

# Arbeitsvertrag

Zwischen der Firma **Möbel-Kraft Artur Kraft KG**  
Ziegelstr. 1  
23791 Bad Segeberg

und Anschrift:

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## § 1 Tätigkeit, Vertragszeit, Probezeit

- (1) Die Einstellung als **Verkäufer** erfolgt ab \_\_\_\_\_  
befristet bis zum \_\_\_\_\_ nach § 14 (2) TzBfG
- (2) Mit Fristende endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (3) Die ersten 5 Monate gelten als Probezeit.

## § 2 Zuweisung anderer Tätigkeiten

- (1) Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, in allen Verkaufsabteilungen tätig zu werden. Dies gilt auch nach langjähriger unveränderter Tätigkeit in einer Verkaufsabteilung.
- (2) Aus dringenden betrieblichen Gründen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vorübergehend außerhalb des vereinbarten Tätigkeitsbereichs zumutbare Arbeiten bis zur Dauer von zwei Monaten zu leisten.

## § 3 Vertragsbestandteile

- (1) Bestandteil des Arbeitsvertrages ist der vom Arbeitnehmer ausgefüllte Personalbogen. Mit der Unterschrift unter diesen Vertrag erklärt der Arbeitnehmer, dass alle Angaben zu seiner Person vollständig und richtig sind. Wissenlich falsche Angaben begründen die Anfechtung bzw. die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
- (2) Die Parteien sind sich darüber einig, dass die jeweils gültigen einschlägigen Betriebsvereinbarungen sowie die getroffenen Regelungsabreden Anwendung finden und den Regelungen in diesem Vertrag auch dann vorgehen, falls die vertraglichen Regelungen im Einzelfall günstiger sind.
- (3) Im Übrigen gelten die Allgemeinen Arbeitsbedingungen des Unternehmens in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie die Betriebsordnung.

## § 4 Tarifklausel

- (1) Falls für den Arbeitgeber Regelungen eines Tarifvertrages verbindlich werden sollten, dann finden ausschließlich diese tariflichen Regelungen Anwendung auf das Arbeitsverhältnis. Das Günstigkeitsprinzip ist ausgeschlossen.

(2) Für den Fall des Ablaufs der Tarifbindung (Wegfall einer Allgemeinverbindlicherklärung vereinbart, dass die während der Anwendung tariflicher Regelungen verdrängten Besten Arbeitsvertrages in vollem Umfang wieder aufleben. Eine etwaige Nachwirkung des Tarifve betriebliche Übung werden hiermit ausgeschlossen.

(3) Sollte das Unternehmen während der Tarifbindung übertarifliche Leistungen erbringen, s tariflichen Leistungen, Tarifierhöhungen, Höhergruppierungen anrechenbar.

#### § 5 Arbeitszeit

(1) Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind sich darüber einig, dass die regelmäßige Jahre

**1.248,00 Stunden**

beträgt, und zwar unabhängig von den eventuell zukünftig geltenden tariflichen Bestir Arbeitszeit wird im Rahmen eines Dienstplanes entsprechend den betrieblichen Erfordernisser die Woche wie folgt aufgeteilt:

**Samstag + 2 Werktage**

(2) Der Arbeitnehmer ist bereit, an Sonn-, Feiertagen und an Sonderöffnungstagen zu arbeit sowie Mehr- und Überstunden zu leisten. Diese Leistungen sind mit der Vergütung gemäß § 1

(3) Auch im Fall der Tarifgebung verbleibt es bei der in diesem Vertrag vereinbarten Arbe Verteilung.

(4) Liegt die Arbeitszeit über der regelmäßigen Arbeitszeit, die sich aus einem für verbindlichen Manteltarifvertrag ergibt und ist für den Arbeitgeber zugleich ein Lohn- bzw. C verbindlich, dann hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass sich die nach d Gehaltstarifvertrag bemessene Mindestvergütung um den der Mehrarbeit entsprechenden Ar Ablauf der Tarifbindung (Wegfall einer Allgemeinverbindlicherklärung bzw. Ablauf des Tarifv dieses Vertrages.

(5) Die tägliche Arbeitszeit wird flexibel im Rahmen der täglichen Ladenöffnungszeiten auf Grun gültigen Dienstplanes geregelt. Wird pro Tag im 1-Schicht-System gearbeitet, gelten 1,5 : Mehrschichtsystem gearbeitet, gilt 1 Stunde Pause als vereinbart.

