

Logo

Arbeitsvertrag

Zwischen

Unternehmen
Straße + Hausnummer
PLZ + Stadt
- nachfolgend Arbeitgeber genannt

und

Arbeitnehmer
Straße + Hausnummer
PLZ + Stadt
- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am [Datum] und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

§ 2 Probezeit

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

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als Mitarbeiter für [Berufsbezeichnung] eingestellt und mit folgenden wesentlichen Aufgaben beschäftigt:

- Aufgabe 1
- Aufgabe 2
- Aufgabe 3
- Aufgabe 4
- Aufgabe 5

Die Parteien sind sich einig, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten auch mit anderen, zumutbaren Tätigkeiten zu betrauen, und zwar auch an einem anderen Ort und/oder bei einer Tochtergesellschaft des Arbeitgebers.

§ 4 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Brutto-Festgehalt in Höhe von EUR [BETRAG].

Soweit eine zusätzliche Zahlung vom Arbeitgeber gewährt wird, handelt es sich um eine freiwillige Leistung. Auch die wiederholte vorbehaltlose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft. Sollte der Arbeitgeber sich entscheiden Mitarbeitern Zuwendungen zu gewähren, so besteht kein Anspruch für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht. Dies gilt insbesondere für Elternzeit, Wehr- und Zivildienst und unbezahlte Freistellung. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet, noch durch den Arbeitnehmer gekündigt ist, ohne dass ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers Anlass war.

Bezahlt wird nur die geleistete Arbeit. Ansprüche nach § 616 Abs. 1 BGB sind ausgeschlossen.

§ 5 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung. Überstunden können bei betrieblichen Erfordernissen unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen angeordnet werden.

Überstunden sind grundsätzlich nur dann zu leisten, wenn Sie vom Arbeitgeber angeordnet werden. Sollte der Arbeitnehmer sich eigenmächtig zu Mehrarbeit entschließen, gilt das als freiwillige Arbeitsleistung und wird nicht vergütet.

Logo

Genehmigte angefallene Überstunden sind zeitnah durch Freizeitausgleich abzugelten. Sollte dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, werden die Überstunden auf Antrag des Mitarbeiters in dem Folgemonat, der auf den Antrag folgt, ausgezahlt.

Können die Mehrarbeitsstunden wegen der Beendigung des Angestelltenverhältnisses nicht durch Freistellung ausgeglichen werden, werden diese auf Basis des rechnerischen Stundensatz gem. §4 vergütet.

Sollte der Arbeitgeber gezwungen sein, Kurzarbeit einzuführen, dann erklärt sich der Arbeitnehmer damit einverstanden, dass seine Arbeitszeit vorübergehend im gleichen Maße verkürzt wird wie die anderen Arbeitnehmer. Für die Dauer der Arbeitsverkürzung erfolgt eine entsprechende Reduzierung des Gehalts.

Fällt in eine Arbeitswoche ein gesetzlicher Feiertag, ist der davorliegende und/oder folgende Samstag ein Arbeitstag. Der Arbeitnehmer ist daher verpflichtet, an diesen Vor- und Nachholamstagen Arbeit zu leisten. Die hierauf entfallende Arbeitszeit wird in Freizeit ausgeglichen oder alternativ mit dem vertraglich vereinbarten Stundensatz vergütet.

§ 6 Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält einen kalenderjährlichen Erholungsurlaub von derzeit 30 Urlaubstagen. Bei der Berechnung wird eine Woche mit 5 Arbeitstagen zu Grunde gelegt.

Für den Fall einer Änderung der Anzahl der Arbeitstage wird der Urlaubsanspruch entsprechend angepasst. Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzliche Mindesterholungsurlaub unterschritten wird.

Der vertragliche Mehrurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos, wird also nicht abgegolten und ist nicht vererblich.

Für den vertraglichen Urlaub gilt, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Krankheit, Verspätung und Verhinderung

Der Arbeitnehmer meldet sich bei Verspätungen oder Verhinderungen (wie z.B. Krankheit) rechtzeitig vor Arbeitsbeginn telefonisch bei dem zuständigen Vorgesetzten bzw. Teamleiter oder dessen Stellvertreter.

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als einen Kalendertag, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den zweiten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

§ 8 Geheimhaltung und Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Von den Begriffen „Geschäftsgeheimnisse“ und/oder „betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur“ sind alle geschäftlichen, betrieblichen und technischen Kenntnisse, Angelegenheiten, Vorgänge und Informationen umfasst, die nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich sind und nach dem Willen des Arbeitgebers nicht der Allgemeinheit bekannt werden sollen.

Weiterhin verpflichtet sich der Arbeitnehmer dazu, die allgemeinen und speziellen Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung beachten.

Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrags und gilt auch über die Beendigung des

Logo

Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Gesellschaften, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. Die Geheimhaltung ist sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Mitarbeitern des Arbeitgebers, die mit dem betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind, zu wahren.

Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Weisung des Arbeitgebers einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

Vorträge oder Veröffentlichungen, welche die Interessen, Geschäftsfelder oder Produkte/Dienstleistungen usw. des Arbeitgebers berühren, bedürfen der vorherigen Einwilligung des Arbeitgebers, zumindest in Textform (§ 126b BGB).

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen. Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer ferner darauf hin, dass Geheimnisverrat nach § 23 GeschGehG strafbar ist.

§ 9 Nebentätigkeit

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

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

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

§ 10 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 3 Monaten zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen. Verlängert sich die Frist für den Arbeitgeber, so verlängert sich die Frist auch für den Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber ist berechnete, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses frezustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben 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.

Auch ohne Kündigung endet das Vertragsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das jeweils gültige gesetzliche Renteneintrittsalter vollendet hat oder seine volle Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch unbefristeten Rentenbescheid festgestellt wird.

§ 11 Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen sowie Ansprüche auf den geltenden Mindestlohn.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn, sondern auch alle unabdingbaren gesetzlichen Ansprüche wie beispielsweise der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz im Krankheitsfall. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des

Logo

Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

§ 12 Zusätzliche Vereinbarungen

Keine

§ 13 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos möglich. Im Übrigen bedürfen diese der Schriftform. 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.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer