**Arbeitsvertrag**

zwischen

Name des Arbeitsgebers

Adresse

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Herrn/Frau

Adresse

– nachfolgend Arbeitnehmer[[1]](#footnote-1) genannt –

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Probezeit**

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am xx.xx.xxxx. Arbeitsort ist \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(2) Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses kann es nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.

(3) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

**§ 2 Tätigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer wird eingestellt als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch andere seiner Qualifikation entsprechende gleichwertige und zumutbare Aufgaben zu übertragen.

(2) Der Arbeitgeber ist ferner berechtigt, dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers eine geringwertigere Tätigkeit zuzuweisen, ohne dass dies Einfluss auf die vereinbarte Vergütung hat.

(3) Aus dringenden betrieblichen Gründen ist der Arbeitnehmer auf Verlangen verpflichtet, vorübergehend außerhalb des vereinbarten Tätigkeitsbereichs zumutbare Arbeiten, auch an einem anderen Ort oder für einen anderen Arbeitgeber zu leisten. Vorübergehend ist ein Zeitraum von nicht mehr als einem Monat.

**§ 3 Arbeitszeit, Kurzarbeit**

(1) Für die Tätigkeit des Arbeitnehmers ist die beim Arbeitgeber geltende regelmäßige Arbeitszeit maßgebend. Sie beträgt derzeit \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden vom Arbeitgeber festgelegt.

(2) Soweit es betrieblich notwendig ist, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Überstunden, Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist.

(3) Der Arbeitnehmer hat seine gesamte Arbeitszeit einschließlich geleisteter Überstunden unter Nutzung des betrieblichen Zeiterfassungssystems festzuhalten.

(4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf entsprechende Anordnung des Arbeitgebers hin Kurzarbeit zu leisten, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall aufgrund der allgemeinen wirtschaftlichen Lage oder eines außerordentlichen Ereignisses sowie höherer Gewalt vorliegt und der Agentur für Arbeit der Arbeitsausfall angezeigt worden ist. Der Umfang der Kurzarbeit kann bis auf Null reduziert werden, wenn ein Arbeiten im Betrieb nicht mehr möglich sein sollte. Bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von 2 Wochen einzuhalten. Die Kurzarbeit kann für eine Dauer von längstens 12 Monaten angeordnet werden, soweit nicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer verlängert. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung im Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

**§ 4 Vergütung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Euro, das jeweils zum Monatsende fällig ist. Die Zahlung erfolgt bargeldlos.

(2) Mit der Vergütung sind bis zu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Überstunden im Monat abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch Freizeit abgegolten.

(3) Die Zahlung von Gratifikationen, Boni oder ähnlichen Sonderzahlungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Auszahlung wiederholt und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.

**§ 5 Vergütungsabtretung, Verpfändung**

(1) Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers abtreten oder verpfänden. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.

(2) Für die Bearbeitung einer Vergütungspfändung darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Zahlung einer Pauschale in Höhe von 1 Prozent der Pfandsumme verlangen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, nachzuweisen, dass der tatsächlich entstandene Schaden nicht entstanden oder wesentlich niedriger ist als diese Pauschale.

**§ 6 Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer erhält pro Kalenderjahr bezogen auf eine 5-Tage-Woche den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.

(2) Die Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das Folgejahr bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung. Sie ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vorliegen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden, da er ansonsten verfällt.

(3) Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer weiteren Urlaub von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Tagen pro Kalenderjahr. Die Bestimmungen in Absatz 1 gelten für den übergesetzlichen Zusatzurlaub entsprechend.

(4) Durch die Gewährung des Urlaubs wird im jeweiligen Kalenderjahr zunächst der gesetzliche Mindesturlaub, im Anschluss etwaiger Zusatzurlaub für schwerbehinderte Personen, schließlich der vertragliche Zusatzurlaub erfüllt.

(5) Ist der Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vollständig in Natur gewährt, ist er nach dem Bundesurlaubsgesetz abzugelten. Dies gilt nur für den gesetzlichen Mindesturlaub; eine Abgeltung vertraglichen Zusatzurlaubs ist nicht möglich.

**§ 7 Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer unverzüglich mitzuteilen.

(2) Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens vor Ablauf des dritten Kalendertages eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist er verpflichtet, unverzüglich eine Folgebescheinigung vorzulegen.

(3) Im Falle von Krankheit erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.