#### § 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis ist während der Befristungsdauer ordentlich kündbar.

(2) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen.

(3) Im Übrigen gelten die Kündigungsfristen des § 622 BGB.

(4) Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist bei Vorliegen eines wichtigen C möglich. Sollte eine fristlose Kündigung unwirksam sein, so gilt diese als fristgemäße Kündigu zulässigen Kündigungstermin. Das Arbeitsverhältnis kann auch schon vor seinem Beginn g Die Kündigungsfrist beginnt in diesem Fall mit dem Zugang der Kündigung.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer gesetzliche Rentenalter erreicht hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(6) Der Arbeitnehmer kann während der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Verg Anrechnung auf Urlaubsansprüche von der Arbeitsverpflichtung freigestellt werden Freistellungsphase erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung in Höhe der Qualifikation.

## **§ 7 Allgemeine Pflichten**

- (1) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er den Arbeitsanweisungen der zuständigen Vorgesetzten Folge leisten wird. Er wird die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft ausführen und ausschließlich für den Arbeitgeber tätig sein.
- (2) Nebentätigkeiten sind zustimmungspflichtig. Die Einwilligung wird erteilt, wenn berechnete Belange des Arbeitgebers nicht berührt werden.
- (3) Der Arbeitnehmer hat auf ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild zu achten, insbesondere die berufs- oder betriebsübliche Kleidung zu tragen. Im Übrigen gilt die jeweils gültige Betriebsordnung.
- (4) Der Arbeitnehmer darf Fahrzeuge auf dem Gelände des Arbeitgebers nur in den angewiesenen Bereichen und nur mit dessen ausdrücklicher Genehmigung abstellen. Das Abstellen geschieht in jedem Fall ausschließlich auf Gefahr des Arbeitnehmers.

## **§ 8 Krankheit und Arbeitsverhinderung**

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Krankheit und Arbeitsverhinderung aus anderen Gründen sowie deren voraussichtliche Dauer dem Hausleiter/Abteilungsleiter unverzüglich am ersten Tag der Abwesenheit, spätestens zu Dienstbeginn, zu melden. Dauert die Krankheit bzw. Arbeitsverhinderung länger als ursprünglich mitgeteilt, gelten die Pflichten entsprechend.
- (2) Bei Arbeitsunfähigkeit ist vom ersten Tag an ein ärztliches Attest vorzulegen. Das Gleiche gilt, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert als ursprünglich angegeben.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen Arbeitsunfall unverzüglich anzuzeigen.
- (4) Der Arbeitnehmer ist bereit, sich im Falle einer Erkrankung auf Verlangen des Arbeitgebers einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
- (5) Ein Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 616 BGB ist ausgeschlossen.

## **§ 9 Abtretung von Schadensersatzforderungen**

Schadensersatzansprüche, die der Arbeitnehmer bei Unfall oder Krankheit gegen Dritte erwirkt, werden hiermit an den Arbeitgeber bis zur Höhe der Beträge abgetreten, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Bestimmungen für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gewähren muss. Dazu hat der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung der Schadensersatzansprüche erforderlichen Angaben zu machen.

## **§ 10 Abtretung/Verpfändung des Arbeitseinkommens**

Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Arbeitgeber verpfänden oder abtreten.

## **§ 11 Fortbildung**

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die vom Arbeitgeber direkt oder indirekt gebotenen Fortbildungsmöglichkeiten zu nutzen. Dies gilt insbesondere auch für Schulungen vor oder nach der Ladenöffnungszeit. Schulungen im Verkaufshaus sind im Rahmen der Prämienzahlung zu § 15 a2) abgegolten. Schulungen und Seminare außerhalb des Betriebes werden gesondert bezahlt.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Seminare und Schulungen außerhalb des Betriebes und anderen Orten zu besuchen, auch wenn damit eine mehrtägige Ortsabwesenheit verbunden ist. Dauert die Fortbildungsmaßnahme, einschließlich eventueller Wegezeiten, mehr als die vertraglich abzuleistende Arbeitszeit, so zählt die darüber hinausgehende Zeit nicht als Mehrarbeit. Bezahlt wird die Fortbildung nach Stunden in Bezug auf die in § 15, Abs. 9 genannte Jahresmindestvergütung dividiert durch die vereinbarte Jahresarbeitszeit. Dies gilt auch für die Teilnahme an Betriebsversammlungen.

