

Arbeitsvertrag, unbefristet

Unbefristeter Arbeitsvertrag

Zwischen (im Folgenden "Firma")

und

Frau/Herrn..... (im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Probezeit/Tätigkeit/Ort/Vorbehalte

1. Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom als (Tätigkeit) in (Ort) auf unbestimmte Zeit eingestellt.
2. Die ersten Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
3. Der Aufgabenbereich umfasst insbesondere Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als Anlage beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung.
4. Die Firma behält sich im Rahmen des Direktionsrechts vor, dem Arbeitnehmer innerhalb des Betriebs oder Unternehmens eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Tätigkeit zu übertragen. Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb, an einem anderen Ort oder vorübergehend auch in einem anderen mit der Firma verbundenen Unternehmen. Die Interessen des Arbeitnehmers sind im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden ohne die Berücksichtigung der Pausen.
2. Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit wird von der Firma gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen festgelegt; sie verteilt sich derzeit auf die Wochentage Montag bis Freitag von ... Uhr bis ... Uhr, bei einer Mittagspause von ... Uhr bis ... Uhr. Verteilung und Lage der Arbeitszeit können nach billigem Ermessen auch nachträglich abweichend geregelt werden. Dies gilt im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes auch für die Anordnung von Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft sowie Nacht- und Sonntagsarbeit und die Einführung von Schichtarbeit. Die Firma behält sich vor, Verteilung und Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen näher zu bestimmen und auch nachträglich abweichend zu regeln.
3. Die Firma ist bei betrieblichen Erfordernissen im Rahmen billigen Ermessens und unter Beachtung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes berechtigt, Überstunden anzuordnen. Diese werden ohne anderweitige Vereinbarung spätestens innerhalb von zwei Monaten nach dem Ende des Monats, in dem sie geleistet wurden durch entsprechenden Freizeitausgleich abgegolten. (Alt.: Bis zu 10 Überstunden im Monat sind mit der Vergütung (unten § 3) abgegolten.)
4. Die Firma ist berechtigt, Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher, auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhender Arbeitsausfall vorliegt, und sie dies bei der Agentur für Arbeit angezeigt hat. Im Fall der Einführung von Kurzarbeit ist der Arbeitnehmer mit der vorübergehenden Verkürzung seiner individuellen Arbeitszeit sowie der dementsprechenden Reduzierung seiner Vergütung einverstanden, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Die Firma hat dem Arbeitnehmer gegenüber eine Ankündigungsfrist von vier Tagen einzuhalten.

§ 3 Vergütung

1. Die monatliche Bruttovergütung beträgt während der Probezeit ... EUR, nach Ablauf der Probezeit ... EUR. Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Arbeitnehmers.
2. Die Gewährung einmaliger Sonderzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gratifikationen) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und auch bei wiederholter Gewährung ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft (Freiwilligkeitsvorbehalt, Ausschluss betrieblicher Übung).

§ 4 Abtretungen/Verpfändungen/Kosten

1. Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung ist ausgeschlossen.
2. Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen, soweit diese die Grenze der Pfändbarkeit unterschreiten.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die aufgrund einer Abtretung oder Verpfändung entstehenden Bearbeitungskosten zu übernehmen. Für jeden Bearbeitungsvorgang wie Überweisung, Abfassen eines Schreibens etc. werden pauschal 10 EUR als Kosten festgelegt. Die Firma behält sich vor, einen höheren Aufwand nachzuweisen und diesen vom Arbeitnehmer zu verlangen. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis vorbehalten, dass keine Bearbeitungskosten entstanden oder diese wesentlich niedriger als die Pauschale sind. In diesem Fall sind als Kostenersatz lediglich die tatsächlich entstandenen Kosten geschuldet.

§ 5 Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Für diesen gilt das Bundesurlaubsgesetz. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen besteht außerdem ein gesetzlicher Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen von fünf Arbeitstagen in einer 5-Tageweche (§ 208 SGB IX).
2. Die Firma gewährt darüber hinaus übergesetzlich pro Kalenderjahr einen vertraglichen Urlaub von weiteren Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen. Er mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres oder bei Vorliegen der gesetzlichen Übertragungsvoraussetzungen mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte.
3. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.
4. Im Ein- und Austrittsjahr wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei eine Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.
5. Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

§ 6 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen der Firma unverzüglich Mitteilung zu machen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag ärztlich feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen. Die Firma ist berechtigt, die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit früher zu verlangen. Ist der Arbeitnehmer nicht Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse oder wird die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt festgestellt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, hat der Arbeitnehmer der Firma zu den in Satz 2 und 3 genannten Zeitpunkten eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

§ 7 Nebentätigkeit

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede Nebentätigkeit vor ihrer Aufnahme der Firma gegenüber hinsichtlich Art, Ort, Dauer und zeitlichem Umfang schriftlich anzuzeigen. Sie bedarf grundsätzlich der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch die Firma. Die Zustimmung kann von der Firma insbesondere versagt werden, wenn der Arbeitnehmer bei der beabsichtigten Nebentätigkeit gegen erhebliche Interessen der Firma oder gegen Schutzgesetze verstoßen würde oder wenn durch sie die Arbeitskraft des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden wird.

