

Arbeitsvertrag

Zwischen

der/die [Arbeitgeber einfügen], vertreten durch [Geschäftsführer/in],

[Adresse]

- nachfolgend: „Arbeitgeber“ -

und

[Arbeitnehmer einfügen]

[Adresse]

- nachfolgend: „Arbeitnehmer“ -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird eingestellt als [Bezeichnung einfügen]. Das Arbeitsgebiet umfasst auch nachfolgende Tätigkeiten:

[Tätigkeit möglichst genau beschreiben].

2. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer eine andere gleichwertige Arbeit im Betrieb zuzuweisen, die dem Berufsbild entspricht und ihn erforderlichenfalls in einen anderen Betrieb der Firma oder an einen anderen Arbeitsort unter Berücksichtigung des § 315 BGB zu versetzen. Die Zuweisung hat keinen Einfluss auf die Höhe der Vergütung.
3. Ort der Tätigkeit ist [Ort einfügen].

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Die Übernahme des Arbeitsverhältnisses beginnt am [Datum einfügen]. Vor seinem Beginn ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.
2. Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
3. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Dessen ungeachtet ist das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zum Kündigungsschutz und zu Kündigungsfristen beiderseits ordentlich kündbar. Insoweit wird § 15 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) abbedungen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt [Einfügen] Stunden. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Die Lage der Arbeitszeit richtet sich nach betrieblichen Erfordernissen und wird vom Arbeitgeber festgelegt.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bis zu [Stundenzahl eintragen] Überstunden [z.B. acht Überstunden bei einer regulären Wochenarbeitszeit von 40 Stunden] pro Woche anzuordnen. Überstunden sind nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit auszugleichen oder zu vergüten. Freizeitausgleich oder Vergütung erfolgen innerhalb der auf die Überstundenleistung folgenden drei Monate.
3. Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende Kurzarbeit anordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld im Sinne des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) vorliegen und wenn der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld beantragt hat.

§ 4 Recht zur Freistellung

Nach Ausspruch einer Kündigung und bei Vorliegen eines sachlichen Grundes kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freistellen. Ein sachlicher Grund für eine Freistellung liegt z.B. vor, wenn dem Arbeitgeber infolge einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder infolge des dringenden Verdachts einer groben Pflichtverletzung die Beschäftigung nicht mehr zuzumuten ist oder auch dann, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit weggefallen ist.

§ 5 Vergütung, Sonderzahlungen, Freiwilligkeitsvorbehalt

1. Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Gehalt von [Gehalt eintragen] EUR brutto.
2. Die Vergütung ist abzurechnen und zahlbar spätestens am 15. eines Monats, der auf den abgerechneten Monat folgt.
3. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Sonderzahlungen:
[ggf. Sonderzahlungen einfügen. Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld]
4. Ein Anspruch auf weitere Sonderzahlungen besteht nicht. Soweit der Arbeitgeber solche Zahlungen leistet, geschieht dies freiwillig. Auch mehrfache Zahlungen begründen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

§ 6 Widerruf von Zulagen

Soweit die Firma widerrufliche Zulagen gewährt, kann die Firma von dem Widerrufsrecht ganz oder teilweise nur dann Gebrauch machen, wenn die Zulage weniger als ein Viertel der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers beträgt und bei einer Tarifbindung der maßgebliche Tariflohn nicht unterschritten wird, die verbleibende Vergütung nicht sittenwidrig ist und falls Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen, die die Firma zum Ausspruch einer Abmahnung oder einer Kündigung berechtigen würden oder soweit die Firma aus dringenden betrieblichen Gründen die Zulagen zur Vermeidung eines negativen Betriebsergebnisses nicht mehr bezahlen kann oder der Widerruf zur Neuordnung der Vergütungsstruktur erfolgt, oder um andernfalls erforderliche betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

§ 7 Über- und Mehrarbeit

Über- oder Mehrarbeit des Arbeitnehmers wird mit der vereinbarten Stundenvergütung vergütet.

§ 8 Nebenleistungen

1. Für Reisen, die im Interesse der Firma notwendig werden, erhält der Arbeitnehmer Fahrtkostenerstattung und Spesen nach den jeweils gültigen Steuerrichtlinien, soweit diese tatsächlich angefallen sind.
2. Reisezeiten, die außerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen, werden nicht gesondert vergütet, soweit nichts anderes vereinbart wurde. Hat der Arbeitnehmer jedoch während der Reisezeit vertraglich vorausgesetzte Arbeit zu leisten, so wird die Über- oder Mehrarbeit unter Berücksichtigung der Regelung dieses Vertrages vergütet.

