

Arbeitsvertrag

für Angestellte



Zwischen der Firma

vertreten durch:

(nachfolgend Arbeitgeber - AG - genannt)

und

Herrn/Frau _____ geboren am _____

wohnhaft in _____
(nachfolgend Arbeitnehmer - AN - genannt),

1. Beginn des Anstellungsverhältnisses

Der AN tritt am _____ auf unbestimmte Zeit in die Dienste des AGs ein.

2. Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Anstellungsverhältnis beiderseits mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

3. Tätigkeit

3.1 Der AN wird als _____ eingestellt. Seine Tätigkeiten entsprechen dem Berufsbild.

3.2 Der AN kann am Betriebssitz oder außerhalb des Betriebssitzes eingesetzt werden (§ 8 BRTV Angestellte).

3.3 Der AN verpflichtet sich, die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen.

4. Weisungsrecht

Das Weisungsrecht des AGs hinsichtlich des Inhalts der Tätigkeit, zeitlicher Lage der Arbeitszeit und Ort der Tätigkeit richtet sich nach § 106 Gewerbeordnung.

5. Informationspflichten

Der AN ist verpflichtet, dem AG Änderungen seiner Anschrift, seiner Telefonnummer und sonstiger für das Anstellungsverhältnis maßgebender Umstände, insbesondere Familienstand und Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder unverzüglich anzuzeigen und mitzuteilen.

6. Beendigung des Anstellungsverhältnisses

6.1 Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften und somit nach § 622 BGB.

6.2 Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen (§§ 623, 126 BGB) und dem Vertragspartner zugehen.

6.3 Soll geltend gemacht werden, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss nach dem geltenden Kündigungsschutzgesetz (KSchG) innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim zuständigen



Arbeitsgericht auf Feststellung erhoben werden, dass das Anstellungsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

- 6.4 Das Anstellungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der AN die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt oder dem AN der Bescheid über die Feststellung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung zugeht, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung durch den AG über den Zeitpunkt der Vertragsbeendigung. Der AN ist sowohl im Fall der unbefristeten wie auch befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung verpflichtet, den AG unverzüglich entsprechend zu informieren.

7. Freistellung von der Arbeitspflicht

- 7.1 Der AG ist berechtigt, den AN unter Fortzahlung der Bezüge vorübergehend von der Arbeit freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt (z.B. Konkurrenzfähigkeit), gegeben ist.
- 7.2 Der AG ist berechtigt, den AN mit Ausspruch einer Kündigung - gleichgültig von welcher Seite - unter Fortzahlung der Bezüge bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt (z.B. Konkurrenzfähigkeit), gegeben ist.
- 7.3 Eine unwiderrufliche Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub und sonstiger Freizeitguthaben, soweit dem nicht schutzwürdige Belange des ANs entgegenstehen. Während der Dauer der Freistellung hat der AN Tätigkeiten für und als Wettbewerber zu unterlassen. Im Übrigen wird anderweitiger Verdienst nach § 615 Satz 2 BGB angerechnet.

8. Arbeitszeit gemäß § 4 BRTV-Angestellte

- 8.1. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 39 Stunden ausschließlich der Pausen. Es gelten die Regelungen des § 4 BRTV Angestellte in Verbindung mit § 4 BRTV gew..
- 8.2. Der AN ist gemäß § 5 Ziffer 1 BRTV Angestellte verpflichtet, auf Anordnung des AGs auch über die betrieblich festgelegte Wochenarbeitszeit hinaus Mehrarbeit zu leisten. Mehrarbeit ist auf dringende Fälle zu beschränken. Das-Arbeitszeitgesetz ist zu beachten.
- 8.3 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und den jeweiligen betrieblichen Regelungen. Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.
- 8.4 Die Ruhezeiten richten sich nach dem Arbeitszeitgesetz.
- 8.5 Der AG ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Dabei ist gegenüber dem AN eine Ankündigungsfrist von zwei Kalenderwochen einzuhalten. Der AN ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung gemäß Ziffer 9 entsprechend reduziert wird.



9. Vergütung

Der AN erhält für seine Tätigkeit ein Arbeitsentgelt von zurzeit _____ € brutto/Monat.

Das Arbeitsentgelt setzt sich wie folgt zusammen:

Tarifgehalt gemäß Gehaltsgruppe _____: _____ € brutto/Monat.

Übertarifliche Zulage: _____ € brutto/Monat.

Summe: _____ € brutto/Monat.

Hinzukommen bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen die tarifvertraglichen Zuschläge gemäß § 5 BRTV Angestellte, die Jahres-Sonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen.

Die übertarifliche Zulage kann ganz oder teilweise auf Erhöhungen des Tarifgehalts angerechnet werden.

