



Muster

Arbeitsverträge

Inhalt

Unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Probezeit	S. 3
Befristeter Arbeitsvertrag	S. 6
Befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG	S. 10
Arbeitsvertrag für kurzfristig Beschäftigte	S. 12
Minijob – Arbeitsvertrag	S. 14
Saisonarbeitsvertrag	S. 17
Heimarbeitsvertrag	S. 21
Arbeitsvertrag mit einem leitenden Angestellten	S. 23
Arbeitsvertrag mit einem Außendienstmitarbeiter	S. 27
Arbeitsvertrag mit einem gewerblichen Arbeitnehmer	S. 30
Arbeitsvertrag mit einem Praktikanten	S. 34
Arbeitsvertrag mit einem Flüchtling (inklusive aufschiebender Bedingung)	S. 37

Unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Probezeit

Arbeitsvertrag

zwischen

_____ – im Nachfolgenden Arbeitgeber genannt –

und

_____ – im Nachfolgenden Mitarbeiter genannt –

§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Der Mitarbeiter wird zum _____ eingestellt. Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet mit vorgeschalteter Probezeit (siehe § 3 dieses Arbeitsvertrags).

§ 2 Tätigkeit/Versetzung

1. Der Mitarbeiter wird als _____ eingestellt. Er wird mit allen einschlägigen Arbeiten, nämlich nach näherer Anweisung der Betriebsleitung und seines Vorgesetzten beschäftigt.
2. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer vorübergehend oder dauerhaft eine andere zumutbare und gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Die Zuweisung anderer gleichwertiger Tätigkeiten hat keinen Einfluss auf die vereinbarte Vergütung. Bei der Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit richtet sich die Vergütung nach der Vergütung, die für die höherwertige Tätigkeit üblich ist.

§ 3 Probezeit

Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

§ 4 Arbeitsort

Der Mitarbeiter erbringt seine Tätigkeit an verschiedenen Einsatzorten, nämlich an den Standorten der Firma in _____, _____ und _____.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen ____ Stunden.
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sind _____, die Ruhepausen werden in der Zeit von _____ bis _____ gewährt.

§ 6 Vergütung

1. Der Mitarbeiter erhält ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von ____ €.
2. Dem Mitarbeiter wird eine Leistungszulage in Höhe von ____ € je Monat gewährt, sofern die Leistung seiner Schicht ____ Einheiten pro Tag überschreitet. Hinzukommen noch ____ € brutto pro Überstunde nach § 7 dieses Arbeitsvertrags.
3. Somit ergibt sich ein monatlicher Gesamtbruttolohn von ____ €.
4. Die Vergütung ist jeweils zum Ende eines Kalendermonats fällig und wird vom Arbeitgeber auf das Konto des Mitarbeiters überwiesen.

§ 7 Überstunden

1. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, auf Anordnung seines Vorgesetzten/Arbeitgebers Überstunden zu leisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist.
2. Soweit Überstunden angeordnet wurden, sind diese wie in § 6 dieses Vertrages angegeben zu vergüten.

§ 8 Nebentätigkeit

1. Jede Nebentätigkeit, gleichgültig ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitgeber wird die Zustimmung erteilen, wenn seine berechtigten Interessen durch die Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt werden.

§ 9 Urlaub

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Urlaub ist zum Teil in den Betriebsferien in der Zeit vom _____ bis zum _____ zu nehmen.

§ 10 Arbeitsverhinderung

1. Im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit Mitteilung hierüber zu machen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit anzugeben.
2. Zum Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit ist der Mitarbeiter zudem verpflichtet, bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Die Arbeitnehmer, die gesetzlich versichert sind, müssen bereits am ersten Tag der AU das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen.

§ 11 Kürzung von Sondervergütungen bei Arbeitsunfähigkeit

Die Weihnachtsgratifikation wird für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder wegen Teilnahme an einer Maßnahme der medizinischen Versorgung oder Rehabilitation um ein Viertel des Arbeitsentgelts gekürzt, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt.

§ 12 Kündigungsfristen und Verfahren nach der Kündigung

1. Für die Kündigung nach der Probezeit des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.
2. Für länger dauernde Arbeitsverhältnisse gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB: Wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 - zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 - fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats
3. Im Fall einer ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter unter Fortzahlung seiner Vergütung vom Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung an bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung sämtlicher bestehender Urlaubsansprüche des Mitarbeiters freizustellen. Dies gilt nur, soweit der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Freistellung hat, insbesondere wenn der Betriebsfrieden ohne die Freistellung erheblich gefährdet wäre.
4. Es besteht Einigkeit zwischen den Parteien, dass während einer Freistellung anderweitig erzielttes Einkommen auf die Vergütung des Mitarbeiters angerechnet wird. Insoweit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Höhe der anderweitigen Arbeitseinkünfte mitzuteilen. Dem Arbeitgeber steht bis zu dieser Auskunftserteilung ein Zurückbehaltungsrecht an noch fälligen Zahlungen zu.
5. Die Kündigung kann von beiden Seiten nur schriftlich ausgesprochen werden.
6. Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 13 Geheimhaltungspflicht

1. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, über alle ihm zur Kenntnis gelangenden geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten und Vorkommnisse, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, unbedingtes Stillschweigen zu bewahren. Auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses gilt diese Verpflichtung uneingeschränkt weiter.

2. Weiterhin wird der Mitarbeiter mit Beendigung seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber alle Unterlagen, Gegenstände und Aufzeichnungen und so weiter, die Angelegenheiten des Arbeitgebers betreffend, unverzüglich der Geschäftsführung aushändigen.

§ 14 Ausschlussklausel

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind von den Vertragsparteien innerhalb von 3 Monaten ab ihrer Fälligkeit in Textform (z. B. per E-Mail oder Fax) geltend zu machen. Andernfalls verfallen die Ansprüche.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder äußert sie sich innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung nicht hierzu, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten ab der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die Ausschlussfristen unter 1. und 2. gelten nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind. Das gilt insbesondere für
 - gesetzliche Mindestlohnansprüche,
 - Ansprüche aus für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen,
 - Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen einer Vertragspartei beruhen sowie
 - Ansprüche wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 15 Änderungen/Nebenabreden

Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Schriftform. Das gilt auch für die Aufhebung dieser Schriftformabrede. Unberührt bleibt aber in jedem Fall der Vorrang individueller Vertragsabreden im Sinne des § 305b Bürgerliches Gesetzbuch.

§ 16 Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieses Arbeitsvertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen davon unberührt.

_____, den _____

_____, den _____

(Unterschrift Mitarbeiter)

(Unterschrift Arbeitgeber)

Befristeter Arbeitsvertrag

Befristeter Arbeitsvertrag

Zwischen

nachfolgend "Arbeitgeber" genannt

und

Herrn/Frau

nachfolgend "Mitarbeiter" genannt

§ 1 Dauer des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und endet am _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
2. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses erfolgt auf Grund _____.

§ 2 Probezeit, Kündigung während der Probezeit

Die ersten ____ (Achtung nach § 15 Abs. 3 TzBfG muss die Probezeit im Verhältnis zur Befristung angemessen sein) Monate gelten als Probezeit mit 2-wöchiger Kündigungsfrist. Wird nach der Probezeit gekündigt, so gelten die Kündigungsfristen gemäß § 10 dieses Vertrages.

§ 3 Tätigkeitsgebiet, Zuweisung anderer Tätigkeiten, Nebentätigkeit

1. Der Mitarbeiter wird als _____ für den Aufgabenbereich _____ eingestellt.
2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auch auf besondere Anordnung andere – seinen Fähigkeiten und seiner Aus- und Fortbildung entsprechende – gleichwertige und zumutbare Tätigkeiten außerhalb seines Aufgabenbereiches zu verrichten. Die Zuweisung anderer gleichwertiger oder geringwertiger Tätigkeiten hat keinen Einfluss auf die vereinbarte Vergütung.
3. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede Übernahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert, durch die Nebentätigkeit nicht gegen die Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz verstoßen wird und sonstige berechnete Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigt werden.

Das Unternehmen hat die Entscheidung über den Antrag des Mitarbeiters auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von 4 Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

Die Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden, wenn das Interesse des Unternehmens dies auch unter Berücksichtigung der Belange des Mitarbeiters rechtfertigt.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit ____ Stunden.
2. Die Arbeitszeiteinteilung (Beginn, Ende, Pausen) erfolgt nach der – gegebenenfalls mit dem Betriebsrat vereinbarten – jeweils gültigen betrieblichen Arbeitszeitregelung, die automatisch Bestandteil dieses Vertrages wird.

3. Der Arbeitgeber weist ausdrücklich darauf hin, dass der Mitarbeiter verpflichtet ist, arbeitstäglich eine halbstündige Mittagspause einzuhalten, die in der Zeit von _____ zu nehmen ist.

§ 5 Vergütung

1. Das Festgehalt des Mitarbeiters beträgt pro Monat _____ € brutto und wird jeweils am Ende des Monats gezahlt. Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, dass sein Gehalt auf ein von ihm zu benennendes Bank- oder Postgirokonto überwiesen wird.
2. Eventuelle Zahlungen von Gratifikationen, Prämien und ähnlichen Leistungen liegen im freien Ermessen des Arbeitgebers. Sie sind freiwillig und begründen auch bei wiederholter, ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgter Zahlung keinen Rechtsanspruch im Folgejahr.

§ 6 Arbeitsverhinderung, Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, die länger als 3 Kalendertage dauert, am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit ist eine Folgebescheinigung innerhalb von weiteren 3 Tagen nach Ablauf der vorangegangenen Bescheinigung vorzulegen. Die Arbeitnehmer, die gesetzlich versichert sind, müssen bereits am ersten Tag der AU das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen.
3. Ist der Mitarbeiter an der Arbeitsleistung infolge von auf unverschuldeter Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit verhindert, leistet der Arbeitgeber Fortzahlung der Vergütung nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.
4. Wird der Mitarbeiter durch Handlungen eines Dritten arbeitsunfähig, gehen die dem Mitarbeiter gegenüber dem Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche wegen Verdienstaufhalles in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in welcher der Arbeitgeber während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung geleistet hat.

§ 7 Spesen und Auslagen, Aufwendungsersatz

Reisekosten und sonstige Aufwendungen, die mit Genehmigung und im Interesse des Arbeitgebers entstehen, werden entsprechend den steuerlichen Vorschriften als Auslagenersatz erstattet.

§ 8 Urlaub

1. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von ____ Werktagen.
2. Der Urlaub wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der Wünsche des Mitarbeiters festgelegt.
3. Es gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, einzusehen im Personalbüro.

§ 9 Kündigung, Freistellung von der Arbeitspflicht

1. Das Arbeitsverhältnis kann während der Vertragslaufzeit von beiden Parteien unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB gekündigt werden. Während der laufenden Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 2 Wochen.

Für die Kündigung nach der Probezeit des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

Für länger dauernde Arbeitsverhältnisse gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB: Wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,

fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,

zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,

fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats

2. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
3. Nach einer Kündigung des Arbeitsvertrages, gleich durch welche Partei, ist der Arbeitgeber zu jeder Zeit während der laufenden Kündigungsfrist befugt, den Mitarbeiter unter Fortzahlung des Gehaltes und unter Anrechnung restlicher Urlaubsansprüche mit sofortiger Wirkung von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung für den Arbeitgeber freizustellen, wenn ein triftiger Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt (zum Beispiel Geheimnisverrat, Konkurrenztätigkeit) gegeben ist.

Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, über alle ihm bekannten Angelegenheiten, Vorgänge, Verträge und Geschäftsbeziehungen, die als Angelegenheiten vertraulicher Natur von der Geschäftsleitung schriftlich gekennzeichnet oder mündlich bezeichnet worden sind oder als solche zu erkennen sind, innerhalb und außerhalb des Betriebes und auch nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Verschwiegenheit zu bewahren.
2. Dazu gehören neben Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen auch persönliche Verhältnisse der Mitarbeiter und Vorgesetzten.
3. Unter anderem verpflichtet sich der Mitarbeiter, über die Höhe seines Gehaltes sowie über Prämien und/oder weitere Bezüge Stillschweigen zu bewahren.
4. Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht führt zu einem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers; in Extremfällen kann auch eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Außerdem wird der Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass Geheimnisverrat nach § 17 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) auch strafbar ist.

§ 11 Rückgabe von Firmeneigentum/Firmenbesitz

Der Mitarbeiter hat jederzeit auf Verlangen des Arbeitgebers, spätestens aber unaufgefordert bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, alles Material, insbesondere alle Unterlagen, Kopien, Dienstwagen, Computer (Laptop, Notebook) einschließlich Software, usw. zurückzugeben, das im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber in seinen Besitz gelangt ist. Dem Mitarbeiter steht ein Zurückbehaltungsrecht insoweit nicht zu.

§ 12 Datengeheimnis

Der Mitarbeiter verpflichtet sich durch seine Unterschrift auf einem gesonderten Formblatt, das Datengeheimnis gemäß § 53 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu wahren. Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis ist Bestandteil dieses Vertrages und zwingend als Anlage zu führen.

§ 13 Speicherung von Daten

Der Mitarbeiter ist im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der Datenschutzgrundverordnung darüber unterrichtet worden, dass seine persönlichen Daten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in einer DV-Anlage gespeichert werden, und erklärt sich damit einverstanden

§ 14 Vertragsstrafe bei Vertragsbruch

1. Im Fall einer schuldhaften Nichtaufnahme der Tätigkeit oder Nichteinhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist oder bei Veranlassung (Begründung) der fristlosen Kündigung wegen schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens durch den Mitarbeiter verpflichtet sich dieser, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatseinkommens zu zahlen, ohne dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Schaden nachzuweisen.
2. In den Fällen der „Nichtaufnahme der Arbeit (Vertragsrücktritt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses)“ und des „Vertragsbruchs während der Probezeit“ beträgt die Vertragsstrafe ½ Bruttomonatsgehalt.

3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen weiter gehenden Schaden geltend zu machen.

§ 15 Ausschluss- und Verfallsfristen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind von den Vertragsparteien innerhalb von 3 Monaten ab ihrer Fälligkeit in Textform (z. B. per E-Mail oder Fax) geltend zu machen. Andernfalls verfallen die Ansprüche.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder äußert sie sich innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung nicht hierzu, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten ab der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die Ausschlussfristen unter 1. und 2. gelten nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind. Das gilt insbesondere für
 - gesetzliche Mindestlohnansprüche,
 - Ansprüche aus für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen,
 - Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen einer Vertragspartei beruhen sowie
 - Ansprüche wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 16 Sonstige Bestimmungen

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform.
2. Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.
3. Sollten sich einzelne Bestimmungen dieses Vertrages als unwirksam erweisen, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

_____, den _____

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber)

(Unterschrift Mitarbeiter)

Befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG

Arbeitsvertrag

zwischen

_____ (im nachstehenden „Arbeitgeber“ genannt)

und

_____ (im nachstehenden „Arbeitnehmer“ genannt)

wird folgender befristeter Arbeitsvertrag vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird ab _____ als eingestellt.

Er ist verpflichtet, auch andere zumutbare Arbeiten zu verrichten.

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristet. Es beginnt am _____ und endet am _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitnehmer erklärt, bisher noch nie bei dem Arbeitgeber beschäftigt gewesen zu sein.
2. Es wird eine Probezeit von ____ Wochen/Monaten vereinbart. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
3. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende gekündigt werden. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt, auch während der Probezeit, unberührt.
4. Die Kündigung hat in jedem Fall schriftlich zu erfolgen.
5. Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 3 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt _____ €. Die Vergütung wird jeweils am Ende eines Monats gezahlt.

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

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich ____ Stunden ohne die Berücksichtigung von Pausen. Die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt so: ____, die Pausen von ____ Dauer werden täglich in der Zeit von ____ bis ____ genommen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus dringendem betrieblichem Anlass Überstunden anzuordnen. Die Auszahlung der Überstundenvergütung erfolgt jeweils mit der Vergütung des Folgemonats.

§ 5 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ____ Arbeitstage Urlaub.

Die Festlegung des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

§ 6 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens am dritten Krankheitstag – wenn dies kein Arbeitstag ist, spätestens am darauffolgenden Arbeitstag – eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Die Arbeitnehmer, die gesetzlich versichert sind, müssen bereits am ersten Tag der AU das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen[§]

7 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren.

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

§ 8 Nebenbeschäftigung

Entgeltliche selbständige Nebentätigkeiten und Nebentätigkeiten in einem anderen Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber anzuzeigen und bedürfen seiner vorherigen Zustimmung. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen

§ 9 Schlussbestimmungen

Eine etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber)

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitnehmer)

Arbeitsvertrag für kurzfristig Beschäftigte

Arbeitsvertrag für kurzfristig Beschäftigte

zwischen

(im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt)

und

(im Folgenden „Arbeitnehmer“ genannt)

§ 1 Vertragsdauer

1. Der Arbeitnehmer tritt am _____ in die Dienste des Arbeitgebers. Das Arbeitsverhältnis ist bis längstens _____ befristet und endet daher spätestens zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
2. Die Befristung beruht auf
 - § 14 Abs. 2 TzBfG (neuer Arbeitnehmer)
 - einem sachlichen Grund, § 14 Abs. 1 TzBfG (Saisonarbeit, Krankheitsvertretung...)
 - § 14 Abs. 3 TzBfG (Arbeitnehmer ist älter als 52 Jahre)
3. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien auch vor Fristablauf jederzeit ordentlich mit sofortiger Wirkung gekündigt werden.
4. Die Kündigung hat in jedem Fall schriftlich zu erfolgen.
5. Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 2 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als _____ beschäftigt mit allen damit zusammenhängenden Aufgaben. Dazu gehören vor allem _____.

Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer eine andere zumutbare Arbeit zuzuweisen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

§ 3 Arbeitsort

Der Arbeitsort des Arbeitnehmers ist _____.

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____. Der Arbeitgeber behält sich vor, eine andere Aufteilung der Arbeitszeit festzulegen. Die Arbeitszeit verteilt sich wie folgt auf die einzelnen Wochentage _____, die Ruhepausen werden in der Zeit von ____ bis ____ eingebracht.

§ 5 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit eine Vergütung von _____ €. Die Vergütung ist jeweils fällig

☐ eines Arbeitstages / ☐ am Ende einer Woche / ☐ am Ende eines Monats.

Die Vergütung wird bargeldlos auf das Konto _____ gezahlt.

§ 6 Lohnsteuer

Die Lohnsteuer wird

☐ pauschal erhoben / ☐ über die Elstam erhoben.

Bei einer pauschalierten Lohnsteuer trägt

☐ der Arbeitgeber / ☐ der Arbeitnehmer

die Lohnsteuer.

§ 7 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er im laufenden Kalenderjahr ____ keine / ____ folgende weiteren Beschäftigungen ausgeübt hat:

Arbeitgeber	Arbeitszeitraum	Arbeitstage pro Woche	Arbeitstage gesamt

Beabsichtigt der Arbeitnehmer, eine weitere kurzfristige Beschäftigung aufzunehmen, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

§ 8 Urlaub

Ein Anspruch auf Urlaub erwächst nur, soweit er sich aus den gesetzlichen Bestimmungen (Bundesurlaubsgesetz) ergibt.

§ 9 Änderungen/Nebenabreden

Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Sollten gegenwärtige oder künftige Bestimmungen des Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein, bleiben die übrigen Vertragsbedingungen unberührt.

_____, den _____

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber)

(Unterschrift Arbeitnehmer)

Arbeitsvertrag – Minijob

Arbeitsvertrag

Zwischen

nachfolgend "Arbeitgeber" genannt

und

Herrn/Frau

nachfolgend "Mitarbeiter" genannt

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Aufgabe, Zuweisung anderer Tätigkeiten

1. Der Mitarbeiter wird mit Wirkung ab dem _____ als _____ eingestellt. Das Arbeitsgebiet des Mitarbeiters umfasst folgende Aufgaben: _____.
2. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Mitarbeiter andere gleichwertige – seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende – angemessene oder zumutbare Tätigkeiten zu übertragen. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, diese anderen Arbeiten zu übernehmen.
3. Eine Lohnminderung ist dabei ausgeschlossen.

§ 2 Arbeitsort

Der Mitarbeiter übt seine Tätigkeit am Firmensitz in _____ aus. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Mitarbeiter – im Rahmen der Zumutbarkeitsgrenzen – auch an einem anderen Ort einzusetzen.

§ 3 Probezeit, Kündigung während 1. der Probezeit, 2. des Arbeitsverhältnisses

Die ersten ____ Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Anschließend gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB. Für die Kündigung nach der Probezeit des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Für länger dauernde Arbeitsverhältnisse gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB: Wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ____ Stunden wöchentlich. Sie verteilt sich auf die einzelnen Wochentage wie folgt: _____.

