

# ARBEITSVERTRAG MIT BINDUNG AN TARIFVERTRÄGE

Zwischen

\_\_\_\_\_  
(Name des Betriebes)

\_\_\_\_\_  
(Ort, Straße)

**– im Folgenden: Arbeitgeber<sup>1</sup> –**

und

(Vor- und Zuname) \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_

wohnhaft

\_\_\_\_\_  
(Ort, Straße)

**– im Folgenden: Arbeitnehmer<sup>1</sup> –**

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## § 1 Beginn, Inhalt und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab ..... als .....  
eingestellt. (Tätigkeitsbezeichnung)

Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere folgende Tätigkeiten: .....

.....<sup>2</sup>

2. Auf das Arbeitsverhältnis sind die nachstehenden Tarifverträge für das .....-Handwerk  
in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden:<sup>3</sup>

a) .....

b) .....

c).....

d).....

e) .....

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit sowie Lesbarkeit und ohne Bevorzugungs- oder Diskriminierungsabsicht wird im Text ausschließlich die männliche Sprachform verwendet. Damit sind gleichwertig Personen weiblichen Geschlechts einbezogen sowie Personen, die sich auf eine nicht-binäre, diverse Geschlechtsidentität berufen.

<sup>2</sup> Beschreibung oder Charakterisierung zwingend.

<sup>3</sup> **Wichtig: Es muss der genaue Tarifvertrag benannt werden, auf den Bezug genommen wird. Die Vereinbarung der Anwendung von Tarifverträgen auf das Arbeitsverhältnis kann zu zeitlich unbefristeten Bindungen an die jeweiligen Tarifverträge führen. Diese müssen jederzeit einsehbar sein. Innungszugehörige Arbeitgeber erhalten hierzu und zu weiteren Tariffragen Auskunft von Ihrer Innung, ihrem Landesinnungsverband bzw. Fachverband. Im Falle eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die dieser Tarifvertrag auch ohne seine arbeitsvertragliche Vereinbarung verbindlich ist, von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen.**

3. Der Arbeitnehmer wird in ..... beschäftigt. <sup>4</sup>  
(Arbeitsort)
4. Abweichend von Ziff. 3. kann der Arbeitnehmer den Arbeitsort frei wählen, sofern und soweit der unter Ziff. 2. Buchst. ...) aufgeführte Tarifvertrag dies vorsieht.
5. Es gilt eine Probezeit mit einer Kündigungsfrist, die sich beide nach den Bestimmungen des unter Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrags richten.
- Ist tarifvertraglich keine Probezeit geregelt, wird eine solche von .... Monat(en) (max. 6 Monate) vereinbart. Während dieser Probezeit gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von 2 Wochen (§ 622 BGB).<sup>5</sup>
6. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig ordentlich gekündigt werden. Diese Kündigung, insbesondere die hierbei zu beachtenden Fristen, richtet sich nach den Bestimmungen des unter Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrags.
7. Sind in einem Tarifvertrag keine Kündigungsfristen geregelt, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB.
8. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage beträgt drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung (§ 4 Kündigungsschutzgesetz).
9. Soweit der unter Ziff. 2. Buchst. ...) aufgeführte Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, gelten die nachstehenden Bestimmungen:
- Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung etwaiger Jahresurlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben unwiderruflich freizustellen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers liegt insbesondere bei einer Störung des Vertrauensverhältnisses nach einem schweren Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor, oder wenn dessen Weiterbeschäftigung zu einer Gefährdung von Betriebsgeheimnissen oder der Ordnung im Betrieb führen würde.
  - Wird das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt gekündigt, läuft die Kündigungsfrist erst mit dem vereinbarten Tag des Arbeitsbeginns.
  - Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen, nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Arbeiten zu erledigen, gegebenenfalls auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Filialen etc. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.

## § 2 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach dem unter § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrag und beträgt im vorliegenden Arbeitsverhältnis .... Stunden pro Woche. Die tarifvertraglich zulässige Wochenarbeitszeit darf hierbei nicht überschritten werden. Soweit der in Satz 1 genannte Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, richtet sich die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende; Anzahl und Dauer der Pausen) sowie der Ruhezeiten nach den betrieblichen Erfordernissen unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften<sup>6</sup>, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)<sup>7</sup>.

Für die Ruhezeiten und Ruhepausen besteht eine / keine<sup>8</sup> gesonderte Vereinbarung.

<sup>4</sup> Es wird sich in der Regel um die Adresse des Betriebssitzes des Unternehmens handeln. Falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Ort tätig sein soll, ist hier einzutragen, dass er an verschiedenen Orten (z.B. Baustellen u.ä.) beschäftigt werden kann.

<sup>5</sup> Soll eine Probezeit nicht vereinbart werden, ist Ziff. 5. vollständig zu streichen, es sei denn ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag schreibt eine Probezeit zwingend vor.

<sup>6</sup> Im Falle von Schichtarbeit ist eine gesonderte Vereinbarung zu schließen. Diese ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer mit diesem Arbeitsvertrag auszuhändigen. Nachträgliche Änderungen müssen schriftlich erfolgen.

