtigkeit kann dennoch keine Gewähr übernommen werden.