## § 12 Urlaub

(1) Die Dauer des Urlaubs und die Bezahlung richten sich nach dem Bundesurlaubsgesetz.

(2) Eventuell vom Arbeitgeber über das Bundesurlaubsgesetz hinaus gewährter Urlaub ist eine freiwillige Leistung, auf die auch bei wiederholter Gewährung ein Anspruch nicht besteht und aus der eine betriebliche Übung nicht abgeleitet werden kann.

(3) Der Urlaub wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers gewährt. Urlaubsantritt und Wiederaufnahme der Arbeit sind der Personalabteilung zu melden.

(4) Der genommene Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen und sodann auf den etwa freiwillig gewährten Urlaub angerechnet.

## § 13 Vertraulichkeit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Geschäftsvorfälle, Einrichtungen und sonstige Betriebsgeheimnisse strengstes Stillschweigen zu bewahren. Letzteres gilt auch über den Beschäftigungszeitraum hinaus. Ausgenommen von der Verschwiegenheitsverpflichtung sind Angaben gegenüber Behörden, soweit diese erforderlich sind.

## § 14 Rückgabe von Firmenunterlagen

Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus der Firma sind alle der Firma gehörenden Unterlagen, schriftliche Aufzeichnungen, Werkzeuge, Schlüssel etc. zurückzugeben. Hierbei steht der Firma ein Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich der sich aus diesem § ergebenden Verpflichtungen zu. Alle Angaben, die dieses Arbeitsverhältnis betreffen sind vertraulich zu behandeln und dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden.

## § 15 Vergütung

(1) Die Vergütung des Arbeitnehmers setzt sich wie folgt zusammen:

a1) Provision für die Verkaufstätigkeit

Die Vergütung besteht aus Provisionen vom Nettoumsatz. Nettoumsatz ist der reine Warenumsatz ohne Mehrwertsteuer ./ Skonto, ./ Rabatt (z.B. Selbstabholerrabatt, Kundenkartenrabatt etc.), ./ Preisnachlass. Alle Nichtwarenumsätze wie Montagezuschläge, Servicepauschalen, Altmöbelentsorgungsgebühren, Lohnarbeiten usw. werden nicht verprovisioniert. Die Provisionssätze sind nach Warengruppen geordnet oder beziehen sich auf den einzelnen Artikel.

a2) Prämie für diverse Tätigkeiten

Für Arbeiten wie zum Beispiel Preisauszeichnung der Ware, Vorbereitung und Pflege von Katalogen, Kundenempfang, Entgegennahme sowie Bearbeitung von Kundenreklamationen, Ausfüllen und Erfassen von Kaufverträgen entsprechend den Anweisungen, Anfertigung von Zeichnungen zu Verträgen, Wettbewerbsbeobachtung, Durchführung von Aufmassen, telefonische Kundenbetreuung, Außerhausbesuche, Zurverfügungstellung des eigenen Kraftfahrzeuges bei erforderlichen Außerhausbesuchen, die vom Arbeitnehmer wahrgenommen werden müssen, Prüfen von Auftragsbestätigungen, dekorative Instandhaltung der Ausstellung, zumutbare Räum- und Aufbauarbeiten in der Ausstellung, Auswechseln von Beleuchtungskörpern, Reinigungstätigkeiten, Teilnahme an Schulungsmaßnahmen im Betrieb, Holen und Wegbringen von Geldbomben, einzelne kaufmännische Arbeiten, die im Geschäftsbetrieb erforderlich sind oder werden, wie z. B. vorübergehende Besetzung der Kasse oder der Telefonzentrale, Inventurarbeiten etc. erhält der Arbeitnehmer eine Prämie von 10 % der Provision wie zu a1) vereinbart.

(2) In der EDV und auf den Tickets sowie auf allen sonstigen Firmenunterlagen wird als „PG“ immer die Summe aus Provision a1) und Prämie a2) ausgewiesen. Die einzelnen Provisionssätze staffeln sich von 0,1 % bis 9,9 %. Die Höhe der einzelnen Provisionssätze, deren Staffelung und die Verteilung der Provision auf die einzelnen Warengruppen bzw. Artikel können von der Geschäftsleitung jederzeit geändert werden.