§ 9 Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer hat jede krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber anzuzeigen und ein ärztliches Attest (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so erhält er Gehaltsfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Gehaltsverpfändung oder –abtretung

Die Abtretung und Verpfändung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis sind unzulässig und dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam.

§ 11 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erholungsurlaub von 30 Tagen jährlich, bezogen auf eine 5 Tage Woche. Im Übrigen gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 12 Nebenbeschäftigung

Der Arbeitnehmer darf eine Nebentätigkeit während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der Firma übernehmen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zustimmung einer solche Nebenbeschäftigung, soweit ein Verweigerungsgrund nicht vorliegt. Verweigerungsgründe können insbesondere sein, die gesundheitliche Überforderung des Arbeitnehmers, die Nichtbeachtung der Höchstarbeitszeit oder eine Tätigkeit, die die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erschwert oder entwertet. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, jede erteilte Zustimmung für die Übernahme einer Nebentätigkeit zu widerrufen, soweit Gründe vorliegen, die einer Erteilung der Zustimmung entgegenstehen würden.

§ 13 Verschwiegenheit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über Angelegenheiten, die der Arbeitgeber als vertraulich bezeichnet hat, dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat oder in dem Zeitpunkt, ab dem er eine Altersrente, gleich aus welchen Rechtsgründen, bezieht. Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht.
Das Arbeitsverhältnis ruht während des Bezugs von Arbeitslosengeld sowie ab dem Zeitpunkt, in dem der Angestellte einen Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Zeit wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, wird hierdurch nicht berührt.
Der Angestellte hat die Firma unverzüglich über den Zugang eines Rentenbescheides oder den Bezug von Arbeitslosengeld zu unterrichten.
2. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
3. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Etwaige für den Arbeitgeber verlängerte Kündigungsfristen sind auch vom Arbeitnehmer einzuhalten.
4. Unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung.
5. Sofern der Arbeitnehmer für seine Beschäftigung einer Arbeits- und/oder Aufenthaltserlaubnis bedarf, steht der Arbeitsvertrag unter der Bedingung einer gültigen Arbeits-/Aufenthaltserlaubnis. Wurde diese bis zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme nicht erteilt, wird der Arbeitsvertrag nicht wirksam. Erlischt die Erlaubnis zu einem späteren Zeitpunkt, endet der Arbeitsvertrag.
6. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer sämtliche im Eigentum der Firma stehenden Gegenstände an sie herauszugeben, ohne dass er berechtigt ist, hieran ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen.

§ 15 Verfallsklausel

1. Alle Ansprüche, die aus dem Arbeitsverhältnis herrühren, verfallen, d.h. sie gehen endgültig unter, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich, per Fax oder per E-Mail geltend gemacht werden. Zahlungsansprüche sind unter Hinweis auf ihren Geltungsgrund zu beziffern.
2. Die vorstehend geregelte Ausschlussfrist betrifft nicht Ansprüche, denen eine Haftung wegen Vorsatzes zugrunde liegt.

§ 16 Geltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

1. Etwaige Tarifverträge sind auf dieses Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden.
2. Etwaige Betriebsvereinbarungen sind auf das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden. [Alternativ: Die für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen sind auf dieses Arbeitsverhältnis anzuwenden. Die Regelungen können bei der Personalabteilung eingesehen werden.]

§ 17 Nebenabreden, Vertragsänderungen und salvatorische Klausel

1. Die in diesem Vertrag getroffenen Vereinbarungen regeln die Vertragsbeziehungen der Parteien abschließend. Nebenabreden wurden nicht getroffen.
2. Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich getroffen werden. Das gilt auch für die Abbedingung dieser Schriftformabrede.
3. Das Schriftformerfordernis nach Abs.2 gilt nicht, wenn Vertragsänderungen individuell vereinbart werden. Individuell ausgehandelte Vertragsänderungen sind formlos wirksam.
4. Sind einzelne Bestimmungen des Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

[Ort], den [Datum]

.....

Arbeitgeber

.....

Arbeitnehmer