

Arbeitsvertrag

für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk

Zwischen Carsten Repenning Dachdeckerei GmbH

- im Folgenden kurz Arbeitgeber genannt -

und Herrn Timon Gogoll geb. am 27.05.1998

wohnhaft in Bekskate 8a, 24601 Ruhwinkel

- im Folgenden kurz Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt, Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Herr Timon Gogoll tritt ab 01.07.2023 als Helfer auf unbestimmte Dauer in die Dienste des Arbeitgebers ein. Der betriebliche Einsatz des Arbeitnehmers richtet sich nach den Erfordernissen des Unternehmens.
2. Der Arbeitnehmer sichert zu, die fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der geschuldeten Tätigkeit zu besitzen und für diese ohne gesundheitliche Einschränkungen einsetzbar zu sein.
3. Für das Arbeitsverhältnis gelten die im Dachdeckerhandwerk gültigen Tarifverträge, soweit durch diesen Arbeitsvertrag nicht besondere Regelungen getroffen werden.

§ 2 Arbeitszeit, Urlaub, Kurzarbeit

1. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt gemäß den Bestimmungen des jeweils gültigen RTV für gewerbliche Arbeitnehmer (§3) zurzeit 39 Stunden.
Davon abweichend kann eine betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem 12-monatigen Ausgleichszeitraum (Jahresarbeitszeitregelung) vereinbart werden. (§4, Nr. 2,3 RTV)
2. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarten Arbeitsstelle.
3. Der Arbeitnehmer erhält gemäß den Bestimmungen des jeweils gültigen RTV für gewerbliche Arbeitnehmer (§38) 2616,40 Urlaubstage.
4. Aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit im erforderlichen Umfang anordnen.

§ 3 Arbeitsentgelt

Die Vergütung bemißt sich wie folgt: € 13,30 je Arbeitsstunde.

Gewährt der Arbeitgeber eine übertarifliche Zulage oder sonstige freiwillige Leistung, so geschieht dies freiwillig. Die Zulage ist jederzeit unter Angabe von Gründen widerruflich.

Nachfolgende Gründe können zum Widerruf der übertariflichen Zulage führen:

- wirtschaftliche Notlage
- nicht ausreichende Gewinnlage
- Rückgang der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung
- unterdurchschnittliche Leistung des Arbeitnehmers
- schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers
- andere wirtschaftliche Begründungen

Die übertarifliche Zulage kann ganz oder teilweise mit tariflichen Lohnerhöhungen verrechnet werden.

§ 4 Weitere Bezüge

1. Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Arbeitnehmer erhält ein zusätzliches Urlaubsgeld gemäß den Bestimmungen des jeweils gültigen RTV für gewerbliche Arbeitnehmer (§§ 43,44 RTV Gewerbliche Arbeitnehmer). Dieses beträgt zurzeit 25 % des Urlaubsentgeltes.

2. Teil eines 13. Monatseinkommens

Der Arbeitnehmer erhält ein anteiliges 13. Monatseinkommen nach den Bestimmungen des jeweils gültigen Tarifvertrages über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk.

3. Vermögenswirksame Leistungen/Tarifliche Zusatzrente

a. Der Arbeitnehmer erhält an vermögenswirksamen Leistungen eine Pauschale in Höhe von derzeit € 25,92 je Monat nach den Bestimmungen des Tarifvertrages über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen im Dachdeckerhandwerk.

b. Verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Arbeitgeberleistungen gemäß des Tarifvertrages über eine tarifliche Zusatzrente im Dachdeckerhandwerk in Höhe von z. Z. € 33,23 je Monat, so entfällt der Anspruch gemäß Ziffer 3.a.

4. Sonstige Bezüge

Neben den in § 3 und § 4, 1,2,3 festgelegten Bezügen erhält der Arbeitnehmer folgende weitere Leistungen:

keine

Gewährt der Arbeitgeber eine übertarifliche Zulage oder sonstige freiwillige Leistung, so geschieht dies freiwillig. Die Zulage ist jederzeit unter Angabe von Gründen widerruflich.

