

ARBEITSVERTRAG

Lediglich der besseren Lesbarkeit halber wird für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die männliche Form gebraucht. Sie gilt entsprechend für alle Geschlechter.

Zwischen

(Name und Anschrift Arbeitgeber)

- im Folgenden: Arbeitgeber -

und

(Name und Anschrift Arbeitnehmer)

- im Folgenden: Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

MAYR Kanzlei für Arbeitsrecht stellt dieses Muster als Orientierungshilfe zur Verfügung. Bei seiner Anwendung sind gegebenenfalls Anpassungen und Ergänzungen vorzunehmen.

Für den individuellen Fall sollte grundsätzlich fachkundiger Rat bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht eingeholt werden.

Kanzlei für
Arbeitsrecht **MAYR**

Columbiadamm 29, 10965 Berlin
Tel: +49 30.69 80 90 70
www.mayr-arbeitsrecht.de

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Es wird auf *unbestimmte Zeit/befristet bis zum ...* vereinbart. Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

§ 2 Probezeit

Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

§ 3 Gegenstand der Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer ist als ... im Bereich ... beschäftigt.

§ 4 Versetzung

Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer auf eine gleich- oder höherwertige Stelle zu versetzen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht und zu keiner Änderung des Gehalts führt.

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt ... Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen bestimmen sich nach den betrieblichen Erfordernissen und werden vom Arbeitgeber bestimmt.

(2) Der Arbeitnehmer ist außerdem verpflichtet, Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in dem gesetzlich zulässigen Umfang zu leisten.

§ 6 Vergütung, Sonderzahlungen

(1) Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt von EUR ... Die Vergütung ist jeweils zum 3. des Folgemonats bargeldlos zu zahlen.

(2) Mit der Vergütung sind bis zu ... Stunden pro Woche etwaig anfallender Überstunden abgegolten. Darüber hinaus gehende Überstunden werden unverzüglich nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber in Freizeit abgegolten.

(3) Die Gewährung sonstiger Leistungen (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, 13. Gehalt etc.) durch den Arbeitgeber erfolgen freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch im Falle einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.

§ 7 Gehaltspfändung oder Abtretung

Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers verpfänden oder abtreten.

§ 8 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der

Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als mitgeteilt und in der Bescheinigung angegeben, ist er verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.

§ 9 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen (24 Werktagen).

(2) Bei Ein- oder Austritt im Laufe eines Kalenderjahres besteht ein zeitanteiler Urlaubsanspruch, soweit die zwingenden Mindestbestimmungen des BUrlG nicht unterschritten werden.

§ 10 Nebentätigkeit

(1) Während der Dauer des Vertrages darf der Arbeitnehmer ohne Genehmigung des Arbeitgebers weder ein Handelsgewerbe betreiben noch in dem Handelszweig des Arbeitgebers Geschäfte auf eigene oder fremde Rechnung machen.

(2) Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung vom Arbeitgeber. Dies gilt auch für bei Vertragsschluss bereits ausgeübte Nebentätigkeiten. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der vertraglich geschuldeten Aufgaben des Arbeitnehmers zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnete Interessen davon nicht beeinträchtigt werden. Die Zustimmung kann bei veränderter Sachlage jederzeit widerrufen werden.

§ 11 Verschwiegenheits-/ Herausgabepflicht

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche vom Arbeitgeber schriftlich gekennzeichnet oder mündlich bezeichnet oder offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers keinen anderen Personen zugänglich zu machen.

(2) Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von dieser Pflicht ganz oder teilweise freistellen.

(3) Alle dem Arbeitnehmer zu Arbeitszwecken überlassenen Gegenstände und Unterlagen stehen im Eigentum des Arbeitgebers, dürfen an niemanden weitergegeben werden und sind jederzeit nach erfolgter Aufforderung oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich am Sitz des Arbeitgebers an den Arbeitgeber zurückzugeben.

§ 12 Vertragsdauer und Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die jeweils maßgebliche sozialversicherungsrechtliche Altersgrenze erreicht hat, unabhängig davon, ob es bei der zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses gültigen Regelaltersgrenze verbleibt oder nicht.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet im Falle einer Befristung spätestens mit Eintritt des Befristungsgrundes oder dem Ende der vereinbarten Laufzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen - auch im Falle einer Befristung - ordentlich gekündigt werden. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist gilt auch für den Arbeitnehmer. Unbeschadet hiervon bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund. Eine fristlose Kündigung gilt im Falle ihrer Unwirksamkeit zugleich als fristgemäße Kündigung zum nächst zulässigen Termin.

§ 13 Vertragsstrafen

(1) Nimmt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeit nicht auf oder löst er das Arbeitsverhältnis vorsätzlich oder fahrlässig ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, so hat er eine Vertragsstrafe zu zahlen. Die Höhe der Vertragsstrafe entspricht dem Bruttoarbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer bei Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses bis zum nächst zulässigen Kündigungstermin Anspruch gehabt hätte.

(2) Für jeden Fall des Verstoßes gegen die wesentlichen Pflichten aus diesem Vertrag, insbesondere die Verschwiegenheitsverpflichtung, Herausgabepflicht, Wettbewerbsverbot etc. ist der Arbeitnehmer zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes verpflichtet. Darüber hinaus können weitere Ansprüche, insbesondere Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche, geltend gemacht werden.

§ 14 Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten von dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. Die Versäumung dieser Frist führt zu einem Verlust des Anspruches.

(2) Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden und fällig ist und der Anspruchsberechtigte von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangen konnte oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen können.

(3) Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von weiteren drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Ausschlussfrist gilt auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen.

(4) Diese Ausschlussfrist gilt nicht bei Ansprüchen wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen Ansprüchen. Die Ausschlussfrist umfasst ebenso wenig den Anspruch auf Mindestlohn oder andere Ansprüche, auf die gesetzlich nicht verzichtet werden kann.

§ 15 Datenschutz

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass zum Zwecke der Gehaltsabrechnung seine personenbezogenen Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Außerdem erklärt er sich ausdrücklich damit einverstanden, dass diese personenbezogenen Daten aufgrund gesetzlicher Bestimmungen bzw. aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten an Dritte, insbesondere an Sozialversicherungsträger, Finanzämter, Geldinstitute sowie an Treuhandgesellschaften (zwecks Errechnung von Versorgungsansprüchen) weitergegeben werden.

§ 16 Nebenabreden und Salvatorische Klausel

(1) Die Parteien sind sich einig, dass keine über den Wortlaut dieses Vertrages hinausgehenden mündlichen Vereinbarungen getroffen wurden.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages und seiner Änderungen oder Ergänzungen unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommende wirksame Vereinbarung zu ersetzen, die dem mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahe kommt.

§ 17 Schriftform

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform sind unwirksam. Individualvereinbarungen zwischen den Parteien haben Vorrang (§ 305 BGB).

Ort, Datum

Ort, Datum

(Unterschrift Arbeitgeber)

(Unterschrift Arbeitnehmer)