(3) Mit der Provisions- und Prämienzahlung nach a1) und a2) wird umfassend und vollständig die Tätigkeit des Arbeitnehmers vergütet. Stunden oder Überstunden inkl. eventueller Zuschläge, Schicht- oder Spätzuschläge, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtzuschläge o. ä. werden zusätzlich nicht bezahlt. Dies gilt auch für Sonderöffnungstage wie offene Sonntage oder verlängerte Öffnungszeiten an Sonderverkaufstagen. Die Provision ändert sich nicht, wenn über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit gemäß Arbeitszeitordnung oder über die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit hinaus gearbeitet wird.

(4) In den ersten 6 Monaten der Beschäftigung werden lediglich 90 % der Provision zu a1) gezahlt.

(5) Der Anspruch auf Provision nach a1) und Prämien nach a2) entsteht grundsätzlich erst dann, wenn der Kunde mindestens 10 % der Kaufvertragssumme bezahlt (= angezahlt) hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Provisionen und Prämien für Verträge, die noch nicht angezahlt wurden, jederzeit abzurechnen.

(6) Der Provisionsanspruch nach a1) und Prämienanspruch nach a2) entfällt, wenn die Ausführung eines Geschäftes unterbleibt, weil sie dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist. Dies trifft zu bei Konkurs eines Lieferanten, oder bei in ihrer Gesamtheit missglückten OWG-Verkäufen (Original wie gesehen), wobei diese Regelung auch dann gilt, wenn sich der Konkurs des Lieferanten bzw. das Missglücken von OWG-Verkäufen erst zum Zeitpunkt oder im Bereich von Auslieferung und Montage auswirken. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung. Eventuell bereits gezahlte Vergütungen sind zurückzuzahlen. Bei Personalkäufen hat der Arbeitnehmer ebenfalls keinen Anspruch auf die Zahlung von Provision/Prämie.

(7) Die Stornierung von Kaufverträgen bzw. einzelner Kaufvertrags-Positionen durch den Kunden bedeutet, dass ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Provision nach a1) und Prämien nach a2) nur dann besteht, wenn der Kunde die Stornogebühr bzw. die Anzahlung in Höhe von mindestens 10 % des Kaufvertrages bzw. einzelner Kaufvertragspositionen bezahlt hat. Wird diese Stornogebühr bzw. Anzahlung auf einen neuen Kaufvertrag angerechnet, entfällt die Provision zu a1) und Prämie zu a2) für den stornierten Vertrag zum Zeitpunkt des Abschlusses des neuen Kaufvertrages. Stornierung von Kaufverträgen oder Kaufvertragspositionen, egal von wem, 1 Jahr nach Kaufvertragsabschluss, beeinflussen die Vergütung nicht mehr. Von dieser Regelung sind ausgenommen Verträge mit vor Gericht anhängigen Rechtsstreitigkeiten. Sollten in einem solchen Fall auch nach Jahren ein Kaufvertrag oder Kaufvertragspositionen storniert werden müssen, entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung aus diesem Vertrag. Bei stornierten Barverkäufen entfällt grundsätzlich der Anspruch auf Provision/Prämie.

(8) Gehaltsvorschüsse und der Gegenwert unbezahlter Warenbezüge sind Abschlagszahlungen auf das Gehalt.

(9) Der Arbeitnehmer erhält folgende Jahresmindestvergütung in Abhängigkeit von Beschäftigungsjahren im Unternehmen und Qualifikation.

	1. Qualifikation	2. Qualifikation
1. Beschäftigungsjahr	15.338,76 EUR	13.498,11 EUR
2. Beschäftigungsjahr	15.952,31 EUR	14.111,66 EUR
3. Beschäftigungsjahr	16.565,86 EUR	14.725,21 EUR
4. Beschäftigungsjahr	17.179,41 EUR	15.338,76 EUR
5. Beschäftigungsjahr	17.792,96 EUR	15.952,31 EUR
6. Beschäftigungsjahr	18.406,51 EUR	16.565,86 EUR
7. Beschäftigungsjahr	19.020,06 EUR	17.179,41 EUR
8. Beschäftigungsjahr	19.633,61 EUR	17.792,96 EUR

Alle über die Jahresmindestvergütung geleisteten Provisionen sind freiwillige Leistungen, für die § 16 dieses Vertrages entsprechend gilt.

