

# Arbeitsvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer

## 1. Vertragspartner

Arbeitgeber

---



---



---



---



---

Arbeitnehmer

---

Name  


---

Straße, Haus-Nr.  


---

PLZ, Ort  


---

Geb.-Datum/Ort  


---

Familienstand  ledig  verheiratet  


---

Jede Veränderung der Wohnanschrift hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen.

## 2. Art und Ort der Tätigkeit/Befristung

2.1 Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom

eingestellt als

Der Arbeitnehmer wird beschäftigt in

Der Arbeitgeber ist berechtigt, wenn das Geschäftsinteresse es erfordert, dem Arbeitnehmer eine andere, angemessene Tätigkeit – auch an einem anderen Ort – zuzuweisen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle geschäftlichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, Stillschweigen zu bewahren. Dies ist auch ausdrücklich für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart.

2.2  Der Arbeitsvertrag ist unbefristet.

Der Arbeitsvertrag ist befristet und endet am

Befristungsgrund:

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann auch weiterhin ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ein Arbeitsvertrag bis zur Dauer von zwei Jahren wirksam befristet werden. Eine solche Befristung ist allerdings dann grundsätzlich unwirksam, wenn mit dem selben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. (§ 14 Abs. 2 S. 1, 2 TzBfG). Erweiterte Befristungsmöglichkeiten bestehen bei Existenzgründern und älteren Arbeitnehmern (§ 14 Abs. 2 a und Abs. 3 TzBfG).

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Befristung bedarf einer schriftlichen Vereinbarung der Parteien.

## 3. Gesetz/Tarifvertrag

Soweit in diesem Vertrag nichts anderes geregelt ist, finden Anwendung:

die gesetzlichen Vorschriften  die betrieblich und fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung

die folgenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung:

## 4. Lohn

Der  Monatslohn  Wochenlohn  Stundenlohn beträgt

brutto EUR  unter Vereinbarung der Tarifgruppe

Der Lohn des Arbeitnehmers ist  am Monatsende  zum \_\_\_\_\_ des Folgemonats zu zahlen.

Der etwa übersteigende Teil des Tariflohnes ist keine Leistungszulage und wird ohne Rechtspflicht unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs und der Anrechnung bei Lohnanhebungen gewährt. Vom Arbeitgeber gewährte Gratifikationen gelten nur als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers und begründen auch nach wiederholter Zahlung keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft.

Lohnabtretungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers.

## 5. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt z. Zt. \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblichem Bedarf verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehrarbeit/Überarbeit zu leisten.

## 6. Probezeit/Kündigung

Die ersten \_\_\_\_\_ Wochen/Monate des – auch befristeten – Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits innerhalb der

gesetzlichen  tariflichen Mindestkündigungsfrist gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit ist das Arbeitsverhältnis – auch während der Dauer einer Befristung – unter Beachtung der

gesetzlichen  tarifvertraglichen Kündigungsfristen ordentlich kündbar.

## 7. Arbeitsverhinderung/Krankheit

Ist der Mitarbeiter aufgrund von Erkrankung oder anderem wichtigen Anlass an der Arbeit verhindert, hat er dem Betrieb umgehend die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Bei Erkrankung ist spätestens am dritten Tage eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des behandelnden Arztes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf dem Verschulden Dritter, ist der Betrieb entsprechend zu unterrichten.

## 8. Urlaub

Dem Arbeitnehmer wird im Kalenderjahr ein Urlaub in Höhe von insgesamt \_\_\_\_\_ Arbeitstagen gewährt.

Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers die jeweilige Urlaubsanschrift mitzuteilen.

## 9. Beendigung des Vertragsverhältnisses im Rentenfall

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Schluss des Kalendermonats, in welchem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollenden wird.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Schluss des Kalendermonats, in welchem der Arbeitnehmer erstmalig die Altersrente des gesetzlichen Versicherungsträgers beantragen kann. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten, wenn er einen diesbezüglichen Antrag gestellt hat. Diese Vereinbarung ist jedoch nur wirksam, wenn sie innerhalb der letzten drei Jahre vor dem danach vorgesehenen Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers geschlossen oder von dem Arbeitnehmer schriftlich bestätigt worden ist.

## 10. Sonstiges

## 11. Schlussbestimmungen

Der Arbeitnehmer versichert, dass alle bei der Bewerbung gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen. Wissenlich falsche Angaben berechtigen den Arbeitgeber zur Anfechtung und zur fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages.

Sollte eine der Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. In einem solchen Fall ist der Vertrag vielmehr seinem Sinne gemäß zur Durchführung zu bringen. Beruht die Ungültigkeit auf einer Leistungs- oder Zeitbestimmung, so tritt an ihre Stelle das gesetzlich zulässige Maß.

Die Aufhebung, Änderung, Ergänzung und Kündigung dieses Arbeitsvertrages muss schriftlich erfolgen. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform, sind nichtig.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestätigen, je ein von beiden Parteien unterschriebenes Exemplar dieses Vertrages empfangen zu haben.

Ort/Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift des  
Arbeitgebers

Ort/Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift des  
Arbeitnehmers

Unterschriften schreiben nicht durch. Beide Exemplare sind einzeln zu unterschreiben!

No. 0840 45/4



4 008 110 84045 1 020044

Keine Haftung des Verlages für irrtümliche bzw. unrichtige Rechtsanwendung.