

Arbeitsvertrag

1. Arbeitgeber: _____

vertreten durch _____

2. Arbeitnehmer/in

Name: _____ Adresse: _____

Alter: ____ Jahre Familienstand: _____ Kinder: ____ Schwerbehindert: _____ GdB

3. Einstellung

(1) Im Unternehmensbereich _____ ab/seit dem _____. Der/die AN hat nach den betrieblichen Bedürfnissen des Arbeitgebers alle ihm zumutbaren Arbeiten zu erledigen, ggf. auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Filialen etc. Dies gilt insbesondere für Montagearbeiten.

(2) Der/die AN erklärt, dass er/sie im Besitz der Fahrerlaubnis der Klasse _____ ist und bei Montagen auch Fahrtätigkeiten mit Firmenfahrzeugen übernimmt. Der/die AN ist verpflichtet, auf Verlangen dem AG eine aktuelle Fahrerlaubnis vorzulegen. (ggf. Absatz streichen!)

(3) Der/die AN ist verpflichtet, die vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen wahrzunehmen und deren Ergebnisse dem AG mitzuteilen, sofern dies für die Ausübung der betrieblichen Tätigkeiten relevant ist.

4. Entlohnung

Die Entlohnung in der Entgeltgruppe _____. Für den Zeitraum der Probezeit wird keine Leistungszulage gewährt. Die Festlegung der Leistungszulage erfolgt nach Abschluss der Probezeit und danach jährlich. Eine eventuelle freiwillige Zulage ist jederzeit aus wirtschaftlichen Gründen widerrufbar und kann auf tarifliche Lohnerhöhungen angerechnet werden.

5. Vertragsdauer und Probezeit

Unbefristeter Arbeitsvertrag mit einer Probezeit bis zum _____.

befristetes Arbeitsverhältnis bis _____ wegen/als _____

befristetes Arbeitsverhältnis bis _____ gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Im Falle einer Befristung ist eine Probezeit von ____ Monaten vereinbart; im Übrigen gelten die Kündigungsfristen laut Manteltarifvertrag innerhalb der Probezeit und danach. Das befristete Arbeitsverhältnis endet (auch im Falle einer Verlängerung), ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf. Eine Verlängerung soll zwei Wochen vor Ablauf der Befristung schriftlich vereinbart werden.

6. Urlaubsanspruch:

Der Urlaubsanspruch ergibt sich aus dem Urlaubstarifvertrag vom 31.07.2013.

7. Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit richtet nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 12.02.2007 und beträgt derzeit 38 Stunden pro Woche. Für eine Teilzeitbeschäftigung beträgt sie _____ Stunden / Woche. Diese wird wie folgt verteilt: _____

(2) Es gilt die allgemeine betriebliche Regelung mit einer flexiblen Arbeitszeit mit Arbeitszeitkonto gemäß MTV, wobei der Arbeitnehmer verpflichtet ist, im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Plus- und Überstunden zu leisten sowie Minusstunden innerhalb von 12 Monaten auszugleichen, wenn der AG ihn dazu auffordert.

8. Sonstiges

(1) Ergänzend gelten die Bestimmungen des Manteltarifvertrages im saarländischen Schreinerhandwerk in der jeweils aktuellen Fassung. Der Arbeitnehmer bestätigt, die in diesem Vertrag in Bezug genommenen Tarifverträge zur Kenntnis genommen zu haben.

(2) Der/die AN ist auch zu Tätigkeiten verpflichtet, die nicht seinem Beruf oder seinem Arbeitsvertrag entsprechen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig wird.

(3) Weiterhin gilt:

9. Arbeitsfähigkeit

- a) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, durch die die Eignung für die vorgeschriebene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.
- b) Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur, Wehrdienst etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
- c) Der Arbeitnehmer bestätigt, dass weder eine Vorstrafe noch ein anhängiges Strafverfahren im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen bzw. eingeleitet ist.
- d) Bei Nicht-EU-Staatsangehörigen: Der Arbeitnehmer ist im Besitz der erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis.
- e) Im Falle einer Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit auf Anforderung ab dem ersten Tag durch ein ärztliches Attest nachzuweisen; Entsprechendes gilt bei einer fortgesetzten Arbeitsunfähigkeit, auch über den gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus. Davon unabhängig ist der AN verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich telefonisch, per SMS oder auf vergleichbarem Wege anzuzeigen.

10. Arbeitsvertragsbruch

- a) Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit sowie vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beispielsweise Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Dabei gilt eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der im betreffenden Zeitraum anfallenden Vergütung als vereinbart.
- b) Bei unberechtigtem Fernbleiben von der Arbeit erhält der Arbeitnehmer keine Vergütung.
- c) Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt von den vorstehenden Absätzen unberührt.

11. Abtretung und Verpfändung, Lohnpfändung

Die Abtretung und Verpfändung von Lohn- und Lohnnebenforderungen an Dritte sind ausgeschlossen. Bei Lohnpfändungen ist der Arbeitgeber berechtigt, zur Deckung der Kosten für die Bearbeitung 1% des jeweils an den Gläubiger überwiesenen Betrages einzubehalten. Der Anspruch gilt als vor der Lohnforderung des Arbeitnehmers entstanden.

12. Rauch- und Alkoholverbot, Telekommunikation

(1) Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit ist grundsätzlich verboten. Aus Gründen des Nichtraucherschutzes besteht in allen Betriebsräumen ein Rauchverbot während der Arbeitszeit. Bei Montagen ist den Anordnungen der Auftraggeber bzw. Bauleiter Folge zu leisten.

(2) Eine private Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzrechts zu speichern. Der Arbeitgeber ist ferner berechtigt, E-Mails, die der Arbeitnehmer in einem für persönliche Nachrichten vorgesehenen Archiv oder Ordner angelegt hat, einzusehen, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Arbeitnehmer eine erteilte Zustimmung hinsichtlich Anzahl oder Umfang der E-Mails missbraucht hat oder diese einen strafbaren oder pornografischen Inhalt haben. Unter den gleichen Voraussetzungen ist der Arbeitgeber berechtigt, den Verlauf der durch den Arbeitnehmer aufgesuchten Internetseiten zu kontrollieren.

13. 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.

14. Schadenersatzabtretung

Der/Die Arbeitnehmer/in tritt bereits jetzt seine/ihre Schadenersatzansprüche für den Fall und insoweit an den Arbeitgeber ab, als er/sie durch einen Dritten schuldhaft verletzt wird und in Folge Arbeitsunfähigkeit seine/ihre Bezüge vom Arbeitgeber weiter erhält.

15. Nebentätigkeit

Eine Nebentätigkeit des Arbeitnehmers ist nur mit vorheriger, schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

16. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (ohne Abschläge) erreicht, scheidet sie/er aus dem Arbeitsverhältnis aus, soweit nicht im Einzelfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer eine abweichende Vereinbarung getroffen wird.

17. Vertragsänderungen

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht; Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

_____, den _____

Arbeitgeber

Arbeitnehmer (bei Minderjährigen zusätzlich der gesetzliche Vertreter)