

Hinweis zum Muster Arbeitsvertrag für technische Betriebsleiter

Musterverträge sind grundsätzlich nur als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen. Sie sind auf den Regelfall zugeschnitten und können besondere Umstände des Einzelfalles nicht berücksichtigen.

Obwohl der Arbeitsvertrag für technische Betriebsleiter mit größter Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Im Vorfeld unterstützen Sie aber auch gerne die Rechtsabteilung oder die Handwerksrolle der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main.

ARBEITSVERTRAG FÜR TECHNISCHE BETRIEBSLEITER

zwischen

im folgenden „Arbeitgeber“

und

im folgenden „Arbeitnehmer“

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt und Beginn Vertrages

I. Dem Arbeitnehmer wird ab dem _____ die technische Leitung des Betriebes im _____-Handwerk auf unbestimmte Dauer übertragen.

II. Das Aufgabengebiet des Betriebsleiters umfasst die eigenverantwortliche Leitung dieses handwerklichen Betriebsteils im technischen Bereich nach den fachlichen Regelungen und entsprechend den Sicherheitsbestimmungen. Gegenüber den hierin tätigen Personen ist der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Kontroll- und Überwachungsfunktion weisungsbefugt und besitzt die uneingeschränkte Möglichkeit, den entscheidenden Einfluss auf den handwerklichen Betriebsablauf zu nehmen.

III. Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit.

IV. Für das Arbeitsverhältnis gelten die für das _____-Handwerk jeweils aktuellen Tarifverträge, in deren regionalem Geltungsbereich der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

§ 2 Ort und Zeit der Tätigkeit

I. Die Arbeitszeit beträgt pro Woche _____ Stunden.

II. Die vereinbarten täglichen Ruhepausen sind in der Zeit von _____ bis _____. Die Ruhezeit beträgt _____.

III. Der Arbeitnehmer bestimmt seinen Arbeitsort nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen. Die Arbeitszeit gestaltet sich nach pflichtgemäßem Ermessen in der Weise, dass dem Betriebsleiter sein bestimmender Einfluss auf die betrieblichen Abläufe erhalten bleibt.

IV. Der Arbeitgeber ist berechtigt unter Beachtung der sich aus § 3 ArbZG ergebenden Höchstgrenzen der Arbeitszeit Mehrarbeit anzuordnen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich bei betrieblichen Bedürfnissen zur Leistung von Mehrarbeit.

§ 3 Vergütung

I. Der Arbeitnehmer erhält folgendes Gehalt:

Bruttovergütung je Monat	_____ €
Allgemeine Zulage	_____ €
Zulage aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalls	_____ €
Überstunden	_____ €
Bruttovergütung insgesamt	_____ €

II. Das Gehalt wird jeweils zum _____ auf das Konto

IBAN _____ BIC _____

des Arbeitnehmers überwiesen.

§ 4 Urlaub

I. Der Jahresurlaub beträgt pro Kalenderjahr _____ Werktage.

II. Bei sämtlichen Urlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 I BUrtG hinausgehen, handelt es sich um vertraglichen Mehrurlaub. Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet.

§ 5 Arbeitsfähigkeit

Der Betriebsleiter verpflichtet sich, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung unverzüglich mitzuteilen. Unverzüglich bedeutet möglichst vor Arbeitsbeginn. Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Betriebsleiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

§ 6 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeit auszuüben, sich nicht an anderen Unternehmen der gleichen Branche des Arbeitgebers zu beteiligen und auch nicht deren Gründung vorzubereiten.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über alle betriebsinternen vertraulichen Angelegenheiten während der Dauer und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren. Hiervon ausgenommen sind Tatsachen, die einer Behörde aufgrund gesetzlicher Vorschriften zu offenbaren sind.

§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beide Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der in § 622 BGB genannten Fristen schriftlich kündigen, sofern nicht ein Tarifvertrag Anwendung findet.

II. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

III. Die verlängerten Kündigungsfristen des Arbeitgebers in § 622 II BGB gelten ebenfalls für den Arbeitnehmer. Das Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung bleibt davon unberührt.

IV. Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung rechtsunwirksam ist, dann muss er gem. § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Wird die Frist nicht eingehalten, wird die Kündigung nach § 7 KSchG wirksam. Eine verspätete Klage kann gem. § 5 KSchG unter bestimmten Voraussetzungen zugelassen werden.

V. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Alter erreicht, ab dem erstmals ein Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente besteht.

§ 9 Ergänzende Regelungen

I. Ergänzende Änderungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Gleiches gilt für Nebenabreden. Mündliche Vereinbarungen sind unwirksam.

II. Sollten einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages nicht rechtswirksam sein, führt dies nicht zur Ungültigkeit der übrigen Vereinbarungen. Eine unwirksame Vereinbarung wird durch eine solche ersetzt, die wirtschaftlich dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben.

§ 10 Sonstige Vereinbarungen

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer