# Arbeitsvertrag

**1. Arbeitgeber (AG)**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 vertreten durch \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**2. Arbeitnehmer/in (AN):**

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 AG 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 erfolgt in der Entgeltgruppe \_\_\_\_\_\_. Eine eventuelle freiwillige Zulage ist jederzeit aus wirtschaftlichen Gründen widerrufbar und kann auf tarifliche Lohnerhöhungen angerechnet werden.

**5. Vertragsdauer und Probezeit**

**O Unbefristeter** Arbeitsvertrag mit einer Probezeit bis zum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

**O befristetes** Arbeitsverhältnis bis \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wegen/als\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**O befristetes** Arbeitsverhältnis bis \_\_\_\_\_\_\_ gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Im Falle einer Befristung ist eine Probezeit von \_\_\_\_ Monaten vereinbart. Es gelten die Kündigungsfristen laut Manteltarifvertrag. 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 MantelTV für Raumausstatter bundesweit.

**7. Arbeitszeit**

(1) Die Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages zwischen ZVR und IG Metall vom 9.8.16. 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/die AN verpflichtet ist, im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Plus- und Überstunden zu leisten sowie Minusstunden innerhalb von 12 Monaten auszugleichen, wenn der AG ihn/sie dazu auffordert.

**8. Sonstiges**

(1) Ergänzend gelten die Bestimmungen des o. g. Manteltarifvertrages in der jeweils aktuellen Fassung (z. Zt. vom 9.8.16). Der/ die AN 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/ihrem Beruf oder seinem/ihrem Arbeitsvertrag entsprechen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig wird.

(3) Weiterhin gilt:

**9. Arbeitsfähigkeit**

1. Der/die AN 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.
2. Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des/der AN in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur, Wehrdienst etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
3. Der/die AN bestätigt, dass weder eine Vorstrafe noch ein anhängiges Strafverfahren im Zusammenhang mit seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesprochen bzw. eingeleitet ist.
4. Bei Nicht-EU-Staatsangehörigen: Der/die AN ist im Besitz der erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis.
5. Im Falle einer Erkrankung ist der/die AN 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/die AN verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich telefonisch, per SMS oder auf vergleichbarem Wege anzuzeigen.

**10. Arbeitsvertragsbruch**

1. Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit sowie vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beispielsweise Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, kann der AG von dem/der AN eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Dabei gilt eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der im betreffenden Zeitraum anfallenden Vergütung als vereinbart.
2. Bei unberechtigtem Fernbleiben von der Arbeit erhält der/die AN keine Vergütung.
3. 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 AG 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/der AN 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 AG gestattet. Der AG ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzrechts zu speichern. Der AG ist ferner berechtigt, E-Mails, die der/die AN in einem für persönliche Nachrichten vorgesehenen Archiv oder Ordner angelegt hat, einzusehen, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der/die AN 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 AG berechtigt, den Verlauf der durch den/die AN aufgesuchten Internetseiten zu kontrollieren.

**13. Verschwiegenheitspflicht**

Über vertrauliche Angelegenheiten des Betriebes, z. B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, hat der/die AN uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

**14. Nutzungsrechte von Bilddaten**

Der AG erhält als Lizenznehmer die räumlich uneingeschränkte und kostenfreie Nutzung aller durch den/die AN zur Verfügung gestellten Bilder und Fotos zu eigenen Werbezwecken, soweit der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin alleiniger Inhaber der Urheberschutzrechte auf von ihm/ihr erstelltem Foto- und Bildmaterial ist. Dem AG wird uneingeschränkt gestattet, Bildmaterial zu nutzen, auf denen der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin persönlich abgebildet ist. Die Nutzungsrechte werden auf unbefristete Zeit erteilt und erlöschen nicht automatisch mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Der/die AN hat das Recht, diese Vereinbarung mit einer zwölfmonatigen Frist zu kündigen. Nach Ablauf der Kündigungsfrist hat der AG innerhalb von drei Monaten online genutzte Bilder zu entfernen. Gedruckte Kataloge oder Flyer dürfen bis zum nächsten Nachdruck genutzt werden.

**15. Schadenersatzabtretung**

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

**16. Nebentätigkeit**

Eine Nebentätigkeit des/der AN ist nur mit vorheriger, in Textform erfolgter Zustimmung des AG zulässig.

**17. Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Rente**

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

**17. Vertragsänderungen**

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, den\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeitgeber Arbeitnehmer/in (bei Minderjährigen zusätzlich der gesetzliche Vertreter)