

## **Arbeitsvertrag für Arbeitnehmer**

Zwischen der Firma

Horst Busch Elektro-Technik GmbH,  
Karnapp 37  
21079 Hamburg  
vertr. d.d. Geschäftsführer  
Oliver Seib  
-im folgenden Arbeitgeber-

und

Frau  
Viola Koepe  
Amselstieg 3 b  
21217 Seevetal  
geb. 09.10.1968  
-im folgenden Arbeitnehmer-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

(Die in diesem Vertrag verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Arbeitskräfte. Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit des Vertragstextes.)

### **§ 1**

#### **Beginn und Inhalt des Arbeitsverhältnisses**

1. Der Arbeitnehmer wird ab **01.06.2024 als Lohnbuchhalterin** eingestellt. Es wird eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart.
2. Der Arbeitnehmer wird  
☒ als Vollzeitbeschäftigter  
☐ als Teilzeitbeschäftigter mit einer individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit in Höhe von \_\_\_\_\_ Stunden  
eingestellt.
3. Der Arbeitgeber geht aufgrund der Erklärungen des Arbeitnehmers davon aus, dass dieser die persönlichen Voraussetzungen für die Ausübung seiner Tätigkeit besitzt und ohne gesundheitliche Einschränkungen einsetzbar ist.

4. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er nicht als Schwerbehinderter im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (Schwerbehindertenrecht) anerkannt ist oder einem solchen gleichgestellt ist oder einen entsprechenden Antrag gestellt hat.
5. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei Bedarf auch andere ihm zumutbare Arbeiten im Betrieb und auf der Baustelle zu übernehmen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich ausdrücklich, auch außerhalb des Betriebssitzes bzw. des regelmäßigen Arbeitsortes zu arbeiten.

## § 2 Arbeitsentgelt

1. Der Arbeitnehmer wird in die Entgeltgruppe E 8 eingruppiert und erhält ein Brutto-Monatsentgelt, das sich wie folgt zusammensetzt:

a) Grundentgelt	Euro 3.699,89
b) freiwillige übertarifliche Zulage	Euro 200,11
c) sonstige Zulagen Spesen	Euro ---
<hr/>	
<b>Gesamtentgelt</b>	<b>Euro 3.900,00</b>

Auf Basis der Regelarbeitszeit von derzeit 174 Monatsstunden ergibt sich ein Stunden-satz von 21,26 €.

2. Die übertarifliche Zulage wird freiwillig gewährt. Sie kann jederzeit aus wirtschaftlichen Gründen oder aus Gründen, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, widerrufen werden. Der Grund ist bei dem Widerruf zu nennen. Ein Widerruf ist insbesondere aus wirtschaftlichen Gründen oder aus Gründen in der Leistung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers möglich. Hierzu gehören insbesondere eine wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, ein negatives wirtschaftliches Ergebnis der Betriebsabteilung, ein Unterschreiten des jährlich angestrebten EBIT, ein Rückgang bzw. Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Umsatz- oder Ertragsentwicklung, eine unterdurchschnittliche Leistung des Arbeitnehmers, eine Änderung seiner Tätigkeit oder schwerwiegende Pflichtverletzungen. Die Höhe der widerrufenen Leistung darf 25% des tariflichen Entgelts nicht übersteigen. Alle übertariflichen Zahlungen können – auch bei einer rückwirkenden Tarifentgelterhöhung – auf das Tarifentgelt angerechnet werden, wenn sich dieses infolge von Tarifentgelterhöhungen oder infolge einer Einstufung des Arbeitnehmers in eine höhere Entgeltgruppe erhöht.
3. Die Abtretung sowie die Verpfändung von Lohnbestandteilen an Dritte ist ausgeschlossen. (§399 BGB).

Zur Deckung der durch Entgeltabtretungen und Entgeltpfändungen entstehenden Kosten kann der Arbeitgeber für die Bearbeitung 3 v. H. des jeweils an den Gläubiger überwiesenen Betrages, mindestens aber 5,11 Euro für jeden Vorgang, bei der Entgeltabrechnung einbehalten.

4. Gratifikationen oder sonstige Jahressonderzahlungen, die zusätzlich zu den tarifvertraglich vorgesehenen Leistungen gewährt werden, sind, auch wenn sie wiederholt gezahlt werden, jederzeit widerrufliche freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf solche Leistungen oder auf eine bestimmte Höhe dieser Leistungen besteht nicht. Ein Widerruf ist insbesondere aus wirtschaftlichen Gründen oder aus Gründen in der Leistung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers möglich. Hierzu gehören insbesondere eine wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, ein negatives wirtschaftliches Ergebnis der Betriebsabteilung, ein Unterschreiten des jährlich angestrebten EBIT, ein Rückgang bzw. Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Umsatz- oder Ertragsentwicklung, eine unterdurchschnittliche Leistung des Arbeitnehmers, eine Änderung seiner Tätigkeit oder schwerwiegende Pflichtverletzungen. Die Höhe der widerrufenen Leistung darf 25% des tariflichen Entgelts nicht übersteigen. Alle übertariflichen Zahlungen können – auch bei einer rückwirkenden Tarifentgelterhöhung – auf das Tarifentgelt angerechnet werden, wenn sich dieses infolge von Tarifentgelterhöhungen oder infolge einer Einstufung des Arbeitnehmers in eine höhere Entgeltgruppe erhöht.
5. Eine jährliche Mehrarbeit von durchschnittlich 15 Stunden pro Monat ist mit dem Monatsentgelt abgegolten. Bei Berechnung der Überstunden an die Kunden erfolgt eine Bezahlung bereits ab der 1. Überstunde. Diese Mehrarbeitsregelung kann beiderseits ohne Angaben von Gründen mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
6. Das Entgelt ist jeweils am Ende des Monats fällig und wird bis spätestens am 15. des folgenden Monats abgerechnet und bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen, es sei denn, es bestehen anderslautende tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen, die dann gelten.

