

Verwendungshinweis:

Muster sind nie auf den konkreten Einzelfall zugeschnitten, so dass wir dringend empfehlen, vor Verwendung des Musters mit der Rechtsabteilung der Fachgemeinschaft Bau bzw. den Geschäftsstellen der Fachgemeinschaft Bau Kontakt aufzunehmen.

Arbeitsvertrag

Zwischen der Firma

.....

(im Folgenden: Arbeitgeber)

und Herrn/Frau.....

(im Folgenden: Arbeitnehmer/in)

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

- a) Der/die Arbeitnehmer/in wird ab dem als eingestellt, sofern er/sie durch eine Bescheinigung der Berufsgenossenschaft seine/ihre gesundheitliche Eignung für die Tätigkeit nachgewiesen hat.
- b) Zum Arbeitsgebiet gehören zur Zeit folgende Tätigkeiten:
.....
.....
.....
- c) Der/die Arbeitnehmer/in kann auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen des Betriebs eingesetzt werden (§ 7 Nr. 1 BRTV. Dies gilt auch, wenn er/sie diese von seiner/ihrer Wohnung aus nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann.
- d) Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, im Bedarfsfall auch eine andere ihm/ihr zumutbare Arbeit im Betrieb/Unternehmen zu übernehmen.
- e) Der Arbeitgeber hat das Recht, den/die Arbeitnehmer/in unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in andere Betriebe des Baugewerbes zu verleihen. Auf § 1b des AÜG wird hingewiesen.

- f) Diese Vereinbarung wird nicht dadurch gegenstandslos, dass der/die Arbeitnehmer/in längere Zeit nur mit bestimmten Aufgaben, an einem bestimmten Ort oder zu bestimmten Arbeitszeiten beschäftigt wurde.

§ 2 Arbeitsentgelt

- a) Der Stundenlohn des/der Arbeitnehmers/in beträgt (incl. Bauzuschlag) €
- b) Anspruch und Höhe der Vergütung von Überstunden, Zulagen und Zuschlägen richten sich nach § 3 Nr. 5 und 6 BRTV sowie § 6 BRTV.
- c) Darüber hinaus erhält der/die Arbeitnehmer/in folgende weitere Lohnbestandteile:
.....
- d) Die jeweilige Vergütung wird gem. § 5 Nr. 7.2 BRTV fällig (z.Z. am 15. des Folgemonats) und bargeldlos auf das vom/von der Arbeitnehmer/in benannte Konto überwiesen.
- e) Zur Deckung der durch Pfändung, Abtretung oder Verpfändung entstehenden Kosten kann der Arbeitgeber eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von pauschal 2 % des jeweils an den Gläubiger überwiesenen Betrages, mindestens aber 5,00 € für jeden Vorgang, von der Lohnzahlung einbehalten. Sofern vom/von der Arbeitnehmer/in der Nachweis erbracht wird, dass die betrieblichen Kosten niedriger als die Pauschale waren, ist der geringere Betrag maßgebend.
- f) Der Arbeitgeber behält sich vor, Zahlungen zu gewähren, auf die aufgrund Gesetzes, allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages oder aufgrund des Arbeitsvertrages kein Anspruch besteht. Solche Leistungen wie Sonderzahlungen, Gratifikationen oder dergleichen gelten nur als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers und begründen -auch wenn sie wiederholt und ohne ausdrücklichen Hinweis auf die Freiwilligkeit erfolgen- keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu darüber zu entscheiden, ob und ggf. in welcher Höhe solche Leistungen gewährt werden.
- g) Sonstiges
.....
.....
.....

§ 3 Arbeitsvertragliche Pflichten

- a) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die ihm/ihr übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen.
- b) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede andere Erwerbstätigkeit anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn sie die

Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/in beeinträchtigen könnte. Jede Konkurrenz-tätigkeit ist untersagt.

- c) Der/die Arbeitnehmer/in hat die für seinen Tätigkeitsbereich geltenden Unfallverhütungs-vorschriften der Berufsgenossenschaften einzuhalten.

