Anstellungsvertrag für Angestellte und Arbeiter

Zwischen Herrn/Frau

.....

Anschrift

.....

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

Herrn/Frau

.....

Anschrift

.....

- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –

wird der folgende Arbeitsvertrag geschlossen:

MUSTER

§ 1 Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ..... und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

§ 2 Probezeit

Die ersten sechs Monate werden als Probezeit angesehen. Innerhalb einer Frist von zwei Wochen kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten beendet werden.

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als ..... eingestellt. Dazu zählen vor allem folgende Arbeiten: .....

§ 4 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Vergütung von ..... Euro bzw. einen Stundenlohn in Höhe von ..... Euro. Wird eine zusätzliche Zahlung vom Arbeitgeber gewährt, handelt es sich um eine Leistung auf freiwilliger Basis. Auch die wiederholte vorbehaltslose Zahlung stellt keine Begründung für einen Rechtsanspruch auf die Gewährung dieser Leistung in der Zukunft dar.

Wenn das Arbeitsverhältnis ruht und kein Anspruch auf Arbeitsentgelt gegeben ist, besteht kein Anspruch auf Zuwendungen (z. B. Wehr- und Zivildienst, Elternzeit oder unbezahlte Freistellung). Damit eine Gratifikation gewährt werden kann, darf das Arbeitsverhältnis am Tag der Auszahlung weder gekündigt noch beendet sein.

MUSTER

§ 5 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ……. Stunden in der Woche. Die allgemeine Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit richtet sich nach der Einteilung im Betrieb.

§ 6 Urlaubsanspruch

Bei einer Fünftagewoche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen im Kalenderjahr. Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber einen vertraglichen Urlaub von weiteren …….. Tagen. Der gesetzliche Urlaub muss zuerst eingebracht werden.

In jedem vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. Entgelt hat oder das Arbeitsverhältnis ruht, wird der zusätzliche Urlaub um ein Zwölftel gemindert. Im Gegensatz zu dem gesetzlichen Mindesturlaub gilt für den vertraglich festgehaltenen Urlaub, dass der Anspruch darauf nach Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte. In einem solchen Fall besteht erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres kein gesetzlicher Anspruch auf Urlaub mehr.

Scheidet der Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte aus, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt. Der gesetzliche Mindesturlaub darf dadurch jedoch nicht unterschritten werden.

MUSTER

Sind nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubstage offen, sind diese innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit die Möglichkeit besteht.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs muss den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

§ 7 Krankheit

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen laut Gesetz. Die Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden. Außerdem ist vor Ablauf des dritten Kalendertags nach Beginn der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeits-bescheinigung inklusive voraussichtlicher Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber hat das Recht, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während des Arbeitsverhältnisses und auch nach seinem Ausscheiden über alle betrieblichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren. Hält er sich nicht an diese Vereinbarung, muss er eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts entrichten. Der Arbeitgeber kann außerdem weitere entstandene Schäden geltend machen.

MUSTER

§ 9 Nebentätigkeiten

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber unabhängig von Dauer oder Verdienst schriftlich mitgeteilt werden und ist nur mit seiner Zustimmung zulässig.

§ 10 Vertragsstrafe

Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß an oder beendet das Arbeitsverhältnis vertragswidrig, hat er die Pflicht, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und ein Bruttomonatsgehalt nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Der Arbeitgeber kann außerdem weitere entstandene Schäden geltend machen.

§ 11 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Wird die Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers verlängert, gilt diese auch für den Arbeitgeber. Die Kündigung muss in schriftlicher Form erfolgen. Bevor das Arbeitsverhältnis angetreten wurde, ist eine Kündigung ausgeschlossen. Ab einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren gelten die im Bürgerlichen Gesetzbuch definierten Fristen.

MUSTER

Der Arbeitgeber hat das Recht, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Eventuelle Ansprüche auf Urlaub oder eventuelle Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto sind anzurechnen. Während der Freistellung muss sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen lassen.

Spätestens nach Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Rentenalter erreicht hat, endet das Arbeitsverhältnis.

§ 11 Ausschluss-/Verfallfristen

Jegliche Ansprüche, die aus dem Arbeitsverhältnis resultieren, verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden. Kommt es zu einer Ablehnung durch den Vertragspartner, können eventuelle Ansprüche innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen, bleiben davon unberührt.

Für den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlich festgelegten Mindestlohn gilt die Ausschlussfrist nicht. Vergütungsansprüche, die darüber hinausgehen, fallen jedoch unter die vereinbarte Ausschlussfrist.

MUSTER

§ 12 Vertragsänderungen

Liegt keine mündliche oder schriftliche im Einvernehmen getroffene Änderung des Vertrages vor, hat der Arbeitnehmer aus dem reinen und einseitigen Verhalten des Arbeitgebers heraus keine vertraglichen Ansprüche.

Sind einzelne Vertragsbestimmungen unwirksam oder werden es zukünftig, bleibt die übrige Wirksamkeit des Vertrages davon unberührt.

Änderungen der persönlichen Verhältnisse (z. B. Familienstand, Adresse, Anzahl der Kinder) hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 13 Zusätzliche Vereinbarungen

....

....

.....

Ort, Datum

……

Unterschrift Arbeitgeber Unterschrift Arbeitnehmer

MUSTER