(10) Unabhängig von der Zahl der Beschäftigungsjahre und Qualifikation erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Mindestvergütung von 1.124,84 EUR bei Vollzeitbeschäftigung. Bei Teilzeit verringert sich die Vergütung entsprechend. Ergibt die Vergütung inkl. Bezahlung für Krankheits- und Urlaubstage und sonstiger Leistungen einen geringeren Bruttoverdienst als 1.124,84 EUR monatlich, wird die Differenz als tatsächlicher Ausgleich gezahlt, der in der Zukunft vom Arbeitgeber nicht zurückgefordert oder verrechnet werden kann.

(11) Die Einstufung der Arbeitnehmer in 1. und 2. Qualifikation erfolgt jeweils im Januar nach dem erreichten Durchschnittsumsatz des vergangenen Jahres in Abteilung, Warengruppe bzw. Haus. Liegt der individuell erreichte Umsatz über dem Durchschnitt, erfolgt die Eingruppierung in der 1. Qualifikation, liegt er darunter in der 2. Qualifikation. Die aufgeführten Jahresmindestvergütungen gelten bei Arbeitnehmern mit einer vereinbarten Ganztagsarbeitszeit: Samstag + 4 Werktagen. Bei Teilzeit verringert sich die Vergütung entsprechend. Das gleiche gilt bei nicht ganzjähriger Beschäftigung.

(12) Ist für den Arbeitgeber ein Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrag verbindlich, dann bemisst sich für den Zeitraum der Tarifbindung des Arbeitgebers (Dauer einer Allgemeinverbindlicherklärung bzw. Laufzeit des verbindlichen Tarifvertrages) die Höhe der Vergütung nach den tariflichen Regelungen. Alle freiwilligen Vergütungsanteile werden für diesen Zeitraum außer Kraft gesetzt.

Nach Ablauf der Tarifbindung (Wegfall einer Allgemeinverbindlicherklärung bzw. Ablauf des Tarifvertrages) gilt § 4 dieses Arbeitsvertrages.

Im Falle der Anwendung eines Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrages müssen die tariflichen Mindestleistungen innerhalb eines Kalenderjahres erbracht sein.

(13) Die Zahlung für den ersten vollen Kalendermonat ist eine Vorauszahlung, die mit monatlichen Beträgen von 50,00 EUR netto wieder abgebaut wird. Sollte diese Vorauszahlung beim Austritt aus der Firma noch nicht getilgt sein, wird der noch offene Betrag mit der letzten Gehaltszahlung verrechnet.

(14) Provisionsstreitigkeiten untereinander im Verkauf (z. B. durch Kollegenbedienung) sind ohne Einbeziehung der Geschäftsleitung untereinander zu regeln.

(15) Preisnachlässe sind generell von den zuständigen, zur Abzeichnung berechtigten, Damen und Herren genehmigen zu lassen. Verkaufsinformationen sind grundsätzlich gründlich, auch nach freien Tagen und nach dem Urlaub, zu lesen und auf der Rückseite abzuzeichnen.

(16) Kaufverträge sind generell direkt zu erfassen. Bei allen Küchen-, Bad- und Büroverträgen, bei Einbauten, Umbauten, Anpassungs- und Ergänzungsverkäufen sowie in den Fällen, wo für die Montage oder die Kaufvertragsbearbeitung erforderlich oder dienlich, sind Aufmasstermine durchzuführen und Zeichnungen anzufertigen. Kaufverträge sind genau entsprechend den schriftlichen Anweisungen zur Ausfüllung von Kaufverträgen zu bearbeiten. Bei nicht ordnungsgemäß ausgestellten Verträgen oder Reklamationen, die auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, entfällt die Provision. Weitergehende Schadenersatzansprüche sind dadurch nicht ausgeschlossen.

Vir vobiscum dicitur, hinc, sine gemitu § 37 b StrGB III verpflichtet sind, sich spätestens drei Monate vor dem Ende dieses bestmöglichen Arbeitsvertrages persönlich bei der Bundesanstalt für Arbeit anzuzeigen.

Hiermit wird in Kraft am [REDACTED]

Arbeitgeber: [REDACTED] Kraft Arbet Kraft KR

Arbeitnehmer:

und Ehegatten, der