

3. Vertragsmuster

222.74 M 16 Arbeitsvertrag für die Metall-Industrie

Zwischen der X GmbH ...

– nachfolgend kurz Unternehmen genannt –

und

Herrn/Frau ...

– nachfolgend Mitarbeiter/in genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

→ Arbeitnehmerstatus, Rz. 14.1 ff.

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

(1) Der/Die Mitarbeiter/in tritt am ... (Datum) auf unbestimmte Zeit in die Dienste des Unternehmens.

(2) Das Arbeitsverhältnis steht unter dem Vorbehalt der gesundheitlichen Eignung des/der Mitarbeiter/in für die vertraglich vorgesehene Arbeitsaufgabe. Sollte eine bis spätestens zum Ablauf der Probezeit durchgeführte Einstellungsuntersuchung durch den Vertrauens-/Betriebsarzt die Nichteignung des/der Mitarbeiter/in ergeben, so endet das Arbeitsverhältnis mit dieser Feststellung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

→ Arbeitsaufnahme/Beginn des Arbeitsverhältnisses, Rz. 16.1 ff.

→ Befristung des Arbeitsverhältnisses, Rz. 30.1 ff.

→ Gesundheitsuntersuchung, Rz. 73.1 ff.

§ 2 Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während des ersten Monats kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden, danach mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats.

→ Kündigungsvereinbarungen, Rz. 110.1 ff.

§ 3 Tätigkeit

(1) Herr/Frau ... (Name), der/die Mitarbeiterin, wird eingestellt als ... (Berufsbild; kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit).

(2) Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, die ihm/ihr übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.

→ Direktionsrecht und Tätigkeitsbeschreibung, Rz. 43.1 ff.

§ 4 Zuweisung anderer Tätigkeiten/Versetzung

(1) Das Unternehmen ist berechtigt, dem/der Mitarbeiter/in anderweitige seinen/ihren Fähigkeiten entsprechende gleichwertige oder höherwertige Tätigkeiten zu übertragen. Bei der Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit richtet sich die Vergütung ab dem sechsten Monat der Übertragung [alternativ: vom Zeitpunkt der Übertragung an] nach der Vergütung, die für die höherwertige Tätigkeit üblich ist.

(2) Das Arbeitsverhältnis bezieht sich auf eine Tätigkeit in ... (Ort). Das Unternehmen behält sich vor, den/die Mitarbeiter/in bei Bedarf auch in anderen Betrieben des Unternehmens – auch an ei-

nem anderen Ort – (vertretungsweise für die Höchstdauer von ... Monaten/Jahren) zu beschäftigen. Das Unternehmen übernimmt die Kosten für einen notwendig werdenden Umzug, für Unterbringung und Kosten der Familientrennung im Rahmen der steuerlichen Richtlinien und der Reisekostenordnung des Unternehmens.

→ Direktionsrecht und Tätigkeitsbeschreibung, Rz. 43.1 ff.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt nach den zurzeit gültigen tariflichen Bestimmungen ... Stunden wöchentlich. Im Übrigen wird auf die Arbeitszeitregelungen des MTV Metall BaWü verwiesen.

(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen und den mit dem Betriebsrat abgeschlossenen Vereinbarungen.

(3) Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, aus dringenden betrieblichen Gründen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG, Nacht-/Wechselschicht-/Sonntagsarbeit und vorübergehende Mehr- und Überarbeit zu leisten.

→ Arbeitszeit, Rz. 19.1 ff.

§ 6 Vergütung

(1) Aufgrund der zurzeit geltenden Bestimmungen wird der/die Mitarbeiter/in ab dem ... in der Tariflohngruppe ... des Entgelttarifvertrages Metall BaWü in der jeweils gültigen Fassung eingruppiert. Sollte sich erweisen, dass die Eingruppierung unrichtig erfolgt ist, richten sich die Arbeitsbedingungen [ggf.: auch für die Vergangeneheit] ausschließlich nach den einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen, [ggf.: soweit und solange diese auf das Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend anzuwenden sind]. Das Tarifentgelt richtet sich nach den für den Bezirk ... geltenden Bestimmungen und berechnet sich wie folgt:

1. Tarifentgelt ... Euro
2. Tarifliche Zulagen ... Euro
3. Übertarifliche Zulage ... Euro (ggf. gemäß Betriebsvereinbarung vom ...)
4. Euro.

(2) Die übertarifliche Zulage kann ganz oder teilweise auf Erhöhungen des Tariflohns und/oder eine Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit angerechnet werden.

(3) Das Unternehmen gewährt dem/der Mitarbeiter/in vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen.

(4) Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos.

→ Arbeitsentgelt, Rz. 17.1 ff.

→ Vorbehalte und Teilbefristung, Rz. 197.1 ff.

§ 7 Mehrarbeitsvergütung

(1) Ansprüche auf Freizeitausgleich, Vergütung und Zuschläge für etwaige Mehrarbeit sowie Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bestehen nur, wenn die Tätigkeit von dem Unternehmen angeordnet oder genehmigt worden ist.

(2) Der Ausgleich der Mehrarbeit sowie der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgt nach Maßgabe der tariflichen Bestimmungen.

oder:

(2) Zur Abgeltung etwaiger Mehrarbeit erhält der/die Mitarbeiter/in eine monatliche Pauschale in Höhe von ... Euro. Mit dieser Pauschale werden bis zu ... Überstunden im Monat abgegolten. Darüber hinausgehende genehmigte Überstunden werden durch Freizeitgewährung ausgeglichen. Die Pauschalabgeltung kann von beiden Parteien mit einmonatiger Kündigungsfrist gekündigt und die Ablösung durch eine Einzelabrechnung oder die Anpassung der Pauschale verlangt werden, sofern die tatsächlichen Grundlagen der Pauschalabgeltung sich nicht nur geringfügig verändert haben.

→ Mehrarbeits- und Überstundenvergütung, Rz. 121.1 ff.

§ 8 Gratifikation/Rückzahlungsverpflichtung

(1) Der/Die Mitarbeiter/in, dessen/deren Arbeitsverhältnis bis zum Jahresende besteht, erhält über die tariflich vorgesehene Sonderzahlung hinaus eine Gratifikation in Höhe von ... % des zuletzt bezogenen Monatsgehalts, die mit der Gehaltsabrechnung für November abzurechnen und auszusahlen ist. Mit der Gratifikation sollen ausschließlich die erbrachte und die zukünftige Betriebs-treue honoriert werden. Der Anspruch auf die Gratifikation besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt sechs Monate bestanden hat.

(2) Der Anspruch auf Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung oder bis zum 31.12. von einem der Vertragsteile gekündigt wird oder infolge Aufhebungsvertrages endet. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Kündigung aus betriebsbedingten oder aus personenbedingten, vom/von der Mitarbeiter/in nicht zu vertretenden Gründen erfolgt. Dies gilt sinngemäß für einen Aufhebungsvertrag.

(3) Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, die Sonderzahlung zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund eigener Kündigung des/der Mitarbeiters/in (ohne dass diese/dieser sich durch ein Verhalten des Unternehmens hierzu veranlasst sehen durfte) oder aufgrund außerordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung aus einem von ihm/ihr zu vertretenden Grund innerhalb von drei Monaten – bzw. sofern die Sonderzahlung ein Bruttomonatsgehalt übersteigt, innerhalb von sechs Monaten – nach der Auszahlung endet. Die Rückzahlungsverpflichtung gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des genannten Zeitraums durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass des Aufhebungsvertrages ein Recht des Unternehmens zur außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung oder ein Aufhebungsbegehren des/der Mitarbeiters/in (ohne dass dieser sich durch ein Verhalten des Arbeitgebers hierzu veranlasst sehen durfte) ist. Erhält der/die Mitarbeiter/in lediglich einen Betrag bis einschließlich 100 Euro, so kann er/sie diesen in jedem Falle behalten.

→ Sonderzahlungen, Rz. 163.1 ff.

§ 9 Widerrufsvorbehalt

Die Zahlung der übertariflichen Zulage (§ 6 Abs. 1 Nr. 3) erfolgt unter dem Vorbehalt des Widerrufs. Die Ausübung des Widerrufsrechts kann erfolgen, wenn ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt, insbesondere wenn der Jahresgewinn des Unternehmens unter ... % des Jahresumsatzes sinkt. Dabei ist eine Frist von ... Monat(en) einzuhalten. Übersteigt der Jahresgewinn wieder die Grenze von ... % des Jahresumsatzes, wird die Zulage wieder gewährt.

oder:

Die übertarifliche Zulage kann bei Vorliegen wirtschaftlicher Gründe ganz oder teilweise widerrufen werden. Wirtschaftliche Gründe sind insbesondere Umsatz- oder Gewinnrückgänge des Unternehmens. Der Widerruf darf sich nicht mehr als 25 % auf die Jahresvergütung des Mitarbeiters auswirken.

→ Vorbehalte und Teilbefristung, Rz. 197.1 ff.