Dem Mitarbeiter steht eine Pausenzeit von ____ Minuten zu, diese ist täglich von ____ bis ____ zu nehmen.

Der Arbeitgeber behält sich vor, die Einteilung der Arbeitszeit nach vorheriger Ankündigung – Mindestankündigungsfrist 2 Tage – den betrieblichen Notwendigkeiten anzupassen.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, auf Anordnung seines Vorgesetzten/Arbeitgebers Überstunden zu leisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist und nicht zur Überschreitung der Minijob-Grenze führt. Überstunden müssen ausdrücklich angeordnet oder vom Vorgesetzten vorab genehmigt werden.

§ 5 Vergütung

Der Mitarbeiter erhält für seine Tätigkeit _____ € pro Monat

Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos am Monatsende. Der Mitarbeiter wird dem Arbeitgeber innerhalb von zehn Tagen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Kontoverbindung mitteilen.

§ 6 Nebentätigkeit

1. Der Mitarbeiter bestätigt ausdrücklich, dass er zurzeit neben dieser Tätigkeit keine andere Tätigkeit ausübt.
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von der Höhe des Verdienstes oder deren zeitlichem Umfang. Vor Aufnahme einer weiteren entgeltlichen oder unentgeltlichen Tätigkeit ist der Arbeitgeber zu informieren. Jede weitere Tätigkeit, die das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt, ist untersagt.
3. Unter der Voraussetzung, dass der Mitarbeiter keiner weiteren Beschäftigung nachgeht und keine weiteren sonstigen Einkünfte bezieht, bleibt das Arbeitsentgelt lohnsteuerfrei. Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall die dann anfallenden Sozialversicherungsbeiträge allein, und zwar 15 % zur Rentenversicherung und 13 % zur Krankenversicherung. Ansprüche erlangt der Mitarbeiter hieraus nicht. Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, den Rentenbeitrag um 3,6 % des Entgelts auf seine Kosten aufzustocken; er erwirbt dann Anspruch auf alle Leistungen der Rentenversicherung.

§ 7 Urlaub

Der Mitarbeiter erhält kalenderjährlich einen Erholungsurlaub von ____ Arbeitstagen.

1. Der Urlaub wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Belange festgelegt.
2. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Urlaub, der nicht bis spätestens 31.03. des folgenden Kalenderjahres genommen wird, verfällt. Es gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, einzusehen im Personalbüro.

§ 8 Arbeitsverhinderung, Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung/Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, die länger als 3 Kalendertage dauert, am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit ist eine Folgebescheinigung innerhalb von weiteren 3 Tagen nach Ablauf der vorangegangenen Bescheinigung vorzulegen. Die Arbeitnehmer, die gesetzlich versichert sind, müssen bereits am ersten Tag der AU das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen.
3. Der Arbeitgeber ist gemäß § 5 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

4. Ist der Mitarbeiter an der Arbeitsleistung infolge von auf unverschuldeter Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit verhindert, leistet der Arbeitgeber Fortzahlung der Arbeitsvergütung nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht, Rückgabe von Unterlagen und sonstigem Firmeneigentum/Firmenbesitz, Datengeheimnis

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, über alle ihm bekannten Angelegenheiten, Vorgänge, Verträge und Geschäftsbeziehungen innerhalb und außerhalb des Betriebes und auch nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Verschwiegenheit zu bewahren. Dazu gehören neben Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen auch persönliche Verhältnisse der Mitarbeiter und Vorgesetzten. Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht führt zu einem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers; in Extremfällen kann ordentlich bzw. außerordentlich gekündigt werden.
2. Der Mitarbeiter hat jederzeit auf Verlangen des Arbeitgebers, spätestens aber unaufgefordert bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, alles Material, insbesondere alle Unterlagen, Kopien usw. zurückzugeben, das im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber in seinen Besitz gelangt ist. Dem Mitarbeiter steht ein Zurückbehaltungsrecht insoweit nicht zu.
3. Der Mitarbeiter verpflichtet sich durch seine Unterschrift auf einem gesonderten Formblatt, das Datengeheimnis gemäß § 53 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu wahren. Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis ist Bestandteil dieses Vertrages und zwingend als Anlage zu diesem Vertrag zu führen.

§ 10 Speicherung von Daten

Der Mitarbeiter ist im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes und der DSGVO darüber unterrichtet worden, dass seine persönlichen Daten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in einer DV-Anlage gespeichert werden, und erklärt sich damit einverstanden.

§ 11 Ausschluss- und Verfallsfristen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind von den Vertragsparteien innerhalb von 3 Monaten ab ihrer Fälligkeit in Textform (z. B. per E-Mail oder Fax) geltend zu machen. Andernfalls verfallen die Ansprüche.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder äußert sie sich innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung nicht hierzu, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten ab der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die Ausschlussfristen unter 1. und 2. gelten nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind. Das gilt insbesondere für
 - gesetzliche Mindestlohnansprüche,
 - Ansprüche aus für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen,
 - Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen einer Vertragspartei beruhen sowie
 - Ansprüche wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 12 Sonstige Bestimmungen

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform.
2. Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.
3. Sollten sich einzelne Bestimmungen dieses Vertrages als unwirksam erweisen, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

_____, den _____

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber)

(Unterschrift Mitarbeiter)

Arbeitsvertrag – Saisonarbeit

Saisonarbeitsvertrag

Zwischen

nachfolgend "Arbeitgeber" genannt

und

nachfolgend "Mitarbeiter" genannt.

§ 1 Dauer des Arbeitsverhältnisses, Befristungsgrund

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und endet am _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
2. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses erfolgt auf Grund _____.

§ 2 Probezeit, Kündigungsfristen

Die ersten ____ Monate gelten als Probezeit. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 2 Wochen; anschließend gelten die Kündigungsfristen gemäß § 9 dieses Arbeitsvertrages.

§ 3 Tätigkeitsgebiet, Ort der Tätigkeit, Zuweisung anderer Tätigkeiten, Nebentätigkeit

1. Der Mitarbeiter wird als _____ eingestellt.
2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf besondere Anordnung auch andere – seinen Fähigkeiten und seiner Aus- und Fortbildung entsprechende – Tätigkeiten außerhalb seines Aufgabenbereichs zu verrichten, sofern diese gleichwertig und zumutbar sind. Die Zuweisung anderer Tätigkeiten hat keinen Einfluss auf die vereinbarte Vergütung.
3. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.
4. Der Mitarbeiter übt seine Tätigkeiten am Firmensitz in _____ aus.
5. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede Übernahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung ist vom Arbeitgeber zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder nur unwesentlich behindert, durch die Nebentätigkeit nicht gegen die Höchstarbeitszeitvorschriften nach dem Arbeitszeitgesetz verstoßen wird und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers bzw. des Unternehmens nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Mitarbeiters auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von 4 Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

Die Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden, wenn das Interesse des Unternehmens bzw. des Arbeitgebers dies – auch unter Berücksichtigung der Belange des Mitarbeiters – rechtfertigt.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ____ Stunden.
2. Die Arbeitszeiteinteilung erfolgt nach der jeweils gültigen Arbeitszeitregelung, die automatisch Bestandteil dieses Vertrages wird.
3. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, arbeitstäglich eine halbstündige Mittagspause einzuhalten, die in der Zeit von _____ zu nehmen ist.

§ 5 Vergütung (Arbeitsentgelt)

Der Lohn des Mitarbeiters beträgt pro Monat _____ € brutto.

Die Auszahlung erfolgt jeweils am Ende des Monats. Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, dass sein Gehalt auf ein von ihm zu benennendes Bank- oder Postbankkonto überwiesen wird.

§ 6 Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
2. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, bereits am ____ nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Bei einer über den angegebenen AU-Zeitraum hinausgehenden Erkrankung ist eine Folgebescheinigung innerhalb von ____ weiteren Tagen nach Ablauf der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen. Die Arbeitnehmer, die gesetzlich versichert sind, müssen bereits am ersten Tag der AU das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen
3. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit, leistet der Arbeitgeber Entgelt nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Anspruch auf Entgelt(Lohn)fortzahlung entsteht erstmals nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
4. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf der Handlung eines Dritten, gehen die dem Mitarbeiter gegenüber dem Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche wegen Lohnausfalles in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in welcher der Arbeitgeber während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung geleistet hat.

§ 7 Urlaub

1. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Erholungsurlaub von monatlich ____ Werktagen.
2. Der Urlaub wird zum Ende des Arbeitsverhältnisses gewährt.
3. Im Übrigen gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes. Eine Textausgabe des Bundesurlaubsgesetzes liegt im Personalbüro aus und kann dort eingesehen werden.

§ 8 Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Arbeitsvertragsparteien unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Maßgebend ist § 622 BGB. Für die Kündigung nach der Probezeit des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Für länger dauernde Arbeitsverhältnisse gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB: Wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 - zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 - fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines KalendermonatsUnabhängig hiervon besteht das Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung unter der Voraussetzung, dass ein wichtiger Grund vorliegt.
2. Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
3. Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 9 Freistellung von der Arbeitspflicht

Nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, gleich durch welche Arbeitsvertragspartei, ist der Arbeitgeber jederzeit befugt, den Mitarbeiter von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung für den Arbeitgeber freizustellen,

wenn ein sachlicher Grund, z. B. Wegfall der Vertrauensgrundlage oder Gefahr des Geheimnisverrats oder fehlende Einsatzmöglichkeit, gegeben ist.

Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung restlicher Ansprüche auf Erholungsurlaub, soweit dem keine schutzwürdigen Belange des Mitarbeiters entgegenstehen, und unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, über alle ihm bekannten Angelegenheiten, Vorgänge, Verträge und Geschäftsbezeichnungen, die als Angelegenheiten vertraulicher Natur vom Arbeitgeber bzw. der Geschäftsleitung schriftlich gekennzeichnet oder mündlich bezeichnet worden sind oder als solche zu erkennen sind, innerhalb und außerhalb des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.
2. Der Verschwiegenheitspflicht unterliegen neben Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen auch persönliche Verhältnisse der Mitarbeiter und Vorgesetzten.
3. Der Mitarbeiter verpflichtet sich ebenfalls, über die Höhe seines Gehalts sowie über Prämien und weitere Bezüge Stillschweigen zu bewahren.
4. Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht führt zu einem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers. In Extremfällen kann auch eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Außerdem wird der Mitarbeiter hiermit darauf hingewiesen, dass Geheimnisverrat nach § 17 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) auch strafbar ist.