<sup>7</sup> Vorliegendes Arbeitsvertragsmuster ist auf volljährige Arbeitnehmer ausgerichtet. Bei Minderjährigen können nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) abweichende, gegebenenfalls zwingend zu beachtende Regelungen gelten. Informieren Sie sich bei Ihrer Handwerkskammer oder Ihrem Fachverband.

<sup>8</sup> Nichtzutreffendes bitte streichen. Besteht eine gesonderte Vereinbarung, ist sie schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer mit diesem Arbeitsvertrag auszuhändigen. Nachträgliche Änderungen müssen schriftlich erfolgen.

- Die Anordnung von Überstunden sowie deren Voraussetzungen richten sich nach den Bestimmungen des in Ziff. 1 Satz 1 genannten Tarifvertrags. Sind dort Höchstgrenzen nicht geregelt, gelten die gesetzlichen. Gleiches gilt für die Verpflichtung, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

### § 3 Kurzarbeit

- Die Anordnung von Kurzarbeit richtet sich nach den Bestimmungen des unter § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrags. Sind dort oder in einem anderen dort genannten Tarifvertrag keine Regelungen enthalten, gelten die nachstehenden Ziffern.
- Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III).
- In der Ankündigung ist die kürzere Arbeitszeit pro Woche, deren voraussichtliche Dauer sowie der betroffene Personenkreis und die betroffenen Betriebsbereiche anzugeben. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit für diesen Zeitraum entsprechend erhöhen.
- Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.
- Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

### § 4 Vergütung

- Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden und der Zuschläge richten sich nach dem unter § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrag. Dies gilt auch für Zulagen, Sachzuwendungen und Prämien einschließlich der Voraussetzungen von deren Widerruflichkeit.
- Darüber hinaus wird eine übertarifliche Zulage in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro brutto pro Monat gewährt. Diese Zulage kann aus wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers oder aus Gründen, die im Verhalten oder in der Leistung des Arbeitnehmers liegen, für die Zukunft widerrufen werden, sofern der widerrufene Vergütungsbestandteil nicht mehr als 25% der Gesamtvergütung ausmacht oder der Tariflohn unterschritten wird. Der Arbeitgeber hat hierbei billiges Ermessen auszuüben. Der Grund ist bei dem Widerruf zu nennen.  
  
Die übertarifliche Zulage kann bei Tariflohnerhöhungen einschließlich rückwirkender Erhöhungen und Einmalzahlungen sowie bei Umgruppierungen angerechnet werden.
- Für die Privatnutzung des aufgrund gesonderter Vereinbarung zur Verfügung gestellten Dienstwagens wird dem Arbeitsentgelt ein geldwerter Vorteil in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro brutto hinzugerechnet<sup>9</sup>.

**Gesamtvergütung brutto pro Monat** (incl. evtl. Zulagen, aber ohne evtl. Zuschläge, Prämien und Sachzuwendungen nach Ziff. 1.):

= EUR \_\_\_\_\_

- Die Fälligkeit der Vergütung richtet sich nach dem in § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrag.

<sup>9</sup> Nicht Zutreffendes bitte streichen.

5. Soweit der unter § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführte Tarifvertrag zugunsten des Arbeitnehmers nichts Abweichendes regelt, verpflichtet dieser sich, zu viel erhaltene Vergütung zurückzuzahlen und sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

### § 5 Weihnachtsgratifikation

1. Voraussetzung und Gewährung einer Weihnachtsgratifikation richten sich nach dem unter § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrag.
2. Soweit im unter Ziff. 1. genannten Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist,
  - behält sich der Arbeitgeber vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Weihnachtsgratifikation gewährt wird,<sup>10</sup>
  - wird eine Weihnachtsgratifikation ausschließlich für geleistete Arbeit gewährt und ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet.
  - vermindert sich in allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund die Gratifikation für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12. Dies gilt beispielsweise für Elternzeit, Grundwehrdienst, Wehrübung, unbezahlte Freistellung etc.
  - bestimmt sich die Höhe der Gratifikation nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Fälligkeitstag der Gratifikation, wenn ein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt worden ist,
  - wird für jeden Fehltag infolge Krankheit die Gratifikation um ¼ des Arbeitsentgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt,
  - wird für jeden Fehltag aus sonstigen Gründen die Gratifikation um 1/60 gekürzt. Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder persönlicher Verhinderung bis zu ..... Arbeitstagen entfällt eine anteilige Kürzung.

### § 6 Betriebliche Altersversorgung<sup>11</sup>

1. Voraussetzungen und Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung richten sich nach dem unter § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrag. Name und Anschrift des Versorgungsträgers sind:

-----

2. Ist eine betriebliche Altersversorgung in einem der unter § 1 Ziff. 2 aufgeführten Tarifverträge nicht geregelt, sagt der Arbeitgeber aufgrund dieses Arbeitsvertrags<sup>12</sup>

eine betriebliche Altersversorgung zu. Name und Anschrift des Versorgungsträgers sind:

-----

keine betriebliche Altersversorgung zu. Der Arbeitnehmer wird auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung hingewiesen.