Nachfolgende Gründe können zum Widerruf der übertariflichen Zulage führen:

- wirtschaftliche Notlage
- nicht ausreichende Gewinnlage
- Rückgang der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung
- unterdurchschnittliche Leistung des Arbeitnehmers
- schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers
- andere wirtschaftliche Begründungen

Die übertarifliche Zulage kann ganz oder teilweise mit tariflichen Lohnerhöhungen verrechnet werden.

§ 5 Abtretungs- und Verpfändungsverbot, Lohnpfändung

Lohn- und sonstige Ansprüche auf Vergütung darf die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Arbeitgebers abtreten oder verpfänden. Bei Pfändungen der Arbeitsvergütungen ist der Arbeitgeber berechtigt, zur Deckung der Bearbeitungskosten € 10,00 je Pfändungsvorgang einzubehalten.

§ 6 Pflichten bei Arbeitsunfähigkeit/Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung bis zum Beginn der üblichen Arbeitszeit unverzüglich mitzuteilen und im Krankheitsfall ab dem ersten Krankheitstag durch eine Bescheinigung des behandelten Arztes nachzuweisen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Wiederaufnahme der Arbeit bzw. eine Verlängerung des krankheitsbedingten Fernbleibens spätestens am letzten Verhinderungstag anzuzeigen.

§ 7 Rauschmittelverbot

Der Konsum von Rauschmitteln ist während der Arbeitszeit untersagt. Gleiches gilt für die Arbeitsaufnahme im berauschten Zustand. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer von der Arbeitsstelle zu verweisen.

§ 8 Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet die maßgeblichen Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen Sicherheitsbestimmungen einzuhalten.

§ 9 Anfechtung des Arbeitsverhältnisses

Beruht die Begründung des Arbeitsverhältnisses auf bewußt falschen Angaben im Einstellungsgespräch oder in einem Personalfragebogen, so ist der Arbeitgeber zur Anfechtung des Vertrages berechtigt.

§ 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann am Tage der Arbeitsaufnahme und an den beiden folgenden Arbeitstagen beiderseitig mit einer 4-stündigen Frist zum Schluß des Arbeitstages gekündigt werden. Darüber hinaus kann das Arbeitsverhältnis bis zu einer Beschäftigungsdauer von 3 Jahren beiderseitig mit einer Frist von 12 Werktagen gekündigt werden. Bei der Berechnung der Frist ist der Tag, an dem gekündigt wurde, nicht mitzurechnen.

Besteht das Arbeitsverhältnis länger als 3 Jahre, so erhöht sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber auf einen Monat zum Ende eines Kalendermonats, bei 5 Jahren auf 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei 8 Jahren auf 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei 10 Jahren auf 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei 12 Jahren auf 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei 15 Jahren auf 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats und nach 20 Jahren auf 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Für den Arbeitnehmer verlängert sich die Kündigungsfrist auf 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Eine Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr bleibt bei der Fristberechnung außer Betracht.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Entgeltliche, vom Arbeitgeber nicht ausdrücklich genehmigte Nebentätigkeit jeglicher Art (z. B. Schwarzarbeit) gilt nach erfolgter Abmahnung als Grund, der Entlassung berechtigt.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt einer Kündigung persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Weiterhin ist er verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

§ 11 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle betrieblichen Angelegenheiten von denen er auf Grund seiner Tätigkeit Kenntnis hat, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses und nach dessen Beendigung Stillschweigen zu wahren.

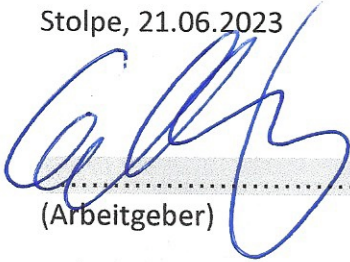
§ 12 Vertragsstrafe bei Vertragsbruch

Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht an, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfrist oder wird der Arbeitgeber durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlaßt, so hat der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von zwei Wochenlöhnen auf der Grundlage der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß §3, Ziff. I RTV gewerbliche Arbeitnehmer zu zahlen. Darüber hinaus bleibt dem Arbeitgeber die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vorbehalten.

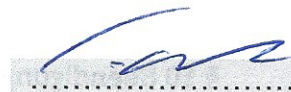
§ 13 Schriftform

Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Die etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Stolpe, 21.06.2023



(Arbeitgeber)



(Arbeitnehmer)