

Arbeitsvertrag

Zwischen

der Firma:

Anschrift:

(nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und

Name:

Anschrift:

(nachfolgend Arbeitnehmer genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am: _____.

§ 2 Laufzeit / Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. 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: _____
eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – gegebenenfalls auch in anderen Betriebsstätten, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar und nicht mit einer Lohnminderung verbunden ist.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig und nach bestem Vermögen auszuführen und in jeder Hinsicht die Interessen des Arbeitgebers zu wahren.

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt: _____ h.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

Die Arbeitszeiterfassung geschieht mittels Computersystems. Das tägliche Einloggen von Start- und Endzeit, sowie der Pausen ist Pflicht und somit verbindlich. Ausschließlich anhand der Arbeitszeiterfassung wird eine Arbeitsstundenabrechnung am Ende des Monats vorgenommen. Dienstpläne sind hierfür nicht relevant. Die von der Firma erstellten Dienstpläne gelten als Richtwert. Änderungen behält sich der Arbeitgeber jederzeit vor.

§ 5 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung von: _____ € brutto. Diese Vergütung wird jeweils zum 6. des Folgemonats rückwirkend bargeldlos ausgezahlt.

Zahlungen von Gratifikationen, Prämien und ähnlichen Leistungen außerhalb des laufenden Entgeltes, auf die kein Anspruch nach diesem Arbeitsvertrag besteht, erfolgen freiwillig ohne Einräumung eines Rechtsanspruches. Ein Anspruch für die Zukunft wird hierdurch nicht begründet, sondern es bleibt im freien, uneingeschränkten Ermessen des Arbeitgebers, eine ähnliche Leistung zukünftig zu erbringen. Dies gilt auch bei wiederholter, ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgter Leistung.

Über die Höhe des Gehaltes ist gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Gehaltszahlung auf ihre Richtigkeit zu prüfen. Irrtümliche Gehaltszahlungen sind auf Verlangen des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer zurückzuerstatten. Der Arbeitnehmer kann sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen.

Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche weder verpfänden noch abtreten. Er hat die durch eine Lohnpfändung erwachsenden Kosten zu tragen.

§ 6 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit: _____ Arbeitstagen im Kalenderjahr (ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche).

Der Zeitpunkt des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber rechtzeitig, mindestens sechs Wochen vor dem gewünschten Urlaubsbeginn, abzustimmen. Dabei hat der Arbeitnehmer auf die betrieblichen Erfordernisse des Arbeitgebers gebührend Rücksicht zu nehmen. Ein Urlaub von zusammenhängend mehr als drei Wochen bedarf der schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.

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

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 darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen.

Bleibt der Arbeitnehmer ohne Erlaubnis oder ohne hinreichende Entschuldigung der Arbeit fern, so verliert er für die Dauer des Fernbleibens den Anspruch auf sein Gehalt.

Im Falle eines erkrankten Kindes schließen wir § 616 BGB aus. Es erfolgt eine unbezahlte Freistellung des Arbeitnehmers seitens des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat laut §45 des SGB V Anspruch auf Krankengeld durch die Krankenkasse.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, betriebliche Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, geheim zu halten und diese weder dritten Personen zugänglich zu machen noch sie selbst zu verwerthen.

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 § 17 UWG strafbar ist.

Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle betriebliche Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien unverzüglich an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 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 Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnigte 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 Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt, oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für die genannten Vertragsverletzungen bis zum Ende der Probezeit und in Höhe einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 11 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber ist berechnigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. 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.

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

§ 12 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. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

§ 13 Vertragsänderungen und Nebenabreden

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. 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