

Arbeitsvertrag

Zwischen

(Arbeitgeber)

und

Herrn / Frau

(Arbeitnehmer)

wird der nachfolgende Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird ab _____

als _____ eingestellt.

(2) Der Arbeitsplatz umfasst folgende Tätigkeiten:

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Bedarfsfall auch eine andere ihm zumutbare Arbeit im Betrieb zu übernehmen. Der Arbeitgeber behält sich vor,

- das Arbeitsgebiet zu ergänzen oder dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit im Betrieb zuzuweisen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht;
- die Dauer der einzelnen Einsatzschichten sowie die Schichtenteilung innerhalb des Kalendarertages, der Woche oder der Monatsarbeitszeit entsprechend dem betrieblichen Bedarf festzulegen; dabei ist das Arbeitszeitgesetz zu beachten.

§ 2 Arbeitszeit

(1) Die Dauer der Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und beträgt derzeit wöchentlich ohne Pausen _____ Stunden.

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, aus dringenden betrieblichen Gründen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen. Dabei kann eine Verteilung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit unter Einbeziehung des Samstags auf sechs Werktagen vom Arbeitgeber vorgenommen werden. Der Arbeitnehmer wird sich den geänderten Zeiten anpassen.

§ 3 Arbeitsentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung von _____ EUR brutto.
- (2) Die Überweisung des Entgelts erfolgt monatlich bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto am 1. Arbeitstag des Folgemonats.
- (3) Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Unternehmens verpfänden oder abtreten. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.
- (4) Die Kosten, die dem Unternehmen durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt der Arbeitnehmer. Sie werden pauschaliert mit 5 Euro pro Pfändung, Abtretung und Verpfändung sowie ggf. zusätzlich 2,50 Euro für jedes Schreiben sowie 1 Euro pro Überweisung. Sofern der Arbeitnehmer den Nachweis führt, die zu ersetzenden Kosten seien überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger als die Pauschale, ist dieser geringere Betrag maßgebend. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist das Unternehmen berechtigt, diese in Ansatz zu bringen. Bei einer nicht unerheblichen Änderung der Kosten ist der Arbeitgeber berechtigt, die Pauschale anzupassen.
- (5) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurückzuzahlen.
- (6) Falls der Arbeitnehmer eine Gratifikation erhält, ist diese eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Auch die wiederholte vorbehaltlose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft. Betriebliche Übungen begründen keinen Rechtsanspruch.

§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits und jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters beziehen kann. Zuvor kann es von beiden Seiten jederzeit ordentlich gekündigt werden.

§ 5 Urlaub

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Arbeitnehmer erhält erstmalig nach sechsmonatiger Tätigkeit bei der Firma einen Anspruch auf Jahresurlaub. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keiner Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis nachgehen. Die persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers bei der zeitlichen Lage des Urlaubs werden im Rahmen des Belegschaftsinteresses und der Unternehmensbedürfnisse beachtet.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Basis ist eine Fünftagewoche, d.h. Samstage gelten nicht als Arbeitstag. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiter _____ Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von den Regeln für den gesetzlichen Urlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragszeitraums (vgl. § 7 Abs. 3 Sätze 2 und 3 Bundes-

urlaubsgesetz (BurlG)) auch dann verfällt, wenn der Arbeitnehmer den vertraglichen Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen kann. Ferner wird der vertragliche Urlaubsanspruch bei unterjährigem Ausscheiden des Arbeitnehmers entsprechend anteilig gekürzt, und zwar in Abweichung von den Regeln für den gesetzlichen Urlaub auch bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte. Bei einem Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit wird der noch aus der Vollzeittätigkeit bestehende vertragliche Urlaubsanspruch pro rate an die reduzierte Teilarbeitszeit angepasst. Im Übrigen richtet sich der vertragliche Urlaubsanspruch nach den Vorschriften des BurlG.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der auf den jeweils dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaub angerechnet wird.

§ 5 Nebentätigkeit

Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn keine berechtigten betrieblichen Interessen entgegenstehen. Die beabsichtigte Gründung eines eigenen Unternehmens ist vom Arbeitnehmer anzuzeigen.

§ 6 Krankheit

Der Arbeitnehmer zeigt jede Arbeitsunfähigkeit sofort dem Arbeitgeber an und weist sie binnen zwei Tagen durch ärztliches Attest nach. Er hält den Arbeitgeber auch über den Verlauf seiner Krankheit auf dem Laufenden, insbesondere durch unverzügliche Einreichung ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Kann der Arbeitnehmer während einer Krankheitszeit eine andere als die von ihm üblicherweise verrichtete Arbeit ausüben, und handelt es sich hierbei in der Sozialanschauung nicht um eine nach seinen Vorkenntnissen und seiner Berufserfahrung völlig unzumutbare Tätigkeit, darf der Arbeitgeber ihm diese Tätigkeit zuweisen.

§ 7 Arbeitsverhinderungen wegen der Erkrankung oder Pflege eines Kindes oder Familienangehörigen

Im Falle der Erkrankung oder Pflege eines Kindes oder anderen Familienangehörigen zahlt der Arbeitgeber keine Fortzahlung der Vergütung.

Die Anwendung des § 616 BGB wird ausgeschlossen.

§ 8 Arbeitsverhinderungen wegen Pflege

Bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung wegen der Pflege eines nahen Angehörigen gemäß Pflegezeitgesetz erfolgt keine Fortzahlung der Vergütung.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen und geschäftlichen Angelegenheiten dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren.

Die Schweigepflicht gilt auch für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 10 Hinweis

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er verpflichtet ist ständig seinen Personalausweis oder Reisepass mitzuführen. Der Führerschein genügt nicht.

§ 11 Vertragsänderungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dieses Formerfordernis gilt auch für die Aufhebung der Schriftformklausel.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unternehmer Arbeitnehmer