2. Wird die Zustimmung erteilt, so ist sie jederzeit widerruflich, sofern betriebliche Gründe dies auch unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers erfordern.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer dieses Vertrags über alle nicht allgemein bekannten oder nicht ohne Weiteres zugänglichen betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren. Unter Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse fallen alle geschäftlichen, betrieblichen und technischen Informationen und Vorgänge, die nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich sind und nach dem Willen der Firma oder aufgrund entsprechender Richtlinien und Anweisungen nicht der Allgemeinheit bekannt werden sollen. Im Zweifelsfall ist der Arbeitnehmer vor Offenbarung entsprechender Informationen und Vorgänge verpflichtet, mit der Firma zu klären, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich ist.
2. Die Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
3. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auf entsprechende Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen die Firma organisatorisch oder wirtschaftlich verbunden ist. Die Pflicht zur Verschwiegenheit erstreckt sich auch auf sämtliche Daten und Informationen, die aus dem Kundenkreis der Firma und verbundener Unternehmen bekannt geworden sind.
4. Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht, sofern der Arbeitnehmer zur Meldung oder Offenbarung der Tatsache nach dem HinSchG oder anderer gesetzlicher Regelungen berechtigt ist.

§ 9 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen ordentlich kündigen.
2. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.
3. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
4. Die Firma ist berechtigt, den Arbeitnehmer mit Ausspruch einer Kündigung, gleichgültig von welcher Seite, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch und etwaige Zeitguthaben – auch vorübergehend – unwiderruflich von der Arbeit freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß gegeben ist (z. B. Geheimnisverrat, Konkurrenzttätigkeit, strafbare Handlungen), der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt und der sachliche Grund das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Gleiches gilt bei einem dringenden Verdacht eines gravierenden Vertragsverstoßes.
5. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente in Anspruch nimmt.
6. Das Arbeitsverhältnis endet außerdem, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn geltende Regelaltersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
7. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach dem Arbeitnehmer eine unbefristete Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung zuerkannt wird. Der Arbeitnehmer hat die Firma von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbeseids des Integrationsamts. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
8. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende be-

triebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung in Textform beantragt.

9. Will der Arbeitnehmer im Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so gilt hierfür die Frist des § 4 Satz 1 KSchG. Entsprechendes gilt nach § 4 Satz 2 KSchG für den Fall der Änderungskündigung. Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam (§ 7 KSchG). Bei unverschuldeter Versäumung kann die Kündigungsschutzklage innerhalb von zwei Wochen auf Antrag vom Arbeitsgericht nachträglich zugelassen werden.

§ 10 Unterlagen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle im Eigentum der Firma oder dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zur Verfügung gestellten Gegenstände und betrieblichen Unterlagen, Datenträger sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien etc. an die Firma herauszugeben.

§ 11 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird durchgeführt von ...

§ 12 Anspruch auf Fortbildung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung zur/zum ...

§ 13 Ausschlussklausel

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, müssen innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Nicht innerhalb dieser Frist geltend gemachte Ansprüche verfallen.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die vorstehenden Regelungen gelten jeweils nicht für folgende Ansprüche:
 - Ansprüche, die vom rechtskräftigen Ausgang eines Kündigungsschutzverfahrens abhängen. Hier beginnen vorstehende Fristen mit dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens.
 - Ansprüche, die auf dem gesetzlichen Mindestlohn oder auf einem festgesetzten branchenspezifischen Mindestlohn beruhen oder einen solchen ersetzende Ansprüche betreffen, etwa auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsentgelt
 - Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen
 - Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen
 - Ansprüche, die auf einer mindestens grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers, seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen beruhen

§ 14 Betriebliche und tarifliche Regelungen/Öffnungsklausel

Zur Zeit des Vertragsabschlusses bestehen bei der Firma keine kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen), die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Sofern nachträglich tarifliche oder betriebliche Regelungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und soweit der Arbeitnehmer vom persönlichen Anwendungsbereich erfasst ist, gehen diese Regelungen den Bestimmungen dieses Arbeitsvertrags und sonstigen arbeitsvertraglichen Abmachungen vor, auch wenn sie für den Arbeitnehmer im Einzelfall ungünstiger sind (Öffnungsklausel, Ausschluss des Günstigkeitsprinzips). Dies gilt beispielsweise für Fragen der betrieblichen Ordnung, eine Änderung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung oder freiwilliger Sozialleistungen. Dieser Vorbehalt gilt auch für mehrfache Änderungen.

§ 15 Nebenabreden/Schriftform/Salvatorische Klausel

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

2. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
3. Das Schriftformerfordernis gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter der Firma.
4. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden. Auch die wiederholte Gewährung einer Leistung oder Vergünstigung begründet einen Rechtsanspruch für die Zukunft nur bei Beachtung der Schriftform (Ausschluss betrieblicher Übung).
5. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

Ort

Datum

.....

Firma

.....

Arbeitnehmer

Anlagen: Stellenbeschreibung (Anlage 1)