

Arbeitsvertrag

zwischen Firma _____ in _____ – nachfolgend Arbeitgeber genannt –
und Herrn/Frau _____ in _____ – nachfolgend Arbeitnehmer genannt –

I. Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ .
2. Vor Aufnahme der Tätigkeit kann das Arbeitsverhältnis nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.
3. Bei schuldhafter Nichtaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes an den Arbeitgeber zu zahlen. Der Arbeitgeber kann einen weitergehenden Schaden geltendmachen.

II. Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird eingestellt als _____.
2. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch andere Aufgaben zu übertragen, sofern diese seiner Qualifikation entsprechen und insgesamt gleichwertig und zumutbar sind.
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber seine volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen sowie die ihm übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen und unter Einsatz aller seiner Fähigkeiten auszuführen.

III. Arbeitszeit

1. Für die Tätigkeit des Arbeitnehmers ist die beim Arbeitgeber geltende regelmäßige Arbeitszeit von derzeit _____ Stunden wöchentlich maßgebend.
2. Soweit es betrieblich notwendig ist, leistet der Arbeitnehmer Überstunden, Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Umfang.

IV. Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält ein Bruttogehalt in Höhe von € _____, das jeweils zum Monatsende fällig ist. Die Zahlung erfolgt bargeldlos.
2. Mit der Vergütung gemäß Ziff. 1. sind bis zu ____ Überstunden im Monat abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch Freizeit abgegolten.
3. Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen, Prämien und sonstigen Leistungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Auszahlung wiederholt und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.

V. Vergütungsabtretung, Verpfändung

Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche nicht abtreten oder verpfänden. Für die Bearbeitung einer Vergütungspfändung darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Zahlung einer Pauschale in Höhe von 1,5 Prozent der Pfandsumme verlangen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt nachzuweisen, dass der tatsächlich entstandene Schaden nicht entstanden oder wesentlich niedriger ist als diese Pauschale.

VI. Urlaub

1. Der Arbeitnehmer erhält pro Kalenderjahr _____ Arbeitstage Erholungsurlaub. Als Arbeitstage gelten die Tage Montag bis Freitag.

2. Der Erholungsurlaub ist unter Berücksichtigung dringender betrieblicher Belange sowie von Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer zusammenhängend oder in zwei Teilabschnitten zu nehmen.

3. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Die Übertragung auf das Folgejahr bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung; im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 31.03. des Folgejahres gewährt und genommen werden.

VII. Arbeitsverhinderung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer unverzüglich mitzuteilen. Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Tagen eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen; dies gilt auch für Folgebescheinigungen.

2. Ist der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen verhindert, ist sein Anspruch auf Vergütung für diese Zeit grundsätzlich ausgeschlossen. Dies gilt nicht bei Todesfällen in der eigenen Familie, der Eheschließung, der Niederkunft der Ehefrau sowie Umzug (jeweils ein Tag).

VIII. Verschwiegenheitspflicht

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über geschäftliche und betriebliche Angelegenheiten und Vorgänge Stillschweigen zu bewahren sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bekannt geworden sind, geheim zu halten. Dies gilt gegenüber jedem Dritten einschließlich der nicht zuständigen Firmenangehörigen. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt nach Beendigung dieses Vertrags fort.

2. Bei seinem Ausscheiden ist der Arbeitnehmer verpflichtet, alle in seinem Besitz befindlichen Unterlagen und Informationen, die den Arbeitgeber betreffen, vollständig zurückzugeben.

IX. Nebentätigkeiten

1. Die Aufnahme einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit sowie die Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen bedürfen der schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers.

2. Veröffentlichungen in Wort, Schrift und Bild, die mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber in Zusammenhang stehen, bedürfen der schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers.

3. Die Übernahme von Ehrenämtern bedarf der schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers.

X. Probezeit/Kündigung

1. Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von den Parteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann.

2. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Bei entsprechender Betriebszugehörigkeit verlängert sich diese Frist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber nach den gesetzlichen Vorschriften. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist gilt in gleicher Weise auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer.

3. Das Anstellungsverhältnis endet, wenn es nicht vorher gekündigt wurde, mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet oder in dem der zuständige Sozialversicherungsträger seine dauerhafte Erwerbsunfähigkeit feststellt.

4. Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach einer etwaigen Kündigung den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung sowie Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen.

5. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.

XI. Internetnutzung

Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, den Internetzugang an seinem Arbeitsplatz für private Zwecke zu nutzen; insbesondere darf er keine privaten E-Mails versenden und empfangen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den E-Mail-Verkehr des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz auf dieses Verbot hin zu überprüfen.

XII. Sonstiges

1. Die Angaben des Arbeitnehmers im Einstellungsfragebogen sind wesentlicher Bestandteil dieses Vertrags.

2. Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass seine persönlichen Daten zum Zweck der Abrechnung und der innerbetrieblichen Auswertung auf Datenträger gespeichert und entsprechend verwendet werden.

3. Mündliche Nebenarbeiten bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Auch die Aufhebung der Schriftform bedarf der Schriftform.

4. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam, wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrags nicht berührt.

[Ort, Datum, Unterschriften]