§ 4 Arbeitszeit

- a) Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden (§ 3 BRTV). Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung, die im Ermessen des Arbeitgebers liegt.
- b) In der Zeit von Januar bis März sowie im Dezember bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Winterarbeitszeit). In der Zeit von April bis November beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen 41 Stunden (Sommerarbeitszeit).
- c) Ab einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens einer halben Stunde einzuhalten. Übersteigt die Arbeitszeit neun Stunden, erhöht sich die Pausenzeit auf zumindest 45 Minuten.
- d) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden (§§ 5, 14 ArbZG) einzuhalten.
- e) Der/die Arbeitnehmer/in ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zur Mehrarbeit verpflichtet.

§ 5 Flexible Arbeitszeit

Der /die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, eine Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung (Arbeitszeitflexibilisierung) für die jeweiligen betrieblichen Ausgleichszeiträume abzuschließen (§ 3 Ziff. 1.4 BRTV).

§ 6 Kurzarbeit

- a) Soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, insbesondere bei Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen außerhalb der tariflichen Schlechtwetterzeit, kann Kurzarbeit mit entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts nach einer Ankündigungsfrist von ... Tagen/Wochen eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III vorliegen. Auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/in ist die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit bekannt zu geben. § 4 Nr. 6.4 BRTV bleibt unberührt.
- b) Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.

§ 7 Urlaub

Der/die Arbeitnehmer/in erhält Erholungsurlaub, deren Anspruch und Dauer sich nach § 8 BRTV richtet.

§ 8 Fortbildung

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht.

§ 9 Betriebliche Altersversorgung

Ein Anspruch auf betriebliche Altersversorgung besteht nicht.

Alternativ: Ein Anspruch auf betriebliche Altersversorgung besteht und wird durchgeführt von ...

§ 10 Arbeitsverhinderung und Krankheit

- a) Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich (grundsätzlich vor Arbeitsbeginn) unter Angabe der Gründe mitzuteilen.
- b) Nicht gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer/innen haben im Falle einer Erkrankung vom ersten Tag der Erkrankung an, spätestens innerhalb von drei Tagen, eine ärztliche Bescheinigung nachzureichen, aus der die Arbeitsunfähigkeit sowie deren Beginn und voraussichtliche Dauer ersichtlich ist. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, dies dem Arbeitgeber erneut unverzüglich vor Arbeitsbeginn anzuzeigen und eine erneute ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit treffen zu lassen. Diese Pflichten geltend auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt festgestellt wird, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt,
- c) Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer/innen haben vom ersten Tag der Erkrankung an ihre Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen und den Arbeitgeber über die erfolgte Feststellung sowie die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu informieren. Darüber hinaus hat sich der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen, die im sog. Störfall (Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Krankenkasse nicht möglich) unter Schwärzung der personenbezogenen Krankheitsdaten des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber als Nachweis vorzulegen ist. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als vom Arzt festgestellt, ist diese erneut feststellen zu lassen und sich darüber eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen.
- d) Diese Pflichten gelten auch dann, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr besteht.

§ 11 Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

- a) Aufgrund des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes hat der/die Arbeitnehmer/in bei Erbringung seiner/ihrer Arbeitsleistung seinen/ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen. Diese Verpflichtungen bestehen unabhängig davon, ob der/die Arbeitnehmer/in auf dem Betriebsgelände (Werkstatt, Bauhof, Büro) oder auf Baustellen tätig ist.
- b) Es wird darauf hingewiesen, dass Verstöße gegen diese Mitführungspflicht mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro für den Arbeitnehmer geahndet werden können. Das Bußgeld wird nicht vom Arbeitgeber gezahlt.

§ 12 Vertragsstrafe

- a) Nimmt der/die Arbeitnehmer/in die Arbeit nicht auf, so verpflichtet er sich, für den Arbeitstag der Kündigungsfrist, den er nicht einhält, eine Vertragsstrafe in Höhe eines Tagesverdienstes (brutto) an den Arbeitgeber zu zahlen, begrenzt auf einen Monatslohn. Darüberhinausgehende Schadensersatzansprüche bleiben unberührt.
- b) Die vorstehende Verpflichtung besteht auch dann, wenn der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beendet.

§ 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) Die Kündigungsfristen richten sich nach § 11 des BRTV.
- b) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.
- c) Möchte ein/eine Arbeitnehmer/in geltend machen, dass eine Kündigung sozial nicht gerechtfertigt oder aus anderen Gründen unwirksam ist, muss er/sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.
- d) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das für ihn/sie maßgebliche gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat.
- e) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung des/der Arbeitnehmers/in im Sinne des § 43 Abs. 2 SGB VI festgestellt wird. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung auf Zeit, ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß vorstehendem Satz 1.
- f) Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich den Bezug von Altersrente bzw. Erwerbsminderungsrente dem Arbeitgeber umgehend nach Erhalt des entsprechenden Bescheides mitzuteilen. Sollte er /sie Zahlungen erhalten bevor der Bescheid vorliegt, so ist auch dies dem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen.

- g) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- h) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den/die Arbeitnehmer/in nach Ausspruch einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung eventuell noch bestehender Überstunden und Urlaubsansprüche. § 615 BGB gilt entsprechend für die Zeit der Freistellung.

§ 14 Verschwiegenheitspflicht

Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, über alle vertraulichen betrieblichen und geschäftlichen Angelegenheiten dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dadurch wird die innerbetriebliche Information, zu welcher der/die Arbeitnehmer/in gegenüber den zuständigen Belegschaftsangehörigen verpflichtet ist, nicht eingeschränkt. Die Schweigepflicht gilt auch für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 15 Alkohol- und Drogenverbot

Während der Arbeitszeit und auf allen Bau- und Betriebsstätten des Arbeitgebers ist jeglicher Alkohol- und Drogenkonsum untersagt. Bei Zuwiderhandlungen ist mit einer Abmahnung und in Wiederholungsfällen mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen.

§ 16 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

- a) Soweit sich aus diesem Vertrag nichts anderes ergibt, finden die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge für das Baugewerbe, insbesondere der Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) Anwendung. Ferner sämtliche Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung.
- b) Für den Fall, dass die Allgemeinverbindlichkeit der tariflichen Regelungen teilweise oder vollständig entfällt, vereinbaren die Parteien, dass die nach § 4 Abs. 5 TVG weitergeltenden Rechtsnormen des/der Tarifverträge mit Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit durch die entsprechenden gesetzlichen Regelungen ersetzt werden, soweit in diesem Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt ist.

§ 17 Sonstige Vereinbarungen

- a) Für Schäden an eingebrachten Sachen des/der Arbeitnehmers/in oder für den Verlust derselben haftet der Arbeitgeber im Rahmen seiner allgemeinen Fürsorgepflicht nur dann, wenn ihm oder seinem Vertreter Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nachgewiesen wird.
- b) Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails dürfen

ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

- c) Jede politische Tätigkeit ist im Betrieb zu unterlassen. Dazu zählen auch mündliche Aufrufe und das Verteilen von Flugblättern.

§ 18 Ausschlussfristen (§ 14 BRTV)

- a) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unterliegen der Ausschlussfrist des jeweils gültigen § 14 BRTV.
- b) Soweit die Allgemeinverbindlichkeit des BRTV entfällt, gelten anschließend folgende Ausschlussfristen:

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des/der Arbeitnehmers/in, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallsfrist von drei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

Die vorstehenden Verfallfristen finden keine Anwendung auf Ansprüche, die aus einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren. Die vorstehenden Verfallfristen finden ferner keine Anwendung auf Ansprüche des/der Arbeitnehmers/in, die kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG).

§ 19 Schlussbestimmungen

- a) Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform, soweit sie nicht individuell zwischen den Vertragsparteien vereinbart wurden. Dies gilt auch für Änderungen dieser Schriftformklausel. Dies bedeutet, dass keine Ansprüche aufgrund betrieblicher Übung entstehen können.
- b) Eine etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll im Wege der Anpassung eine angemessene Regelung gelten, die wirtschaftlich dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder würden, wenn sie die Unwirksamkeit der Regelung bedacht hätten.

..... den,

Arbeitgeber

Arbeitnehmer/in