§ 11 Rückgabe von Firmeneigentum und von im Besitz der Firma stehenden Gegenständen

1. Der Arbeitgeber kann das dem Mitarbeiter eingeräumte Recht zur dienstlichen oder zur dienstlichen und privaten Nutzung der zur freien Verfügung gestellten Arbeitsmittel jederzeit widerrufen.
2. Der Mitarbeiter hat – nach Widerruf – jederzeit auf Verlangen des Arbeitgebers, spätestens aber unaufgefordert bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, alles Material, insbesondere alle Unterlagen, Kopien, Dienstwagen, Computer (Laptop, Notebook) einschließlich der Software etc., zurückzugeben, die im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber in seinen Besitz gelangt sind. Dem Mitarbeiter steht ein Zurückbehaltungsrecht nicht zu.

§ 12 Datengeheimnis

Der Mitarbeiter verpflichtet sich durch seine Unterschrift auf einem gesonderten Formblatt, das Datengeheimnis gemäß § 53 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu wahren. Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis ist Bestandteil dieses Vertrages und zwingend als Anlage zu diesem Vertrag zu führen.

§ 13 Speicherung von persönlichen Daten

Der Mitarbeiter ist darüber informiert worden, dass seine persönlichen Daten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in einer DV-Anlage gespeichert werden. Der Mitarbeiter erklärt sich ausdrücklich mit dieser Handhabung einverstanden.

§ 14 Vertragsstrafe bei Vertragsbruch

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei Vertragsbruch dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen, ohne dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Schaden nachzuweisen.

Im Falle der „Nichteinhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist“ oder „bei Veranlassung der fristlosen Kündigung wegen schuldhaftem, vertragswidrigem Verhalten“ durch den Mitarbeiter beträgt diese ein Bruttomonatseinkommen, im Falle der „schuldhaften Nichtaufnahme der Tätigkeit“ und des „Vertragsbruchs in der Probezeit“ ½ Bruttomonatseinkommen.

Das gilt auch für den Vertragsrücktritt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen weiter gehenden Schaden geltend zu machen.

§ 15 Ausschluss- und Verfallsfristen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind von den Vertragsparteien innerhalb von 3 Monaten ab ihrer Fälligkeit in Textform (z. B. per E-Mail oder Fax) geltend zu machen. Andernfalls verfallen die Ansprüche.

2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder äußert sie sich innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung nicht hierzu, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten ab der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die Ausschlussfristen unter 1. und 2. gelten nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind. Das gilt insbesondere für
 - gesetzliche Mindestlohnansprüche,
 - Ansprüche aus für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen,
 - Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen einer Vertragspartei beruhen sowie
 - Ansprüche wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 16 Sonstige Bestimmungen

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform.
2. Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag wurden nicht getroffen.
3. Sollte ein Teil dieses Arbeitsvertrages nichtig sein, so berührt dies nicht die Gültigkeit (Wirksamkeit) der übrigen Vertragsbestimmungen.

_____, den _____

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber)

(Unterschrift Mitarbeiter)

Arbeitsvertrag – Heimarbeit

Heimarbeitsvertrag

zwischen

_____ – im Nachfolgenden „Auftraggeber“ genannt,

und

_____ – im Nachfolgenden „Heimarbeiter“ genannt.

§ 1 – Maßgebliche Vorschriften, Dauer des Heimarbeitsverhältnisses

1. Für das Heimarbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen Bestimmungen, soweit der nachfolgende Vertrag keine anderweitigen Regelungen enthält. Insbesondere gilt das Heimarbeitsgesetz.
2. Das Vertragsverhältnis beginnt am _____ und wird unbefristet vereinbart. Die erste Auftragserteilung erfolgt nach Vorlage der Arbeitspapiere beim Auftraggeber.

Jede Vertragspartei kann das Heimarbeitsverhältnis durch Kündigung beenden. Für die Kündigung gilt die strenge Schriftform. Innerhalb der ersten 4 Wochen kann die Kündigung an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages, daran anschließend nur im Rahmen der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 29 Abs. 2 bis 6 HAG gekündigt werden. Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

Die Möglichkeit, das Heimarbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde außerordentlich zu kündigen, bleibt unberührt.

§ 2 – Aufgabenbereich, Arbeitsmittel

Der Auftraggeber überträgt dem Heimarbeiter Tätigkeiten als _____. Der Heimarbeiter verpflichtet sich, die vereinbarten Arbeiten gemäß den ihm erteilten Aufträgen und Auflagen auszuführen. Insbesondere verpflichtet sich der Auftraggeber zur regelmäßigen Ausgabe folgender Mindestarbeitsmengen: _____. Der Heimarbeiter versichert, dass er über die zur Arbeitserledigung und zur Erstellung guter Arbeitsergebnisse notwendigen technischen Einrichtungen, insbesondere _____ verfügt. Er hat Vorsorge getroffen, dass seine Hilfsmittel bei Beschädigung oder Ausfall kurzfristig ersetzt oder repariert werden können. Der Heimarbeiter hält alle technischen Einrichtungen auf seine Kosten jederzeit einsatzbereit. Der Heimarbeiter versichert, die Lieferfristen pünktlich einzuhalten. Versäumt der Heimarbeiter eine vereinbarte Frist und hat der Auftraggeber die Fristversäumnis zu vertreten, kann der Auftraggeber Schadensersatz bis zur Höhe des für die verspätet geleisteten Arbeiten vereinbarten Arbeitsentgelts geltend machen.

§ 3 – Abnahme der Arbeiten

Die Heimarbeit wird dem Heimarbeiter auf Kosten des Auftraggebers zu den vereinbarten Terminen per E-Mail, Post oder Bote übermittelt. Der Heimarbeiter muss die Heimarbeit später, auf dem selben Wege an den Auftraggeber zurückleiten. Der Auftraggeber trägt auch diese Kosten.

§ 4 – Gewährleistung

Der Heimarbeiter verpflichtet sich zur Lieferung mangelfreier Ware. Sofern die gelieferten Mängel oder Fehler aufweisen, ist der Auftraggeber berechtigt, die Beseitigung des Mangels zu fordern.

Kommt der Heimarbeiter der Aufforderung des Auftraggebers innerhalb einer angemessenen Frist nicht nach, kann der Auftraggeber die Vergütung verweigern. Ein weiter gehender Schaden ist bei grob fahrlässigem Verhalten des Heimarbeiters nicht ausgeschlossen.

Der Heimarbeiter verpflichtet sich, die vom Auftraggeber unentgeltlich gelieferten, in seinem Eigentum verbleibenden Gegenstände und Materialien pfleglich zu behandeln und Vorkehrungen zu treffen, dass kein Unbefugter Zugriff nehmen kann. Sämtliches Material ist nach Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses dem Auftraggeber zurückzugeben.

§ 5 – Arbeitsschutz und Datenschutz

Der Heimarbeiter verpflichtet sich, _____ zu beachten. Zur Sicherstellung der gesetzlichen Anforderungen _____ verpflichtet sich der Heimarbeiter, dem Auftraggeber während des Tages (_____) Zutritt zu seiner Wohnung zu gewähren, um die Anforderungen des gesetzlichen Arbeitsschutzes überprüfen zu können.

Der Heimarbeiter verpflichtet sich, die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten.

§ 6 – Vergütung

Der Heimarbeiter erhält als Arbeitsentgelt die im Entgeltverzeichnis aufgeführten Stückentgelte (_____) für die gelieferten Texte. Die Stückentgelte sind so zu bemessen, dass der Heimarbeiter in einer Arbeitsstunde mindestens ein Entgelt von _____ € brutto erreicht. Zusätzlich erhält er noch die Zuwendungen nach § 7 BUrlG.

§ 7 – Zuwendungen zum Arbeitsentgelt

Zusätzlich zum Arbeitsentgelt erhält der Heimarbeiter folgende Leistungen:

- Als Urlaubsentgelt stehen ihm ____ des verdienten Arbeitsentgelts gemäß § 12 Nr. 1 BUrlG zu.
- Außerdem steht ihm ein Feiertagsgeld je Wochenfeiertag zu, welches mit Zustimmung des Heimarbeiters als Pauschale in Höhe von _____ monatlich zum Arbeitsentgelt gezahlt wird (§ 11 Entgeltfortzahlungsgesetz).
- Des Weiteren erhält der Heimarbeiter als Krankenlohn ausgleich einen Zuschlag von ____ zur wirtschaftlichen Sicherung im Krankheitsfall (§ 10 Entgeltfortzahlungsgesetz).
- Der Heimarbeiter hat Anspruch auf einen Heimarbeitszuschlag in Höhe von _____ des Grundlohns.

Mit dem Heimarbeitszuschlag sind alle Kosten aus der Heimarbeit, insbesondere für die Bereitstellung, Beleuchtung, Heizung, Reinigung des Arbeitsraums, für Reparatur und Abschreibung von Arbeitsgeräten abgegolten.

§ 8 – Entgeltbuch

Der Auftraggeber muss auf seine Kosten gemäß § 9 HAG dem Heimarbeiter ein Entgeltbuch aushändigen. In das Entgeltbuch werden vom Arbeitgeber mit jeder Ausgabe und Abnahme von Heimarbeit Umfang und Art der Entgelte sowie die Tage der Ausgabe und der Lieferung eingetragen.

Die Abrechnung erfolgt bei jeder Lieferung. Das nach Abzug der Steuer und der Sozialversicherungsbeiträge verbleibende Entgelt wird monatlich auf das Konto des Heimarbeiters überwiesen.

Der Heimarbeiter verpflichtet sich, das Entgeltbuch bis zum Ablauf des 3. Kalenderjahres, das auf das Jahr der letzten Eintragung folgt, aufzubewahren.

§ 9 – Krankheit

Ist der Heimarbeiter durch Krankheit oder ähnliche Umstände an der Ausführung ihm übertragener Arbeiten gehindert, ist dies dem Auftraggeber unverzüglich mitzuteilen und zugleich die voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung bekannt zu geben.

§ 10 – Änderungen, Nebenabreden

Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform.

Die Rechte der Entgeltprüfer bei den Gewerbeaufsichtsämtern auf Überwachung der Allgemeinen Schutzvorschriften des Heimarbeitsgesetzes sowie der Entgelte oder sonstigen Vertragsbedingungen bleiben durch diesen Vertrag unberührt.

§ 11 – Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein, bleiben die übrigen Vertragsbestimmungen davon unberührt.