<sup>10</sup> Die Zusage über die Gewährung einer Weihnachtsgratifikation ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer mit der Gewährung der Leistung auszuhändigen.

<sup>11</sup> Nicht Zutreffendes bitte streichen.

<sup>12</sup> Eine der beiden nachfolgenden Alternativen (Kästchen) ist anzukreuzen.

### § 7 Urlaub

Die Voraussetzungen und die Dauer der Gewährung von Erholungsurlaub richten sich nach dem unter § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrag.

### § 8 Fortbildung<sup>13</sup>

1. Voraussetzungen und Gewährung von Fortbildungsmaßnahmen richten sich nach dem unter § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrag.
2. Ist ein Fortbildungsanspruch tarifvertraglich nicht geregelt<sup>14</sup>,
  - stellt der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses folgende Fortbildungen zur Verfügung:  
 .....  
 .....
  - stellt der Arbeitgeber *keine* Fortbildungen zur Verfügung.
3. Der Umfang der zur Verfügung gestellten Fortbildungen wird in einer gesonderten Vereinbarung festgelegt.

### § 9 Angaben zur Person

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.
2. Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
3. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist. Vorstrafen, die nach dem Bundeszentralregistergesetz getilgt wurden oder zu tilgen sind, sind von dieser Bestätigung ausgenommen.
4. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er im Besitz einer zur Arbeitsaufnahme gegebenenfalls erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist.

### § 10 Internet- und Telefonnutzung

1. Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen richtet sich nach dem unter § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrag. Ist tarifvertraglich nichts geregelt, darf die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

<sup>13</sup> Nicht Zutreffendes bitte streichen.

<sup>14</sup> Eine der beiden nachfolgenden Alternativen (Kästchen) ist anzukreuzen.

### **§ 11 Vertragsstrafe**

Die Voraussetzungen zur Zahlung einer Vertragsstrafe richten sich nach dem in § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrag. Bestehen keine tarifvertraglichen Regelungen, gelten die nachstehenden Bestimmungen:

1. Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit zum vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses sowie bei vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.
2. Der Vertragsstrafenanspruch entsteht nur, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.
3. Beträgt die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers mindestens einen Monat, so beläuft sich die Vertragsstrafe auf eine Bruttomonatsvergütung. Beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer weniger als einen Monat, so vermindert sich die Vertragsstrafe für jeden Tag, den die Kündigungsfrist kürzer als ein Monat ist, um 1/31.

Bei einer Kündigungsfrist von weniger als einer Woche entsteht kein Vertragsstrafenanspruch.

4. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis unbenommen, dass dem Arbeitgeber ein niedrigerer oder gar kein Schaden entstanden ist.
5. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens durch den Arbeitgeber bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

### **§ 12 Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten**

1. Die Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 Euro pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 Euro sowie 1 Euro pro Überweisung zu berechnen.

### **§ 13 Verschwiegenheitspflicht**

1. 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 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für nachfolgend genannte Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse:

---

---

---

2. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, die im Rahmen seiner Tätigkeit erlangten personenbezogenen Daten Dritter unbefugt weiterzugeben, zugänglich zu machen oder zu verwenden.

### **§ 14 Nebentätigkeit**

Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Genehmigungspflichtig sind hierbei die Nebentätigkeiten, die geeignet sind, das Arbeitsverhältnis nachteilig zu berühren.

**§ 15  
Beendigung des Arbeitsverhältnisses  
Ruhens des Arbeitsverhältnisses**

Die Voraussetzungen zur Beendigung oder zum Ruhens des Arbeitsverhältnisses richten sich nach dem in § 1 Ziff. 2 Buchst. ...) aufgeführten Tarifvertrag. Bestehen hierzu jeweils keine tarifvertraglichen Regelungen, gelten die nachstehenden Bestimmungen:

1. Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Die Regelung zur Altersgrenze tangiert nicht das jeweilige Recht der Arbeitsvertragsparteien zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Rentenbescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages.
3. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Erwerbsminderungsrente auf Zeit, ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Ziffer 2.
4. Die Ziffern 2 und 3 gelten nicht, wenn der Arbeitnehmer noch ohne Einschränkungen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Der Arbeitnehmer muss vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung vor Zustellung des Rentenbescheids verlangen. Ansonsten endet das Arbeitsverhältnis.

**§ 16 Betriebsvereinbarungen**

Auf das Arbeitsverhältnis finden<sup>15</sup>

- keine Betriebsvereinbarungen Anwendung
- die folgenden Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung:

1. ....
2. ....
3. ....

**§ 17 Besondere Vereinbarungen**

---

---

---

<sup>15</sup> Eine der nachfolgenden Alternativen (Kästchen) ist anzukreuzen. Finden Betriebsvereinbarungen Anwendung, sind sie nachfolgend genau aufzuführen.

**§ 18 Änderungen, Ergänzungen, betriebliche Übung**

1. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel.
2. Abweichend von Absatz (1) sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages wirksam, wenn sie Individualabreden im Sinne des Gesetzes sind. Betriebliche Übung stellt keine Individualabrede dar.

---

(Ort)

---

(Datum)

---

(Arbeitgeber)

---

(Arbeitnehmer)