Original für Arbeitnehmer

Kopie für den Arbeitgeber

**A R B E I T S V E R T R A G**für Werkstattpersonal/käufmännisches Personal

Zwischen

(nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und

(nachfolgend Arbeitnehmer genannt)

geboren am

wohnhaft in:

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Tätigkeitsbeginn/*Tätigkeitsende bei Befristung*

Das Arbeitsverhältnis beginnt am: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ und wird unbefristet ausgestaltet.

*Oder (falls es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, Nichtzutreffendes bitte streichen):*

Das Arbeitsverhältnis beginnt am: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ und wird befristet ausgestaltet. Das befristete Arbeitsverhältnis endet, vorbehaltlich einer vorzeitigen Kündigung, spätestens mit Ablauf des \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Die ersten \_\_\_\_\_\_ Monate gelten als Probezeit.

2. Grundlage des Vertrags/Kollektivregelungen

Soweit dieser Arbeitsvertrag nichts anderes bestimmt, unterliegt das Arbeitsverhältnis den für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Personenverkehrs mit Omnibussen in Hessen mit der Gewerkschaft ver.di geschlossenen geltenden Tarifverträgen in ihrer jeweils gültigen Fassung:

a) LHO-Manteltarifvertrag

b) LHO-Entgelttarifvertrag

*Falls zutreffend/ansonsten streichen*:

Darüber hinaus ist/sind auf das Arbeitsverhältnis folgende Betriebsvereinbarung/en anwendbar:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Die Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen können zu den üblichen Zeiten im Büro eingesehen werden.

3. Arbeitsort

Der Einsatz beginnt an dem Betriebssitz/der Niederlassung in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
bzw. der vom Arbeitgeber bekanntgegebenen Einsatzstelle.

4. Tätigkeitsbereich, Tätigkeitsvoraussetzungen

Der Einsatz des Arbeitnehmers erfolgt im kaufmännischen Bereich/Werkstattbereich\* für alle im Unternehmen betriebenen Verkehre, einschließlich aller damit verbundenen Nebenarbeiten sowie aller sonstigen Arbeiten, die unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse notwendig sind.

\*Nichtzutreffendes streichen

*Falls zutreffend/ansonsten streichen*:

Bestandteil des Vertrages ist die Dienstanweisung für das Betriebspersonal (DA-Bus/betriebliche Dienstanweisung).

Ferner gelten weitere Unterlagen/Anweisungen als Bestandteil des Vertrages:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zu ihrer Einhaltung ist der Arbeitnehmer verpflichtet.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren, auch nach Ausscheiden aus der Firma.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind sämtliche betriebliche Unterlagen sowie alle persönlichen Aufzeichnungen, die mit der Tätigkeit bei der Firma im Zusammenhang stehen, ohne Aufforderung dem Arbeitgeber zurückzugeben.

5. Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten, Schichtarbeit

Der Arbeitnehmer wird als Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigter\* eingestellt. Die regelmäßige wöchentliche/monatliche\* Arbeitszeit beträgt durchschnittlich \_\_\_ Stunden ausschließlich der Pausen. Basis für die Beschäftigung ist eine \_\_\_-Tage-Woche. Die Arbeitszeit kann innerhalb eines Monats ungleichmäßig auf die einzelnen Tage und Wochen verteilt werden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

*(\*Nichtzutreffendes streichen)*

Im Übrigen richten sich die Anordnung von Überstunden, Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen nach den betrieblich und fachlich jeweils einschlägigen Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung gemäß Ziffer 2 Buchstabe a) und b).

6. Nebentätigkeit

Jede Tätigkeit in anderen Verkehrsbetrieben sowie sonstige Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer erfordert.

7. Tätigkeitsvergütung

Der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in der Entgeltgruppe Wählen Sie ein Element aus. beschäftigt. *(Hinweis: Hier bitte im Aufklappmenü die Entgeltgruppe nach § 2 Entgelt-TV wählen.).*

Das Monatsentgelt (ohne Zulagen) beträgt zurzeit brutto \_\_\_\_\_\_ €.

Im Übrigen richten sich das Stundenentgelt, die Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung nach den betrieblich und fachlich jeweils einschlägigen Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung gemäß Ziffer 2.

*Optional: Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer darüber hinaus folgende übertarifliche Leistung/en:*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Übertarifliche Leistungen können durch Erklärung des Arbeitgebers mit zukünftigen Tariferhöhungen und/oder einer Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit ganz oder teilweise verrechnet werden.

8. Kurzarbeitsklausel

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf entsprechende Anordnung des Arbeitgebers hin auch Kurzarbeit (bis hin zu Kurzarbeit null) für den Fall zu leisten, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind, und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist (§§ 95 ff SGB III).

Bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

9. Vertragsstrafe

Wird der Arbeitnehmer aus selbstverschuldetem wichtigem Grund fristlos entlassen oder scheidet er unter Vertragsbruch aus, ist er zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe
eines Monatslohnes verpflichtet. Das gleiche gilt, wenn er vertragswidrig die Arbeit zum vereinbarten Termin nichtaufnimmt. Weitergehende Schadenersatzansprüche bleiben unberührt.

10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Regelungen des gemäß Ziffer 2 Buchstabe a) genannten Tarifvertrags in seiner jeweils gültigen Fassung. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab. Besteht ein Betriebsrat, ist der Betriebsrat vor der Kündigung anzuhören und der Arbeitgeber hat diesem die Gründe für die Kündigung mitzuteilen.

War der Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen. Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des Satz 1 erlangt hat. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein von dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung erklärter Vorbehalt erlischt.

11. Zahlung der Vergütung

Die Überweisung / Auszahlung der Vergütung erfolgt spätestens am 10. des darauffolgenden Monats auf folgendes Konto:

Bank: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

IBAN: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kontoinhaber: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber Kontoänderungen und/oder Wohnungsänderungen unverzüglich mitzuteilen.

12. Urlaub

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach dem gemäß Ziffer 2 Buchstabe a) genannten Tarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung.

*13. Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung*

*Der Arbeitnehmer ist für die rechtzeitige Verlängerung der Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung selbst verantwortlich. Der Verlust oder die Beschlagnahme der Fahrzeugpapiere oder des Führerscheines ist unverzüglich der Betriebsleitung zu melden.*

14. Abtretungen / Pfändungen

Die Abtretung oder Verpfändung von Lohnansprüchen an Dritte mit Ausnahme früherer Arbeitgeber ist ausgeschlossen. Bei Pfändung von Lohnansprüchen wird zu Lasten des Arbeitnehmers als Pauschalabgeltung für die vom Arbeitgeber entstehenden Kosten 1 % des jeweils einzubehaltenden Betrages, mindestens jedoch 20,- € pro Lohnpfändung berechnet.

*15. Betriebliche Altersversorgung*

*Für die betriebliche Altersversorgung gelten die gemäß Ziffer 2 genannten Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie der mit der Gewerkschaft ver.di geschlossene Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung der gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Personenverkehrs Omnibussen in Hessen nebst Versorgungsordnung.*

*Die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung AG, Joseph-Scherer-Straße 3, 44139 Dortmund.*

16. Besondere Vereinbarungen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

17. Änderungen und Nebenabreden

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Ort/Datum

(Arbeitgeber) (Arbeitnehmer)