_____, den _____

_____, den _____

(Unterschrift Auftraggeber)

(Unterschrift Heimarbeiter)

Arbeitsvertrag mit einem leitenden Angestellten

Anstellungsvertrag

zwischen

Idris Pharmazeutik-AG

Mohrenstraße 50, 10117 Berlin – Gesellschaft –

und

Herr Robert Keller

Mühlenstraße 37, 14167 Berlin – Mitarbeiter –

§ 1 – Tätigkeit, Aufgabenbereich, Arbeitsort

1. Die Gesellschaft überträgt Herrn Keller mit Wirkung ab dem 01.01.2023 die Gesamtleitung (Direktion) der Zweigniederlassung Frankfurt/Oder.
2. Nach einer Einarbeitungszeit von 6 Monaten wird Herrn Keller bei Bewährung Generalvollmacht für die Zweigniederlassung Frankfurt/Oder erteilt.
3. Herr Keller ist leitender Angestellter i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG.
4. Der Aufgabenbereich von Herrn Keller ergibt sich aus der Stellenbeschreibung, die wesentlicher Bestandteil dieses Vertrags ist.
5. Der Arbeitgeber behält sich vor, Herrn Keller bei Bedarf auch andere, seiner Vorbildung und seiner Fähigkeiten entsprechende gleichwertige und zumutbare Aufgaben zu übertragen. Er behält sich ferner vor, Herrn Keller bei Bedarf an einen anderen Tätigkeitsort zu versetzen, soweit dies unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist. Soweit der Wechsel des Arbeitsorts mit einem Wohnortwechsel verbunden ist, ist hierfür die Zustimmung von Herrn Keller erforderlich.

§ 2 – Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden. Ihre Lage sowie die Lage der Pausen richten sich nach der betrieblichen Einteilung unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebs. Mindestens aber wird der Beschäftigte arbeitstäglich zu folgenden Zeiten im Betrieb sein _____. Das ergibt Mindestpausenzeiten von _____.
2. Herr Keller verpflichtet sich hierdurch, seine Arbeitskraft im Interesse der Gesellschaft einzusetzen und – soweit betrieblich erforderlich und rechtlich zulässig – auch über die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten.
3. Für den Fall, dass der Arbeitgeber gezwungen ist, Kurzarbeit einzuführen, erklärt Herr Keller sich bereits jetzt damit einverstanden, dass seine Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung entsprechend gekürzt wird.

§ 3 – Vergütung, Anpassung, Sondervergütung

1. Herr Keller erhält ab dem Monat seines Eintritts als Vergütung für seine Tätigkeit ein Jahresgrundgehalt von 90.000 € brutto, das in 12 gleichen Monatsbeträgen von 7.500 € brutto jeweils zum Monatsende fällig ist. Die Bezahlung erfolgt bargeldlos auf das Konto _____.
2. Die Gesellschaft überprüft die vorstehenden Bezüge jeweils am 31.03. des Folgejahres, erstmals am 31.03.2027.
3. Darüber wird Herrn Keller jährlich eine Sondervergütung auf Basis der Feststellungen des Jahresabschlusses der Gesellschaft, des Geschäftsergebnisses der Zweigniederlassung Frankfurt/Oder und der Dauer der Betriebszugehörigkeit von Herrn Keller in Aussicht gestellt. Die Höhe der Sondervergütung wird dabei von der Gesellschaft jedes Jahr nach billigem Ermessen neu festgesetzt.
4. Bei der Sondervergütung handelt es sich um eine freiwillige Leistung der Gesellschaft, auf die – auch nach wiederholter Zahlung – keinerlei Rechtsanspruch besteht.
5. Kündigt die Gesellschaft den Vertrag aus wichtigem Grund, entfällt der Anspruch auf Zahlung der Sondervergütung für das Jahr, in dem die Kündigung rechtswirksam wird.

6. Alle Zahlungen erfolgen bargeldlos auf das Konto von Herrn Keller bei der Volksbank Frankfurt/Oder, BLZ 200 505 50, Kontonummer 1243/1070.

§ 4 – Reisekosten, Spesen, Dienstwagen

1. Für die Erstattung von Reisekosten und Spesen anlässlich von Dienstreisen gelten die Reisekostenrichtlinien der Gesellschaft in ihrer jeweiligen Fassung.
2. Herr Keller hat Anspruch auf einen Dienstwagen der E-Klasse von Mercedes-Benz (oder ein vergleichbares Modell), der auch privat genutzt werden darf. Die Einzelheiten der Fahrzeugüberlassung (etwa Nutzung durch Dritte, Führen eines Fahrtenbuchs, Versteuerung des geldwerten Vorteils, Rückgabe, Verzicht) werden in einer gesonderten Vereinbarung geregelt.

Weiterhin wären ggf. noch andere Sonderleistungen des Arbeitgebers, z. B. die Erstattung von Umzugs-, Inserats- und Maklerkosten, eine zeitlich begrenzte Übernahme der Miete etc. zu regeln.

§ 5 – Arbeitsverhinderung, Gehaltsfortzahlung bei Krankheit

1. Herr Keller ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und seine voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.
2. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erhält Herr Keller das monatliche Grundgehalt nach § 3 Abs. 1 für die Dauer von bis zu 6 Monaten pro Kalenderjahr fortgezahlt. Sondervergütungen nach § 3 Abs. 3 und Abs. 4 werden für Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu 6 Monaten nicht gekürzt.
3. Sollte Herr Keller während des ungekündigten Bestands des Arbeitsverhältnisses versterben, können seine unterhaltsberechtigten Angehörigen bis zum Ende des Sterbemonats und darüber hinaus für weitere 3 Monate das Monatsgrundgehalt nach § 3 Abs. 1 als Sterbegeld erhalten. Bei dem Sterbegeld handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, auf die kein Rechtsanspruch besteht.
4. Schadensersatzansprüche, die Herr Keller oder ggf. seine unterhaltsberechtigten Angehörigen wegen Verdienstauffalls infolge seiner Arbeitsunfähigkeit oder seines Todes gegen Dritte haben, tritt Herr Keller bereits jetzt bis zur Höhe des fortgezählten Entgelts an den Arbeitgeber ab. Hierunter fallen nicht Versicherungsansprüche gegen gesetzliche oder private Lebens-, Unfall-, Kranken- und Pflegeversicherungsträger, soweit die entsprechenden Prämien ausschließlich von Herrn Keller gezahlt werden.

§ 6 – Erholungsurlaub

1. Herr Keller hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub in Höhe von 30 Arbeitstagen jährlich. Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der Belange der Gesellschaft festzulegen.
2. Kann Herr Keller infolge entgegenstehender Interessen der Gesellschaft seinen Jahresurlaub nicht (vollständig) nehmen, ist der Urlaubsanspruch auf das nächste Jahr zu übertragen und dort bis zum 31.12. einzubringen; andernfalls verfällt er.

§ 7 – Versicherungen

Die Gesellschaft versichert Herrn Keller neben der bei der zuständigen Berufsgenossenschaft geführten gesetzlichen Unfallversicherung in einer Gruppen-Unfallversicherung, die auch außerdienstliche Unfälle versichert, und zwar in Höhe von 1 Mio. € bei Tod, 2 Mio. € bei Invalidität, 5.000 € bei anfallenden Bergungskosten und 50 € als Krankenhaustagegeld mit Genesungsgeld.

§ 8 – Nebentätigkeit

Jegliche auf Erwerb gerichtete oder ehrenamtliche Tätigkeit sowie die tätige Beteiligung an anderen Unternehmen ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und bedarf – soweit sie geeignet ist, die Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen – seiner schriftlichen Einwilligung. Die Zustimmung des Arbeitgebers gilt als erteilt, wenn er über den Antrag nicht binnen 4 Wochen seit dessen Zugang schriftlich entschieden hat.

§ 9 – Verschwiegenheitspflicht

1. Herr Keller ist verpflichtet, während des Arbeitsverhältnisses und nach dessen Beendigung über alle nicht allgemein bekannten betrieblichen und geschäftlichen Angelegenheiten des Arbeitgebers und dessen Geschäftspartner sowohl gegenüber Dritten als auch gegenüber mit dem Aufgabenbereich nicht befassten Mitarbeitern Verschwiegenheit zu wahren und die erlangten Kenntnisse nicht für sich oder Dritte zu

verwenden oder Dritten zur Kenntnis zu geben, etwaige weitere Anweisungen zur Geheimhaltung zu erfüllen und im Zweifel Weisungen zur vertraulichen Behandlung bestimmter Tatsachen einzuholen.

2. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht Herrn Keller in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, hat er gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von der Verschwiegenheitspflicht.

§ 10 – Erfindungen und Urheberrechte

1. Für die Behandlung von Dienstervfindungen gelten die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen in seiner jeweiligen Fassung sowie die jeweils hierzu ergangenen Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmern.
2. Herr Keller räumt der Gesellschaft bereits hiermit an Urheberrechten aller Art, die aufgrund seiner Tätigkeit für die Gesellschaft entstehen bzw. entstanden sind, ein einfaches Nutzungsrecht ein. Die Übertragung des Rechts ist durch die Vergütung nach § 3 dieses Vertrags abgegolten.

§ 11 – Betriebliche Altersversorgung

Herr Keller und seine unterhaltsberechtigten Angehörigen haben einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Betriebsvereinbarung vom 01.03.2000, deren Anwendbarkeit auf das vorliegende Arbeitsverhältnis hierdurch als vereinbart gilt. Die entsprechenden Zusagen sind mit beiderseitiger Unterzeichnung dieses Vertrags unverfallbar. Im Übrigen gelten die §§ 1 ff. BetrAVG. Die betriebliche Altersversorgung von Herrn Keller wird bei dem Anbieter _____ geführt.

§ 12 – Vertragsdauer und Kündigung

1. Das Vertragsverhältnis gilt mit Wirkung ab dem 01.01.2026 und ist vor diesem Zeitpunkt und darüber hinaus bis zum Ablauf des 31.12.2026 von keiner Vertragspartei ordentlich kündbar.
2. Ab dem 01.01.2027 kann das Vertragsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 6 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
3. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
4. Während der laufenden Kündigungsfrist ist der Arbeitgeber berechtigt, Herrn Keller unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und unter Anrechnung etwaiger Ansprüche auf Ausgleich von Mehrarbeit, Überstunden oder Resturlaub von der Arbeit freizustellen. Entsprechendes gilt bei einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsvertrags. Für die Zeit der Freistellung gilt § 615 Satz 2 BGB.
5. Ohne Kündigung endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem Herr Keller die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
6. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
7. Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 13 – Rückgabe von Gegenständen, Verzicht

1. Bei Beendigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses sowie im Fall der Freistellung verpflichtet sich Herr Keller, alle Unterlagen, Urkunden, Aufzeichnungen, Notizen, Entwürfe oder hiervon gefertigte Durchschriften oder Kopien, gleich, auf welchem Datenträger, sowie alle sonstigen, im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Gegenstände an diesen zurückzugeben.
2. Herr Keller verzichtet hierdurch gegenüber dem Arbeitgeber auf ein ihm etwa an den Gegenständen bestehendes Zurückbehaltungsrecht.

