

Arbeitsvertrag

Zwischen

- nachfolgend: Arbeitgeber -

und

- nachfolgend: Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses und Probezeit

- (1) Der Arbeitnehmer wird zum _____ auf unbestimmte Zeit eingestellt.
- (2) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können die Vertragspartner das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

§ 2 Tätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer wird eingestellt als _____ .
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen, wenn dies dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Interessen der Vertragsparteien zumutbar ist. Macht der Arbeitgeber

von diesem Recht Gebrauch, so ist die bisherige Vergütung weiter zu zahlen.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden wöchentlich.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden vom Arbeitgeber festgelegt.
- (3) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers in zumutbarem Maß Überstunden sowie Sonn-, Feiertags-, Schicht- und Nachtarbeit zu leisten, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers entweder vergütet oder durch Freistellung abgegolten.
- (4) Der Arbeitgeber ist zur Anordnung von Kurzarbeit berechtigt, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Dies ist gemäß § 169 Satz 1 SGB III der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Agentur für Arbeit der Arbeitsausfall angezeigt worden ist (vgl. §§ 170 ff. SGB III). Für die Dauer der Kurzarbeit kann die Vergütung nach dem Verhältnis zwischen der verkürzten und der regelmäßigen Arbeitszeit gekürzt werden.

§ 4 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von _____ EUR.
- (2) Die Vergütung ist jeweils zu Beginn des Folgemonats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ein Konto zu unterhalten und dem Arbeitgeber seine Kontonummer mitzuteilen.
- (3) Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine höhere Vergütung gezahlt als geschuldet, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die zuviel bezogenen Zahlungen an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

§ 5 Abtretung, Pfändung und Verpfändung von Gehaltsansprüchen

Die Abtretung und Verpfändung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ist ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers untersagt. Der Arbeitgeber darf die Zustimmung nur aus sachlichen Gründen verweigern. Entstehen dem Arbeitgeber durch eine Pfändung, Verpfändung oder Abtretung von Ansprüchen Kosten, hat diese der Arbeitnehmer zu tragen.

§ 6 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf _____ Urlaubstage pro Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Geschäftsinteressen des Arbeitgebers festzulegen.

§ 7 Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.

(2) Im Falle der Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von drei Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.

§ 8 Nebenbeschäftigung

Solange der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist, darf er nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers eine Nebentätigkeit übernehmen. Für Veröffentlichungen und Vorträge, die den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers berühren, bedarf es ebenfalls einer vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

§ 9 Änderungen der persönlichen Verhältnisse

Ändern sich seine persönlichen Verhältnisse (z.B. die Anschrift), hat der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber ohne besondere Aufforderung unverzüglich mitzuteilen.

§ 10 Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere Herstellungsverfahren, Vertriebswege, Lieferanten und Kunden sowie über sämtliche Einrichtungen, Maschinen und Geräte sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich außerdem, innerhalb des Betriebes erlangte Daten (Benutzernamen, Passwörter, Kundendaten) in keiner Form weiterzugeben oder zu verwenden. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für die Firma ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Arbeitnehmer in Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Betriebsgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der Arbeitnehmer vor der Offenbarung verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.

(2) Die Schweigepflicht erstreckt sich auf Angelegenheiten anderer Firmen, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.

(3) Sollte die nachvertragliche Schweigepflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen

Fortkommen hindern, hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann von den Parteien gemäß der gesetzlichen Vorschriften ordentlich gekündigt werden.

(2) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungsstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB wird für beide Vertragsparteien vereinbart.

(3) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer, ist er bei Bestehen schutzwürdiger Interessen befugt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner Bezüge und unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche freizustellen. Als schutzwürdige Interessen gelten z.B. der begründete Verdacht des Verstoßes gegen die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers, ansteckende Krankheiten und der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung.

§ 12 Ende des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat oder in dem seine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch einen entsprechenden Rentenbescheid festgestellt wird. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleibt hiervon unberührt.

§ 13 Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

(3) Die Ausschlussfristen der Absätze 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und ebenfalls nicht bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen.

§ 14 Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen

Einzelne Rechte und Pflichten aus dem mit diesem Arbeitsvertrag begründeten Arbeitsverhältnis können nach Vertragsschluss durch Betriebsvereinbarung geändert werden. Dies gilt auch für

solche Änderungen, die zu einer für den Arbeitnehmer ungünstigeren Regelung führen. Vom Zeitpunkt der Änderung an gelten ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung.

§ 15 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt.

Ort, Datum

Ort, Datum

(Unterschrift des Arbeitgebers)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)