10. Zahlung

10.1 Zahlungen erfolgen auf das nachfolgend angegebene Konto des ANs

10.2 Die monatliche Vergütung ist nach betrieblicher Übung, spätestens jedoch bis zum 15. des Folgemonats zahlungsfällig.

11. Entgeltpfändung und Entgeltabtretung

Die Abtretung und/oder Verpfändung von Entgeltansprüchen an Dritte ist dem AN nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des AGs gestattet.

Der AN hat die durch Pfändung, Verpfändung oder Abtretung dem AG entstehenden Bearbeitungskosten in der vom AG nachgewiesenen Höhe oder ohne einen solchen Nachweis durch eine Pauschale in Höhe von 20,- € für jeden einzelnen Bearbeitungsvorgang zu erstatten. Das gilt nicht, soweit dadurch der unpfändbare Teil des Entgelts verringert wird. Weist hingegen der AN dem AG geringere Bearbeitungskosten als in Höhe der Pauschale nach, sind diese vom AN zu erstatten.

12. Arbeitsverhinderung/Arbeitsunfähigkeit

12.1 Der AN ist verpflichtet, dem AG oder einer vom AG bestimmten Person jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich, mithin rechtzeitig vor Arbeitsbeginn anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.

12.2 Die Lohnfortzahlung bei einer Arbeitsverhinderung, die nicht auf einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit beruht, richtet sich nach § 6 BRTV Angestellte. § 616 BGB findet damit keine Anwendung.

12.3 Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ist der AN verpflichtet, spätestens am dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer vorzulegen. Insbesondere bei Kurzerkrankungen kann der



AG vom AN die Vorlage eines ärztlichen Attests/Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen.

- 12.4 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als mitgeteilt und in der Bescheinigung angegeben, gelten die Absätze 12.1 und 12.3 entsprechend. Gleiches gilt, wenn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht mehr besteht.
- 12.5 Hält sich der AN bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem AG die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse des Aufenthaltsortes in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte AN in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem AG und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich mitzuteilen.
- 12.6 Stellt der AN einen Antrag auf Bewilligung eines Kur- oder Heilverfahrens, so hat er dem AG hiervon unverzüglich, auch über dessen Bewilligung, Kenntnis zu geben.
- 12.7 Wenn und solange der AN seinen Mitteilungs- und Nachweispflichten nicht nachkommt, ist der AG berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu verweigern.

13. Ärztliche Untersuchung

- 13.1 Der AN ist verpflichtet, sich auf Verlangen des AGs einer ärztlichen Untersuchung durch den medizinischen Dienst der Krankenkasse oder durch einen vom AG zu benennenden Arzt (Amts- oder Vertrauensarzt bzw. Arbeitsmediziner) zu unterziehen, soweit die Erfüllung bestimmter gesundheitlicher Voraussetzungen wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt und tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die Zweifel an der fortdauernden gesundheitlichen Eignung des ANs begründen. Das gleiche gilt, wenn ein Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes eine solche Untersuchung erforderlich macht. Der AG trägt die Kosten dieser Untersuchung, wenn diese nicht von einem Dritten übernommen werden. Der AG ist berechtigt, die Untersuchung durch einen Arbeitsmediziner zu verlangen.
- 13.2 Die oben genannte Verpflichtung des ANs besteht auch dann, wenn der AG, insbesondere wegen der Art der dem AN obliegenden Tätigkeiten, ein berechtigtes Interesse an einer ärztlichen Untersuchung hat.
- 13.3 Bei berechtigtem Interesse des AGs ist der AN ferner verpflichtet, sich auf Verlangen des AGs einer ärztlichen Begutachtung auf eine mögliche Drogen- oder Alkoholabhängigkeit zu unterziehen, wenn ernsthafte hierauf bestehen.
- 13.4 Der AN ist nach Aufklärung über Art und Umfang der vorgenannten gesundheitlichen Untersuchungen verpflichtet, in die Untersuchung einzuwilligen und den AG über die Ergebnisse der Untersuchung zu unterrichten, soweit sie die Frage der gesundheitlichen Eignung des ANs für die ihm obliegenden Tätigkeiten betreffen.
- 13.5 Auf Verlangen des AGs ist der AN weiterhin verpflichtet, den behandelnden Arzt insoweit von der Schweigepflicht zu entbinden, als es um die Frage der gesundheitlichen Eignung des ANs für die ihm obliegenden Tätigkeiten geht.



