Arbeitsvertrag

Zwischen

……

-nachfolgend Arbeitgeber genannt-

und

……

-nachfolgend Arbeitnehmer genannt-

wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ……..

§ 2 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet.

§ 3 Arbeitsort

Arbeitsort ist ……

Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Direktionsrechts vor, den Arbeitnehmer auch an einem anderen Ort zu beschäftigen. Die Interessen des Arbeitnehmers sind im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen.

§ 4 Tätigkeitsbeschreibung

Der Arbeitnehmer wird als …… eingestellt.

Der Aufgabenbereich umfasst insbesondere ……..

……

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Die Interessen des Arbeitnehmers sind im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen.

§ 5 Probezeit

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 6 Arbeitsentgelt

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von ……..Euro.

Die Vergütung wird jeweils am …… eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das dem Arbeitgeber benannten Konto des Arbeitnehmers.

Leistet der Arbeitgeber über das in § 6 genannte Entgelt hinaus zusätzliche Sonderzahlungen, die nicht zuvor individuell vereinbart worden sind, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert getroffenen Entscheidung. Auch die mehrmalige und regelmäßige Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch, weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft.

§ 7 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt zurzeit …….. Stunden.

Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen festgelegt; sie verteilt sich derzeit auf die Wochentage Montag bis Freitag von ……..Uhr bis ……... Uhr, bei einer Mittagspause von …….. Uhr bis ……... Uhr.

Der Arbeitgeber behält sich vor, Verteilung und Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen näher zu bestimmen und auch nachträglich abweichend zu regeln.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Pausen gemäß Pausenregelung des Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 4.

§ 8 Überstunden

Der Arbeitgeber ist bei betrieblichen Erfordernissen im Rahmen billigen Ermessens und unter Beachtung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes1 berechtigt, Überstunden anzuordnen. Diese werden ohne anderweitige Vereinbarung

- spätestens innerhalb von zwei Monaten nach dem Ende des Monats, in dem sie geleistet wurden durch entsprechenden Freizeitausgleich abgegolten

oder

- mit ……Euro brutto vergütet

§ 9 Erholungsurlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Urlaub von derzeit ……Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Der Arbeitgeber gewährt darüber hinaus übergesetzlich pro Kalenderjahr einen vertraglichen Urlaub von weiteren ..... Arbeitstagen. Er mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres oder bei Vorliegen der gesetzlichen Übertragungsvoraussetzungen mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.

Im Ein- und Austrittsjahr wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei eine Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

§ 10 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Will der Arbeitnehmer im Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so gilt hierfür die Frist des § 4 Satz 1 KSchG. Entsprechendes gilt nach § 4 Satz 2 KSchG für den Fall der Änderungskündigung. Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam (§ 7 KSchG). Bei unverschuldeter Versäumung kann die Kündigungsschutzklage innerhalb von zwei Wochen auf Antrag vom Arbeitsgericht nachträglich zugelassen werden

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

§ 11 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen der Firma unverzüglich Mitteilung zu machen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche

Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag ärztlich feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen. Die Firma ist berechtigt, die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit früher zu verlangen. Ist der Arbeitnehmer nicht Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse oder wird die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt festgestellt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, hat der Arbeitnehmer der Firma zu den in Satz 2 und 3 genannten Zeitpunkten eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über seine arbeitsvertraglichen Regelungen sowie über alle betrieblichen Angelegenheiten vertraulicher Art, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, sowohl während der Dauer dieses Vertrags als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Zu den vertraulichen Angelegenheiten gehören auch die persönlichen Verhältnisse von Mitarbeitern und Vorgesetzten (z. B. Gehaltspfändungen, Vorschüsse, Darlehen).
Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auf entsprechende Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen die Firma organisatorisch oder wirtschaftlich verbunden ist. Sie dauert über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort. Die Pflicht zur Verschwiegenheit erstreckt sich auch auf sämtliche Daten und Informationen, die aus dem Kundenkreis des Arbeitgebers und verbundener Unternehmen bekannt geworden sind.

§ 13 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Nebentätigkeiten sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 14 Betriebliche und tarifliche Regelungen

Zur Zeit des Vertragsabschlusses bestehen keine kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen), die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

§ 15 Vertragsänderungen

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.
Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.
Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

……, den …….

…….. ……..

Arbeitgeber Arbeitnehmer