### **§ 3**

#### **Arbeitsvertragliche Pflichten**

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede andere Erwerbstätigkeit anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn sie die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigen könnte. Jede Konkurrenztaetigkeit ist untersagt.

Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubsdauer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit (auch keine Schwarzarbeit) ausüben. Dies gilt auch für den Fall der Arbeitsunfähigkeit.

3. Der Arbeitnehmer hat die für seinen Tätigkeitsbereich geltenden Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften einzuhalten.
4. Der Arbeitnehmer ist gehalten die für seine Eingruppierung maßgeblichen tariflichen Qualifikations- und Tätigkeitsmerkmale durch geeignete Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu erhalten. Erfüllt der Arbeitnehmer nicht mehr die für seine Entgeltgruppe gültigen Eingruppierungsmerkmale, so ist der Arbeitgeber nach entsprechender Ankündigung befugt eine Umgruppierung vorzunehmen.

#### **§ 4 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit richtet sich nach dem Manteltarifvertrag Nord, sowie nach den betrieblichen Verhältnissen. Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie die Pausenregelung werden durch Aushang bekannt gegeben.

#### **§ 5 Arbeitsverhinderung und Krankheit**

Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich (grundsätzlich vor Arbeitsbeginn) unter Angabe der Gründe mitzuteilen. Im Falle einer Erkrankung hat der Arbeitnehmer 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 sind. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber erneut unverzüglich anzuzeigen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen, auch wenn er keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung hat.

#### **§ 6 Vertragsstrafe**

Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht auf oder löst er das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, so verpflichtet er sich, für jeden Arbeitstag der Kündigungsfrist, den er nicht einhält, eine Vertragsstrafe in Höhe eines Tagesverdienstes (brutto) an den Arbeitgeber zu zahlen, begrenzt auf ein Monatsentgelt. Darüber hinausgehende Schadensersatzansprüche bleiben unberührt.

#### **§ 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Die beiderseitige Kündigungsfrist nach der Probezeit beträgt 3 Monate zum Quartalsende.
2. Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform (§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch).
3. Eine fristlose Kündigung gilt gleichzeitig vorsorglich als fristgerechte Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt.
4. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 67. Lebensjahr vollendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bzw. vor Vollendung des 67. Lebensjahres mit dem Tag der Zustellung eines Rentenbescheides über die Gewährung einer Altersrente.

#### **§ 8 Geheimhaltungspflicht**

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.

## **§ 9 Rückgabepflicht**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle in seinem Besitz befindlichen Geräte, Werkzeuge und sonstige Gegenstände sowie Geschäftspapiere, Konstruktionszeichnungen und sonstige Unterlagen – ohne Zurückhaltung von Kopien – dem Arbeitgeber zurückzugeben, einschließlich Aufzeichnungen auf Datenträgern u. ä..

## **§ 10 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen**

Soweit sich aus diesem Vertrag nichts anderes ergibt, finden sämtliche Tarifverträge, die der NFE Norddeutscher Fachverband Elektro- und Informationstechnik e. V. für seine Mitglieder mit der Christlichen Gewerkschaft Metall abgeschlossen hat, insbesondere der Manteltarifvertrag Nord vom 01. Januar 2021 und sämtliche Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

## **§ 11 Sonstige Vereinbarungen**

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch außerhalb seiner Arbeitszeit an betrieblichen und überbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
2. Für Streitigkeiten aus diesem Arbeitsvertrag und über sein Bestehen ist das Arbeitsgericht am Sitz des Arbeitgebers zuständig.

## **§ 12 Zusätzliche Nachweispflichten gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes (NachwG)**


In Erfüllung und Vervollständigung der Nachweispflichten des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 1 NachwG werden folgende zusätzliche Angaben niedergelegt:

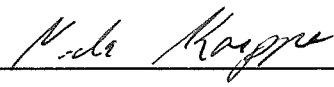
1. Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit ergeben sich aus den tariflichen Bestimmungen des gemäß § 10 dieses Arbeitsvertrages jeweils anwendbaren Mantel- und Entgelt-Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung sowie aus § 2 dieses Arbeitsvertrages.
2. Die vereinbarte Arbeitszeit ergibt sich aus § 1 dieses Arbeitsvertrages und den tariflichen Bestimmungen des gemäß § 10 dieses Arbeitsvertrages jeweils anwendbaren Manteltarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung.
3. Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen ergeben sich aus den tariflichen Bestimmungen des gemäß § 10 dieses Arbeitsvertrages jeweils anwendbaren Manteltarifvertrag in der jeweils gelten Fassung.
4. Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beträgt derzeit drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung (§ 4 Kündigungsschutzgesetz).

### § 13 Vertragsänderungen

Vertragliche Nebenabreden bestehen nicht. Vertragsänderungen bedürfen der Schriftform.  
Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig.

Hamburg, 20.03.2024  
(Ort/Datum)

  
(Unterschrift des Arbeitgebers)

  
(Unterschrift des Arbeitnehmers)