(4) Ist der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen für eine verhältnismäßig nicht unerhebliche Zeit verhindert, ist sein Anspruch auf Vergütung für diese Zeit grundsätzlich ausgeschlossen. Dies gilt nicht bei Todesfällen in der eigenen Familie, der Eheschließung, der Niederkunft der Ehefrau sowie Umzug (jeweils ein Tag).

**§ 8 Geschäftsgeheimnisse und Arbeitsunterlagen**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle nicht allgemein bekannten vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Geschäftsgeheimnisse, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Anstellungsverhältnis, Stillschweigen zu bewahren.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich in der Kommunikation innerhalb des Unternehmens und im Verkehr nach außen zur Einhaltung von Vertraulichkeitsstandards im Umgang mit vertraulichen Informationen. Der Mitarbeiter trägt auch Sorge dafür, dass die von ihm benutzten EDV-Systeme nicht Unbefugten zugänglich und gegen Zugriff durch Dritte durch angemessene technische Schutzmaßnahmen gesichert sind.

(3) Bei seinem Ausscheiden ist der Arbeitnehmer verpflichtet, alle in seinem Besitz befindlichen Unterlagen, Gegenstände und Informationen – in Schriftform und elektronischer Form –, die den Arbeitgeber betreffen, vollständig zurückzugeben.

**§ 9 Nebentätigkeiten, Veröffentlichungen**

(1) Die Aufnahme einer Nebentätigkeit bedarf der schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers. Diese wird erteilt, wenn berechtigte Belange des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

(2) Veröffentlichungen und/oder Vorträge, deren Inhalt in einem sachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit des Mitarbeiters im Unternehmen stehen, bedürfen der schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers.

**§ 10 Kündigung, Ende des Arbeitsverhältnisses, Freistellung, Vertragsstrafe**

(1) Während der Probezeit nach § 1 Abs. 3 dieses Vertrages können beide Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zu jedem beliebigen Tag kündigen.

(2) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Bei entsprechender Betriebszugehörigkeit verlängert sich diese Frist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber nach den gesetzlichen Vorschriften. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist gilt in gleicher Weise auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer.

(3) Das Anstellungsverhältnis endet, wenn es nicht vorher gekündigt wurde, mit Ablauf des Kalendermonats, an den unmittelbar anschließend der Arbeitnehmer Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat, das ist derzeit der Monat, in dem der Arbeitnehmer das 67. Lebensjahr vollendet.

(4) Das Anstellungsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer dauerhaft vollständig erwerbsgemindert ist, und der Arbeitnehmer nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag zurücknimmt oder auf eine Rente auf Zeit einschränkt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Bei Bewilligung einer Rente auf Zeit ruht das Anstellungsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens aber bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Satz 1.

(5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach Ausspruch einer etwaigen Kündigung den Arbeitnehmer widerruflich oder unwiderruflich von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche, soweit dem keine schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen. Der Arbeitnehmer muss sich einen im Freistellungszeitraum durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber anrechnen lassen.

**§ 11 Internetnutzung**

Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, den Internetzugang an seinem Arbeitsplatz für private Zwecke zu nutzen; insbesondere darf er keine privaten E-Mails versenden und empfangen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den E-Mail-Verkehr und die Internetnutzung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz auf dieses Verbot hin zu überprüfen.

**§ 12 Ausschlussfristen**

(1) Alle beidseitigen Ansprüche im Zusammenhang mit dem bestehenden Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten in Textform gegenüber dem anderen Vertragspartner geltend gemacht werden.

(2) Die Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes einer Regelung über Ausschlussfristen nicht zugänglich sind und auf die nicht verzichtet werden kann. Die Ausschlussfristen gelten ferner nicht für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit bzw. aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren.

**§ 13 Datenschutz**

(1) Der Arbeitnehmer hat bei Abschluss des Vertrages von den Datenschutzinformationen für Arbeitnehmer Kenntnis genommen.

(2) Der Arbeitnehmer hat das Formular zur Vertraulichkeit und Einhaltung der datenschutzrechtlichen unterzeichnet, das als Anlage diesem Vertrag beigefügt ist.

**§ 14 Sonstiges**

(1) Die Angaben des Arbeitnehmers im Personalfragebogen sind wesentlicher Bestandteil dieses Vertrags.

(2) Änderungen des Vertrags durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam. Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen der Schriftform; mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

(3) Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam, wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrags nicht berührt.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum Datum

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeitgeber Arbeitnehmer

1. Der Begriff Mitarbeiter wird nachfolgend einheitlich für weibliche und männliche Mitarbeiter verwendet. [↑](#footnote-ref-1)