

Anstellungsvertrag

Zwischen _____ (im Folgenden "Firma oder Arbeitgeber")

und _____ (im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird das Folgende vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom _____ als _____ eingestellt. Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als **Anlage** beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Bedarfsfall auch andere ihm zumutbare Tätigkeiten auch in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu übernehmen. Eine Gehaltsminderung darf hiermit jedoch nicht verbunden sein.

§ 2 Probezeit/Beendigung/Kündigungsfristen

Die ersten _____ Monate/Wochen des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündigen. Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gem. § 622 BGB zulässig. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Das Anstellungsverhältnis endet, ohne das es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll- oder teilweise erwerbsgemindert ist.

§ 3 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt während der Probezeit EUR _____, nach Ablauf der Probezeit EUR _____. Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Arbeitnehmers.

Zulagen, die zusätzlich zum monatlichen laufenden Entgelt gewährt werden, können bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (z.B. wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten oder in der Person des Mitarbeiters oder im Rahmen einer Umstrukturierung) jederzeit widerrufen werden.

Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien etc.) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und auch bei wiederholter Gewährung ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

§ 4 Abtretungen/Pfändungen

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen. Im Falle einer Lohnpfändung ist die Firma berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr vom Gehalt einzubehalten.

§ 5 Arbeitszeit/Überstunden

Die Arbeitszeit richtet sich nach der betriebsüblichen Zeit und beträgt derzeit wöchentlich _____ Stunden ohne die Berücksichtigung von Pausen. Die Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf die Wochentage Montag bis

Freitag/Samstag. Der Arbeitsbeginn ist _____Uhr, das Arbeitsende _____ Uhr. Die Mittagspause beträgt _____Stunde. Die Firma ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen Erfordernissen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen. Die Firma ist berechtigt, bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Überstunden anzuordnen. Bis zu 8 Überstunden kann der Arbeitnehmer nach Absprache mit der Firma durch Freizeit ausgleichen lassen. Darüber hinausgehende Überstunden werden grundsätzlich vergütet. Die Auszahlung der Überstundenvergütung erfolgt jeweils mit der Vergütung des Folgemonats. Mehrarbeit von bis zu _____ Stunde täglich gilt nicht als Überstunde im Sinne der Regelung.

§ 6 Urlaub / Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer erhält _____Arbeitstage Urlaub (bei 5-Tage-Woche/maximal 30 Tage Urlaub/Jahr)). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen und eine angemessene Zeit vorher zu beantragen. Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist jede Nebenbeschäftigung untersagt, die die Arbeitsleistung des Angestellten oder die Interessen der Firma in sonstiger Weise beeinträchtigen kann. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Firma vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu informieren.

§ 7 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen der Firma unverzüglich Mitteilung zu machen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der Angestellte der Firma spätestens am dritten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an die Firma herauszugeben.

§ 9 Freistellung von der Arbeit

Für den Fall der Vertragsauflösung oder Kündigung des Anstellungsverhältnisses steht es der Firma frei, den Arbeitnehmer von der Dienstleistung unter Fortzahlung des Entgelts und unter Anrechnung des anteiligen Urlaubs und eventueller zusätzlicher Freizeitansprüche freizustellen. Alle der Firma gehörenden Unterlagen und alle dienstlichen Aufzeichnungen sind mit dem Zeitpunkt der Freistellung zurückzugeben.

§ 10 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses 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

§ 11 Betriebliche und tarifliche Regelungen/Öffnungsklausel

Zur Zeit des Vertragsabschlusses bestehen bei der Firma keine kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen) die auf das Anstellungsverhältnis Anwendung finden. Sofern nachträglich solche Regelungen auf das Anstellungsverhältnis anzuwenden sind und soweit der Arbeitnehmer vom persönlichen Anwendungsbereich erfasst ist, gehen diese Regelungen den Bestimmungen dieses Arbeitsvertrags und sonstiger arbeitsvertraglicher Abmachungen vor, auch wenn Sie für den Arbeitnehmer im Einzelfall ungünstiger sind (Öffnungsklausel, Ausschluss des Günstigkeitsprinzips).

§ 12 Nebenabreden/Salvatorische Klauseln

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

_____, den _____

Arbeitnehmer

Arbeitgeber