

Arbeitsvertrag (für Angestellte und Mitarbeiter ohne Tarifbindung)

(Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.)

Zwischen _____

(Name und Adresse des Arbeitgebers) - nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und Herrn/Frau _____

wohnhaft _____

- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer der Tätigkeit

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und endet am _____. Die Ausübung innerbetrieblicher Tätigkeiten erfolgt in _____.

(oder: Die Ausübung innerbetrieblicher Tätigkeiten erfolgt, soweit vom Arbeitgeber nicht andersangeordnet, im Homeoffice des Arbeitnehmers in Dieburg. Für diese Zwecke hat er auf seine Kosten einen Arbeitsplatz zu Hause vorzuhalten.)

§ 2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate (*oder: drei Monate*) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann maximal für eine Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Auch hier kann maximal eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart werden, innerhalb derer die kurze Kündigungsfrist von zwei Wochen gilt.)

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als _____ eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

(Bei der Angabe der Tätigkeiten empfiehlt sich keine zu starke Einengung, da bei einer Änderung der Arbeitnehmer ansonsten zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.)

§ 4 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von _____ Euro / einen Stundenlohn von derzeit _____ Euro. Die Vergütung, zahlbar zum Ende eines jeden Kalendermonats, wird auf das Konto mit der IBAN _____, BIC _____ überwiesen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Änderung der steuerlichen bzw. versicherungsrechtlichen Verhältnisse dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 5 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit _____ Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung. Mit dem Lohn sind 10 Überstunden (*maximal 10 % der regulären monatlichen Arbeitszeit*) im Monat abgegolten. Darüber hinaus werden Überstunden durch zusätzliche Urlaubstage abgegolten.

(Es sollte vertraglich geregelt werden, ob zusätzliche Überstunden durch eine zusätzliche Vergütung oder durch zusätzlichen Urlaub abgegolten werden.)

§ 6 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren _____ Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

2. Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Bei der Festlegung von Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs werden die betrieblichen Interessen und Bedürfnisse angemessen berücksichtigt, wobei der Arbeitnehmer rechtzeitig (*Firmenname*) über seine/ihre Urlaubspläne zu informieren und entsprechend Urlaub zu beantragen hat.

3. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des*der Werkstudent*in liegende Gründe dies rechtfertigen. Der übertragene Urlaub muss grundsätzlich in den ersten drei Monaten des Folgejahres genommen werden. Ein übertragener gesetzlicher Urlaub verfällt, wenn und soweit er wegen andauernder Erkrankung der Arbeitnehmer*in nicht genommen werden kann, mit Ablauf von 15 Monaten nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres.

4. Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird. 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 Betriebsferien (optional)

Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, einen Teil seines Urlaubs während der Dauer der Betriebsferien (in der Regel vom 27.12. bis 31.12.) zu konsumieren.

(Betriebsferien bieten sich in ruhigen Phasen an, zum Beispiel zwischen Weihnachten und Silvester. Zulässig sind bis zu 3/5 des Gesamturlaubs als Betriebsferien festzulegen.)

§ 8 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 drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 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 einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadenersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 11 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten 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 berechtigt, 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 spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht / Geschäftsgeheimnisse

Der*die Arbeitnehmer*in wird über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Geschäftsgeheimnisse und Kundenangelegenheiten, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen bewahren. Dies gilt auch hinsichtlich der Verschwiegenheitspflicht gegenüber anderen Mitarbeitern des Arbeitgebers, sofern nicht die Offenlegung solcher vertraulichen Informationen im Rahmen der Erfüllung von Aufgaben erforderlich ist. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 13 Zusätzliche Vereinbarungen

§ 14 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.

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, Adresse, Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer/-in