§ 14 – Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

1. Herr Keller verpflichtet sich, für die Dauer von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder ein Arbeitsverhältnis mit einem mit der Gesellschaft in Wettbewerb stehenden Unternehmen zu begründen noch mittelbar oder unmittelbar bei einem oder für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein, noch bei der Gründung eines solchen Unternehmens mitzuwirken oder sich an einem solchen zu beteiligen oder ein solches Unternehmen unmittelbar oder mittelbar zu unterstützen.
2. Das Wettbewerbsverbot erstreckt sich sachlich auf die Bereiche _____ und räumlich auf das Gebiet _____.

3. Herr Keller erhält für die Dauer des Wettbewerbsverbots 50 % der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen im Sinne von § 74 Abs. 2 HGB als Entschädigung.
4. Herr Keller verpflichtet sich, während der Dauer des Wettbewerbsverbots der Gesellschaft unaufgefordert und unverzüglich jeden Wohnsitzwechsel und jede Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit mit Auskunft über die Höhe seiner Bezüge bekannt zu geben. Dabei ist Herr Keller verpflichtet, der Gesellschaft die entsprechenden Belege und Unterlagen vorzulegen.

Im Übrigen gelten die §§ 74 ff. HGB in ihrer jeweiligen Fassung.

§ 15 – Schriftform, salvatorische Klausel

1. Nebenabreden, Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform
2. Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrags oder etwaiger Änderungen oder Ergänzungen unwirksam sein, lässt dies die Wirksamkeit des Vertrags im Übrigen unberührt. Die Parteien werden die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame ersetzen, die dem verfolgten Zweck entspricht.

§ 16 – Betriebsvereinbarungen

Im Übrigen gelten die in der Anlage beigefügten Betriebsvereinbarungen und die Betriebsordnung.

§ 17 – Ausfertigungen

Der Vertrag wird in 2 Ausfertigungen erstellt und von den Parteien unterschrieben. Jede Partei erhält eine Ausfertigung. Dies gilt auch für etwaige Änderungen oder Ergänzungen.

_____, den _____

_____, den _____

(Unterschrift Gesellschaft)

(Unterschrift Robert Keller)

Arbeitsvertrag mit einem Außendienstmitarbeiter

Arbeitsvertrag

zwischen

Jeunesse Kosmetikvertriebs KG

Gutenbergstraße 87, 64289 Darmstadt

- im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt -

und

Frau

Anita Weber

Isselstraße 1, 64297 Darmstadt

- im Folgenden „Arbeitnehmer/in“ genannt -

§ 1 Tätigkeit und Tätigkeitsort/- gebiet

1. Der Arbeitgeber überträgt Frau Weber die Kundenbetreuung und den Vertrieb
 - für die Kosmetik- und Körperpflegeserien „Champion woman“ und „Champion man“
 - für folgende Gebiete: Postleitgebiete 60000 bis einschließlich 64999.
2. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Frau Weber zugewiesenen regionalen Tätigkeitsbereich sowie die von ihr zu vertretenden Produkte entsprechend den geschäftlichen Erfordernissen und unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen von Frau Weber mit einer Vorankündigung von 3 Monaten neu zu ordnen. Dasselbe gilt für eine etwaige erforderlich werdende Versetzung in den Innendienst.
3. Alle von Frau Weber akquirierten Aufträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch den Arbeitgeber.

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

Das Arbeitsverhältnis steht unter dem Vorbehalt der gesundheitlichen Eignung des Arbeitnehmers für die vertraglich vorgesehene Arbeitsaufgabe als Außendienstmitarbeiter. Sollte eine spätestens bis zum Ablauf der Probezeit durchgeführte ärztliche Untersuchung die Nichteignung des Arbeitnehmers ergeben, so endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit dieser Feststellung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Dieser Vertrag wird zunächst befristet auf die Dauer von _____ auf Probe abgeschlossen und endet mit Ablauf der Probezeit, wenn er nicht vorher einverständlich auf unbestimmte Zeit verlängert wird. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des befristeten Probearbeitsverhältnisses einverständlich fortgesetzt, so gilt das Arbeitsverhältnis rückwirkend vom Zeitpunkt der Einstellung an als Dauerarbeitsverhältnis.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit von Frau Weber beträgt ____ Stunden in der Woche.

Die Arbeitszeit verteilt sich auf die Tage Montag bis Samstag wie folgt _____.

Frau Weber stehen folgende Ruhepausen zu _____.

§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach dem Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter der Einhaltung der Kündigungsfristen nach § 622 BGB gekündigt werden. Für die Kündigung nach der Probezeit des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

Für länger dauernde Arbeitsverhältnisse gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB: Wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 5 Besondere Pflichten von Frau Weber

1. Frau Weber ist verpflichtet, ihren Verkaufsbezirk intensiv zu bearbeiten, insbesondere die Kunden und Interessenten regelmäßig zu besuchen und zu beraten, neue Kunden zu werben und sich ihrer Bonität zu vergewissern.
2. Frau Weber hat dem Arbeitgeber wöchentlich über ihre Tätigkeit, insbesondere die Erfolgsquote (Anzahl der Akquisen und Neukunden) und die Marktlage ausführlich schriftlich zu berichten und sich dabei des Wochenberichtsformulars (Formular 17 der firmeninternen Software) zu bedienen. Frau Weber verpflichtet sich, dieses Wochenberichtsformular zum Ende einer jeden Woche unverzüglich an die Abteilung Kundenbetreuung des Arbeitgebers zu senden.
3. Frau Weber erklärt sich ferner bereit, laufend folgende Gegenstände auf Lager zu halten:
 - Waren: Je 5 komplette Kosmetikserien „Champion woman“ und „Champion man“ sowie je 5 komplette Körperpflegeserien „Champion woman“ und „Champion man“.
 - Werbematerial: 50 Werbefolder für jede Serie.

§ 6 Besondere Pflichten des Arbeitgebers

1. Der Arbeitgeber wird Frau Weber die zur Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Verkaufsmittel, Informationen und Unterlagen, wie z.B. Produkte, Kataloge, Preislisten, Werbematerial stets unverzüglich zur Verfügung stellen.
2. Darüber hinaus stellt der Arbeitgeber Frau Weber einen Laptop mit firmeneigener Software sowie ein Mobiltelefon mit fester Vertragslaufzeit ausschließlich zur Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung.
3. Sämtliche Frau Weber überlassenen Unterlagen und Gegenstände verbleiben im Eigentum des Arbeitgebers.
4. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Frau Weber unverzüglich zu informieren, wenn er Kaufverträge über bestimmte Produkte in absehbarer Zeit nicht oder nur in vermindertem Umfang abzuschließen gedenkt. Im Übrigen wird er Frau Weber die Ablehnung oder Annahme eines vermittelten Antrages unverzüglich mitteilen.

§ 7 Vergütung, Provision

1. Frau Weber erhält ein monatliches Festgehalt in Höhe von 2.000 € brutto. Es ist jeweils am Monatsletzten fällig und zahlbar.
2. Darüber hinaus erhält Frau Weber für jeden vom Arbeitgeber bestätigten Auftrag aus dem ihr zugewiesenen Tätigkeitsgebiet eine Bruttoprovision, die am Ende des der Auslieferung folgenden Monats fällig wird. Die Provisionssätze werden wie folgt festgelegt:
 - 20 % aus allen Aufträgen mit einem Brutto-Auftragsvolumen von 50 € oder mehr,
 - 15 % aus allen Aufträgen mit einem Brutto-Auftragsvolumen von weniger als 50 €.
 - Die Provision errechnet sich aus dem in Rechnung gestellten Waren-Nettowert (Warenwert ohne Mehrwertsteuer). Nicht provisionspflichtig werden Nebenkosten, insbesondere für Fracht, Verpackung, Zoll, Steuern, sofern diese Nebenkosten dem Kunden besonders in Rechnung gestellt werden. Skontoabzüge mindern den Provisionsanspruch nicht. Als Mindesteinkommen aus der Provision wird ein Betrag von monatlich 500 € garantiert.
 - Somit ergibt sich eine Mindestgesamtvergütung von ..., diese ist zahlbar zum Monatsersten auf ein vom Beschäftigten zu benennenden Bankkonto.

3. Der Arbeitgeber behält sich vor, die Provisionssätze mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten zu ändern, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitgebers dies erfordern bzw. ermöglichen. Die bisherigen durchschnittlichen monatlichen Provisionseinkünfte von Frau Weber in den letzten 12 Monate vor der Änderung dürfen dabei nicht unterschritten werden.
4. Ein Provisionsanspruch ist ausgeschlossen, wenn
 - die Ausführung des bestätigten Auftrags unmöglich geworden ist, ohne dass der Arbeitgeber die Unmöglichkeit zu vertreten hat, oder wenn dem Arbeitgeber die Ausführung unzumutbar ist, oder
 - feststeht, dass der Kunde nicht zahlt, zahlungsunfähig ist oder wird.
5. Die Provision ist unabhängig vom Zahlungseingang zahlbar. Bei Nichteingang von Zahlungen aus den oben genannten Gründen wird das Provisionskonto von Frau Weber entsprechend rückbelastet.
6. Der Arbeitgeber hat den Provisionsanspruch monatlich jeweils bis zum letzten Arbeitstag des der Auslieferung folgenden Monats abzurechnen.
7. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind noch nicht verrechnete Vorschüsse, gleichgültig auf welche Vergütungsbestandteile sie gewährt wurden, zurückzuzahlen. Die Verrechnung mit Ansprüchen, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden, ist zulässig; der Arbeitgeber ist beweispflichtig dafür, dass solche Ansprüche bestehen.