14. Urlaub

- 14.1 Der AN hat nach § 7 BRTV Angestellte Anspruch auf einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Der Erholungsurlaub besteht aus dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen und dem tariflichen Mehrurlaub von 10 Arbeitstagen.
- 14.2 Mit einer Urlaubserteilung erfüllt der AG zunächst den Anspruch des ANs auf den gesetzlichen Mindesturlaub, dann einen ggf. bestehenden Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub. Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruches wird der tarifliche Mehrurlaub erteilt.
- 14.3 Betriebsurlaub kann durch den AG jederzeit angeordnet werden.
- 14.4 Ist der AN aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, verfallen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Eventuelle Ansprüche auf tariflichen Mehrurlaub erlöschen in diesem Falle gem. § 7 Ziffer 14 BRTV Angestellte drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.
- 14.5 Urlaubsabgeltungsansprüche unterliegen als Geldansprüche dem Verfall gemäß § 11 BRTV Angestellte.

15. Verschwiegenheits- und sonstige Pflichten

- 15.1 Der AN verpflichtet sich, über alle Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Anstellungsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den AG ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem AN im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Geschäftsgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der AN vor der Offenbarung verpflichtet, eine Weisung des AGs einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.
- 15.2 Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen der AG wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.
- 15.3 Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den AN in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen hindern, hat der AN gegen den AG einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.
- 15.4 Dem AN ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem jeweiligen, der Erfüllung rechtmäßiger Aufgaben dienenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu machen oder zu nutzen. Der AN wird über die Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) unterrichtet und mit der als Anlage diesem Arbeitsvertrag beigefügten „Verpflichtung auf die Vertraulichkeit nach der DS-GVO“ auf die Vertraulichkeit verpflichtet.
- 15.5 Der AN ist verpflichtet, alle den AG und seine Interessen betreffenden Schriftstücke und Dokumente und alle sonstigen Arbeitsmittel und Gegenstände des AGs nach Aufforderung oder nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses unverzüglich herauszugeben. Zurückbehaltungsrechte sind – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen.

Arbeitsvertrag

für Angestellte

15.6 Der AN verpflichtet sich, das Arbeitsgerät des AGs (Maschinen, Werkzeuge etc.) pfleglich zu behandeln und in Ordnung zu halten. Des Weiteren wird der AN die Sicherheitsschutzvorschriften, die beim AG zur Einsicht ausliegen, beachten.

16. EDV-Nutzung

16.1 Dem AN ist die private Nutzung des E-Mailsystems und des Internets auf betrieblichen elektronischem Datenverarbeitungsgeräten (PC, Smartphone, etc.) untersagt.

16.2 Dem AN ist die private Nutzung mobiler Endgeräte, die ihm vom AG für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt werden (Handy, Smartphone, Tablet), untersagt.

17. Vorschüsse und Darlehen

17.1 Im Falle der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ist der AG berechtigt, einen etwaigen Darlehensvertrag mit einer Frist von einem Monat zu kündigen. Dies gilt nicht, wenn die Beendigung durch Gründe in der Sphäre des AGs veranlasst wurde.

17.2 Vom AG bezahlte Gehaltsvorschüsse oder Überzahlungen sind mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses zur Rückzahlung fällig.

18. Anwendung tarifvertraglicher Bestimmungen

18.1 Zwischen den Vertragsparteien besteht Übereinstimmung, dass für das Anstellungsverhältnis die im Betrieb räumlich, fachlich und persönlich geltenden Tarifverträge des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus in ihrer jeweiligen Fassung greifen, soweit nicht in diesem Vertrag ausdrücklich Abweichendes vereinbart ist. Die Tarifverträge liegen im Personalbüro zur Einsichtnahme aus.

Der vorstehende Absatz gilt soweit und solange der AG an diese Tarifverträge durch Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband gebunden ist.

19. Ausschlussfristen und Verfall von Ansprüchen

19.1 Für die Geltendmachung von Ansprüchen gilt § 11 BRTV Angestellte.

19.2 Die Ausschlussfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind. Ebenso gelten sie nicht für Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen.



20. Nebenabreden und Vertragsänderungen

- 20.1 Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung.
- 20.2 Durch die mehrfache Gewährung von Leistungen, auf die weder ein individualvertraglicher (Arbeitsvertrag) noch ein kollektivrechtlicher (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) Anspruch besteht, kann ein Anspruch auf künftige Leistungen nicht begründet werden.

Ort/Datum

Unterschrift AN

Stempel, Unterschrift AG





Anmerkungen:

Zu 2.

Probezeit: In begründeten Ausnahmefällen kann die Probezeit bis zu insgesamt sechs Monaten verlängert werden (§ 2 Nr. 3 BRTV-Angestellte)

Zu 15.4:

Anlage „Verpflichtung auf die Vertraulichkeit nach der DS-GVO“ dem AV beifügen.