§ 8 Nebenkosten; Erstattung von Auslagen

1. Frau Weber erhält Tage- und Übernachtungsgelder nach den jeweils geltenden steuerlichen Höchstsätzen. Durch geschäftliche Bewirtung oder Einladung entstehende notwendige Kosten werden gegen Vorlage der Originalbelege abgerechnet.
2. Der Arbeitgeber übernimmt zusätzlich und gegen Nachweis der Originalrechnungen die notwendigen Portokosten sowie Telefonkosten (Festnetz und mobil); etwaige auf den geldwerten Vorteil der Nutzung entfallende Einkommensteuer trägt Frau Weber.
3. Für die mit der Lagerhaltung verbundenen Überlassung von Raum erhält Frau Weber eine monatliche Pauschale in Höhe von 50 € brutto. Die Zahlung dieser Pauschale entfällt, wenn Frau Weber nicht mehr zur Lagerhaltung verpflichtet ist.
4. Frau Weber hat alle Auslagen wöchentlich auf dem Wochenberichtsformular (§ 3) abzurechnen. Die Erstattung durch den Arbeitgeber erfolgt spätestens zum Schluss des darauf folgenden Monats.

§ 9 Firmenfahrzeug

1. Der Arbeitgeber überlässt Frau Weber mit Beginn des Arbeitsverhältnisses das Fahrzeug ... mit dem amtlichen Kennzeichen zur dienstlichen und privaten Nutzung. Die Einzelheiten Fahrzeugüberlassung sind in einer gesonderten Vereinbarung geregelt.
2. Frau Weber verpflichtet sich, im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig werdende Fahrten im vorgenannten Firmen-Pkw durchzuführen.
3. Der Arbeitgeber behält sich vor, in Einzelfällen - wenn dies zeit-, witterungsbedingt oder aus geschäftlichen Gründen notwendig erscheint - eine Bahnreise anzusetzen. Frau Weber ist berechtigt, von sich aus mit der Bahn zu fahren, wenn die Witterung es erfordert und die Tourenplanung es erlaubt. In diesen Fällen ist von dem bestehenden Großkundenabonnement des Arbeitgebers Gebrauch zu machen.

Darmstadt, ...

Darmstadt, ...

(Unterschrift Jeunesse Kosmetikvertriebs KG) (Unterschrift Anita Weber)

Arbeitsvertrag mit einem gewerblichen Arbeitnehmer

Arbeitsvertrag

Zwischen

nachfolgend "Arbeitgeber" genannt

und

Herrn/Frau

nachfolgend "Arbeitnehmer" bzw. "Mitarbeiter" genannt

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.
2. Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
3. Die Einstellung erfolgt unter dem Vorbehalt, dass der Betriebsarzt der Firma die Eignung des Arbeitnehmers für den vorgesehenen Arbeitsplatz feststellt.

§ 2 Probezeit, Kündigungsfristen

Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit mit 2-wöchiger Kündigungsfrist. Nach der Probezeit gelten die Kündigungsfristen nach § 10 dieses Vertrages.

§ 3 Tätigkeitsgebiet, Ort der Tätigkeit, Zuweisung anderer Tätigkeiten, Nebentätigkeit

1. Der Mitarbeiter wird als _____ für den Aufgabenbereich _____ eingestellt.
2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf besondere Anordnung auch andere – seinen Fähigkeiten und seiner Aus- und Fortbildung entsprechende und gleichwertige – zumutbare Tätigkeiten außerhalb seines Aufgabenbereichs zu verrichten. Die Zuweisung anderer gleichwertiger oder geringwertigerer Tätigkeiten hat keinen Einfluss auf die vereinbarte Vergütung.
3. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.
4. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede Übernahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung ist vom Arbeitgeber zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder nur unwesentlich behindert, durch die Nebentätigkeit nicht gegen die Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz verstoßen wird und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers bzw. des Unternehmens nicht beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Mitarbeiters auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von 4 Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden, wenn das Interesse des Unternehmens bzw. des Arbeitgebers dies – auch unter Berücksichtigung der Belange des Mitarbeiters – rechtfertigt.
5. Arbeitsort ist _____.
6. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Mitarbeiter – im Rahmen der Zumutbarkeitsgrenzen – auch an einem anderen Ort einzusetzen.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ____ Stunden.

2. Die Verteilung der Arbeitszeit (auf Wochentage sowie Beginn, Ende, Pausen) erfolgt nach der jeweils gültigen betrieblichen Arbeitszeitregelung, die automatisch Bestandteil dieses Vertrages wird.
3. Der Arbeitgeber weist ausdrücklich darauf hin, dass der Mitarbeiter verpflichtet ist, arbeitstäglich eine halbstündliche Mittagspause einzuhalten, die in der Zeit von _____ zu nehmen ist.

§ 5 Vergütung

1. Der Mitarbeiter erhält als Arbeitsentgelt pro Stunde

_____ € brutto;

die Auszahlung erfolgt monatlich am Ende des Monats bargeldlos auf das Konto des Mitarbeiters. Die Zahlung von Akkord- oder Leistungszulagen bzw. Prämien richtet sich nach den betrieblichen Regelungen; der Mitarbeiter erhält im Einzelnen folgende Zulagen:

_____ Der Arbeitnehmer erhält bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform.

Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, dass seine Arbeitsvergütung (Arbeitsentgelt) auf ein von ihm zu benennendes Bank- oder Postbankkonto überwiesen wird.

2. Eventuelle Zahlungen von Gratifikationen, Prämien und ähnlichen Leistungen liegen im freien Ermessen des Arbeitgebers. Sie sind freiwillige Leistungen und begründen auch bei wiederholter, ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgter Zahlung, keinen Rechtsanspruch im Folgejahr.

§ 6 Arbeitsverhinderung, Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.
2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, die länger als 3 Kalendertage dauert, am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit ist eine Folgebescheinigung innerhalb von weiteren 3 Tagen nach Ablauf der vorangegangenen Bescheinigung vorzulegen.

3. Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung infolge von auf unverschuldeter Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit verhindert, leistet der Arbeitgeber Fortzahlung der Vergütung nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.
4. Wird der Mitarbeiter durch Handlungen eines Dritten arbeitsunfähig, gehen die dem Mitarbeiter gegenüber dem Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche wegen Verdienstaufhalles in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in welcher der Arbeitgeber während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung geleistet hat.

§ 8 Arbeitsschutz

Der Arbeitnehmer wird vor Beginn seiner Tätigkeit vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten über die Unfall- und Gesundheitsgefahren gemäß § 81 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) belehrt, über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gemäß § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) unterwiesen und in die jeweiligen konkreten Arbeitsschutzvorschriften eingewiesen. Der Arbeitnehmer erhält in der Anlage zu diesem Arbeitsvertrag eine schriftliche Zusammenfassung der Arbeitsschutzvorschriften. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Arbeitsschutzvorschriften einschließlich der Unfallverhütungsvorschriften zu beachten und den Arbeitgeber über weitere mögliche Gefahrenquellen unverzüglich zu informieren.

§ 9 Urlaub

1. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von ____ Werktagen.
2. Der Urlaub wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Mitarbeiters und der betrieblichen Belange festgelegt.
3. Es gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, einzusehen im Personalbüro.

§ 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Mitarbeiter unter Einhaltung der jeweils gültigen gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB gekündigt werden. Für die Kündigung nach der Probezeit des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Für länger dauernde Arbeitsverhältnisse gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB: Wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 - zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 - fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats
2. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
3. Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, nach welchem der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung oder Regelaltersrente wegen Erreichung der Regelaltersgrenze bezieht. Den Bescheid der zuständigen Behörden hierüber hat der Mitarbeiter unverzüglich dem Arbeitgeber vorzulegen. Die Arbeitsvertragsparteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis jedoch spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze erreicht, endet.
4. Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 11 Verschwiegenheitspflicht

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, über alle ihm bekannten Angelegenheiten, Vorgänge, Verträge und Geschäftsbezeichnungen, die als Angelegenheiten vertraulicher Natur vom Arbeitgeber bzw. der Geschäftsleitung schriftlich gekennzeichnet oder mündlich bezeichnet worden sind oder als solche zu erkennen sind, innerhalb und außerhalb des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.
2. Der Verschwiegenheitspflicht unterliegen neben Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen auch persönliche Verhältnisse der Mitarbeiter und Vorgesetzten.
3. Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht führt zu einem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers. In Extremfällen kann auch eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Außerdem wird der Mitarbeiter hiermit darauf hingewiesen, dass Geheimnisverrat nach § 17 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) auch strafbar ist.

§ 12 Rückgabe von Firmeneigentum und von im Besitz der Firma stehenden Gegenständen

1. Der Arbeitgeber kann das dem Mitarbeiter eingeräumte Recht zur dienstlichen oder zur dienstlichen und privaten Nutzung der zur freien Verfügung gestellten Arbeitsmittel jederzeit widerrufen.
2. Der Mitarbeiter hat – nach Widerruf – jederzeit auf Verlangen des Arbeitgebers, spätestens aber unaufgefordert bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, alles Material, insbesondere alle Unterlagen, Kopien, Dienstwagen, Computer (Laptop, Notebook) einschließlich der Software, etc., zurückzugeben, das im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber in seinen Besitz gelangt ist. Dem Mitarbeiter steht ein Zurückbehaltungsrecht nicht zu.

§ 13 Speicherung von Daten

Der Arbeitnehmer ist im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) darüber unterrichtet worden, dass seine persönlichen Daten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in einer DV-Anlage gespeichert werden, und erklärt sich damit einverstanden.

§ 14 Vertragsstrafe bei Vertragsbruch

Im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme der Tätigkeit oder Nichteinhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist oder bei Veranlassung (Begründung) der fristlosen Kündigung wegen schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens durch den Mitarbeiter verpflichtet sich dieser, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen, ohne dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Schaden nachzuweisen. Das gilt auch für den Vertragsrücktritt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses. Die Vertragsstrafe beträgt $\frac{1}{2}$ Bruttomonatseinkommen im Fall der Nichtaufnahme

der Arbeit und bei Vertragsbruch in der Probezeit, in allen anderen Fällen 1 Bruttomonatseinkommen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen weiter gehenden Schaden geltend zu machen.

§ 15 Ausschluss- und Verfallsfristen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind von den Vertragsparteien innerhalb von 3 Monaten ab ihrer Fälligkeit in Textform (z. B. per E-Mail oder Fax) geltend zu machen. Andernfalls verfallen die Ansprüche.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder äußert sie sich innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung nicht hierzu, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten ab der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die Ausschlussfristen unter 1. und 2. gelten nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind. Das gilt insbesondere für
 - gesetzliche Mindestlohnansprüche,
 - Ansprüche aus für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen,
 - Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen einer Vertragspartei beruhen sowie
 - Ansprüche wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

§ 16 Sonstige Bestimmungen

1. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen der Textform.
2. Mündliche Nebenabreden zu diesem Arbeitsvertrag bestehen nicht.
3. Sollten sich einzelne Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages als unwirksam erweisen, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

_____, den _____

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber)

(Unterschrift Arbeitnehmer)

Arbeitsvertrag mit einem Praktikanten

Praktikantenvertrag

Zwischen

nachfolgend "Firma" genannt

und

Herrn/Frau

nachfolgend "Praktikant" genannt

wird folgender Praktikantenvertrag geschlossen:

§ 1 Vertragsgegenstand, Probezeit

1. Der Praktikant wird in der Zeit vom _____ bis _____ entsprechend dem Ausbildungsplan der Fachhochschule _____ zum Erwerb von Erfahrungen und Kenntnissen in der Abteilung _____ bei der Firma ein Praktikum absolvieren.
2. Die arbeitstägliche Ausbildungszeit beträgt ____ Stunden. Dabei hat der Praktikant von ____ bis ____ Pausen einzuhalten.
3. Der erste Monat gilt als Probezeit.

§ 2 Vergütung, Urlaub

1. Der Praktikant erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von _____ € brutto.

Der Praktikant erklärt sich damit einverstanden, dass seine Vergütung auf ein von ihm zu benennendes Bank- oder Postbankkonto überwiesen wird. Die Vergütung wird am Monatsende fällig.

2. Der Mitarbeiter hat für den gesamten Zeitraum der Beschäftigung Anspruch auf ____ Werktage Urlaub, der am Ende der Beschäftigung zu nehmen ist.

§ 3 Pflichten der Firma

Die Firma verpflichtet sich, im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten

1. die nach dem Ausbildungsplan erforderlichen Erfahrungen und Kenntnisse durch eine oder mehrere geeignete Personen zu vermitteln,
2. die zum Besuch der Fachhochschule notwendige Freizeit zu gewähren,
3. mit der Fachhochschule in allen die Ausbildung betreffenden Fragen zusammenzuarbeiten,
4. dem Praktikanten nach Beendigung des Praktikums ein Zeugnis auszustellen, das neben der Dauer und der Art der Tätigkeit auf Wunsch des Praktikanten auch Angaben über die Beurteilung von Führung und Leistung enthält.

§ 4 Pflichten des Praktikanten

Der Praktikant verpflichtet sich,

1. unter Einhaltung des Ausbildungsplans die Ausbildung gewissenhaft zu betreiben,
2. die entsprechenden Weisungen der/s Ausbilder/s der Firma zu befolgen,

3. die tägliche Ausbildungszeit einzuhalten sowie etwa vorgeschriebene Tätigkeitsberichte anzufertigen,
4. die Unfallverhütungsvorschriften sowie sonstige Betriebsordnungen einzuhalten.

§ 5 Arbeitsverhinderung, Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

1. Der Praktikant ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
2. Der Praktikant ist verpflichtet, im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, die länger als 3 Kalendertage dauert, am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit ist eine Folgebescheinigung innerhalb von weiteren 3 Tagen nach Ablauf der vorangegangenen Bescheinigung vorzulegen.

§ 6 Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann während _____ (Probezeit) der Tätigkeit von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen mit sofortiger Wirkung gekündigt werden. Anschließend kann der Praktikantenvertrag nur durch den Praktikanten unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
2. Die Kündigung hat in jedem Falle schriftlich zu erfolgen.
3. Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht, Rückgabe von Unterlagen und sonstigem Firmeneigentum, Datengeheimnis

1. Der Praktikant ist verpflichtet, über alle ihm bekannten Angelegenheiten, Vorgänge, Verträge und Geschäftsbeziehungen innerhalb und außerhalb des Betriebs und auch nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Verschwiegenheit zu bewahren.
2. Dazu gehören neben Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen auch persönliche Verhältnisse der Mitarbeiter und Vorgesetzten.
3. Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht führt zu einem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers; in Extremfällen kann ordentlich bzw. außerordentlich gekündigt werden.
4. Der Praktikant hat jederzeit auf Verlangen des Ausbilders, spätestens aber unaufgefordert bei Beendigung des Praktikums, alle ihm überlassenen Arbeitsmittel (hiervon ausgenommen sind die ihm zum Zweck der Ausbildung ausdrücklich übereigneten Arbeitsmittel) zurückzugeben, die im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für die Firma in seinen Besitz gelangt sind. Dem Praktikanten steht ein Zurückbehaltungsrecht insoweit nicht zu.
5. Der Praktikant verpflichtet sich durch seine Unterschrift auf einem gesonderten Formblatt, das Datengeheimnis gemäß § 53 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu wahren. Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis ist Bestandteil dieses Vertrags und zwingend als Anlage zu diesem Vertrag zu führen.

§ 8 Speicherung von Daten

Der Praktikant ist im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG und der DSGVO) darüber unterrichtet worden, dass seine persönlichen Daten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in einer DV-Anlage gespeichert werden, und erklärt sich damit einverstanden.

§ 9 Ausschluss- und Verfallsfristen

1. Alle Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag und solche, die damit in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht worden sind.
2. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 4 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 10 Sonstige Bestimmungen

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Textform.
2. Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.
3. Sollten sich einzelne Bestimmungen dieses Vertrags als unwirksam erweisen, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

_____, den _____

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber)

(Unterschrift Praktikant)

Arbeitsvertrag mit einem Flüchtling (inklusive aufschiebender Bedingung)

Arbeitsvertrag

zwischen

(im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt)

und

(im Folgenden „Mitarbeiter“ genannt)

§ 1 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und endet am _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses erfolgt aufgrund § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz aus einem in der Person des Mitarbeiters liegenden Grund. Der Mitarbeiter besitzt eine zeitlich befristete Arbeitserlaubnis bis zum _____, mit deren Ablauf dieses Arbeitsverhältnis endet. Auch während der Befristung ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses möglich.

§ 2 Aufenthaltstitel / Arbeitserlaubnis

Der Mitarbeiter wird sich rechtzeitig und selbstständig um die Verlängerung seines Aufenthaltstitels und seiner damit einhergehenden Arbeitsberechtigung bemühen. Er wird dem Arbeitgeber auf Nachfrage den Sachstand des Verlängerungsbegehrs mitteilen, damit dieser eine Verlängerung der Befristung prüfen kann.

Ferner ist der Mitarbeiter verpflichtet den Arbeitgeber unverzüglich über eine Änderung des Aufenthaltstitels / Arbeitserlaubnis (z.B. bei Entzug) zu unterrichten.

§ 3 Probezeit, Kündigung während der Probezeit

Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit mit 2-wöchiger Kündigungsfrist. Wird nach der Probezeit gekündigt, so gelten die Kündigungsfristen gemäß § 8 dieses Vertrags.

§ 4 Tätigkeitsgebiet, Zuweisung anderer Tätigkeiten, Arbeitszeit

Der Mitarbeiter wird als _____ für den Aufgabenbereich _____ eingestellt.

Er ist verpflichtet, auch auf besondere Anordnung andere – seinen Fähigkeiten und seiner Aus- und Fortbildung entsprechende – gleichwertige und zumutbare Tätigkeiten außerhalb seines Aufgabenbereichs zu verrichten.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit ____ Stunden. Diese verteilt sich auf die Arbeitstage wie folgt _____, dabei hat der Beschäftigte folgende Pausenzeiten einzuhalten _____.

§ 5 Vergütung

Das Festgehalt des Mitarbeiters beträgt pro Monat _____ € brutto und wird jeweils am Ende des Monats gezahlt. Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, dass sein Gehalt auf ein von ihm zu benennendes Bank- oder Postgirokonto überwiesen wird. Eventuelle Zahlungen von Gratifikationen, Prämien und ähnlichen Leistungen liegen im freien Ermessen des Arbeitgebers. Sie sind freiwillig und begründen auch bei wiederholter, ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgter Zahlung keinen Rechtsanspruch im Folgejahr.

§ 6 Arbeitsverhinderung, Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Er ist verpflichtet, im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, die länger als 3 Kalendertage dauert, spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit ist eine Folgebescheinigung innerhalb von weiteren 3 Tagen nach Ablauf der vorangegangenen Bescheinigung vorzulegen. Die Arbeitnehmer, die gesetzlich versichert sind, müssen bereits am ersten Tag der AU das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen. Ist der Mitarbeiter an der Arbeitsleistung infolge auf unverschuldeter Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit verhindert, leistet der Arbeitgeber Fortzahlung der Vergütung nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Wird der Mitarbeiter durch Handlungen eines Dritten arbeitsunfähig, gehen die dem Mitarbeiter gegenüber dem Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche wegen Verdienstausfalls in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in welcher der Arbeitgeber während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung geleistet hat.

§ 7 Urlaub

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von ____ Werktagen. Der Urlaub wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der Wünsche des Mitarbeiters festgelegt. Es gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, einzusehen im Personalbüro.

§ 8 Kündigung, Freistellung von der Arbeitspflicht

Das Arbeitsverhältnis kann während der Vertragslaufzeit von beiden Parteien unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

Das Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Mitarbeiter unter Einhaltung der jeweils gültigen gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB gekündigt werden. Für die Kündigung nach der Probezeit des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Für länger dauernde Arbeitsverhältnisse gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB: Wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats

Die Kündigung hat in jedem Fall schriftlich zu erfolgen. Erhält der Mitarbeiter eine arbeitgeberseitige Kündigung und will er gerichtlich gegen diese vorgehen, muss er die Frist des § 4 KSchG einhalten. Das heißt: Er muss innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage zum Arbeitsgericht erheben. Versäumt er diese Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

§ 9 Ausschluss- und Verfallsfristen

Alle Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag und solche, die damit in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht worden sind. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 4 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 10 Aufschiebende Bedingung

Das Arbeitsverhältnis wird unter der aufschiebenden Bedingung geschlossen, dass dem Mitarbeiter die für die Aufnahme der Beschäftigung zwingend erforderliche Arbeitserlaubnis erteilt wird.

§ 11 Sonstige Bestimmungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Textform. Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.

Sollten sich einzelne Bestimmungen dieses Vertrags als unwirksam erweisen, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

_____, den _____

(Unterschrift Mitarbeiter)

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber)

IMPRESSUM

Verleger: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Herausgeber: Dilan Wartenberg, Bonn

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn; Internet: www.vnrag.de; Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 150; Telefax: 02 28 / 36 96 480; E-Mail: Kundendienst@vnr.de

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn • Warschau • Bukarest • Manchester

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.