**Arbeitsvertrag**

Zwischen: **……………………………………………………………………………………………..**

*Name und Adresse des Arbeitgebers*

vertreten durch **………………………………………………….……………………………………..**

(im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt)

und Herrn/Frau **………………………………………………….…………………………………….**

wohnhaft **…………………………………………………………………….………………………...**

im Folgenden „Arbeitnehmer“ genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am **……………………………………………………………………..**

Der Arbeitnehmer wird angestellt als **…………………………………………………………………**

Regelmäßiger Arbeitsort ist **…………………………………………………………………………...**

Er ist vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

**……………………………………………………………………….………………………………...**

**…………………………………………………………………………………………………………**

**…………………………………………………………………………………………………………**

Er verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort, - die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen und nicht mit einer Lohnminderung verbunden sind.

Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer nach betriebsorganisatorischen Erfordernissen auch andere seiner Vorbildung, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende zumutbare Aufgaben im Rahmen billigen Ermessens ohne Minderung der Vergütung zu übertragen.

**§ 2 Arbeitszeit**

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt **……..** Wochenstunden ausschließlich der Pausen. Verteilung, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen werden vom Arbeitgeber nach betriebsorganisatorischen Erfordernissen unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers festgelegt.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

**§ 3 Vergütung**

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von **……….** Euro / einen Stundenlohn von **……..** Euro.

Zusätzliche Leistungen:

Der Arbeitnehmer erhält ein Weihnachtsgeld in Höhe von **……….** Euro.

Der Arbeitnehmer erhält ein Urlaubsgeld in Höhe von **………** Euro.

Das Weihnachtsgeld ist mit dem Novembergehalt auszuzahlen. Das Urlaubsgeld ist mit dem Junigehalt auszuzahlen. Bei Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld handelt es sich um freiwillige Leistungen. Auch die wiederholte vorbehaltlose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

Überstunden von bis zu 10 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das Konto **……………………………** bei der **……………………………..** IBAN **…………………………...**

des Arbeitnehmers in bargeldloser Form angewiesen.

**§ 4 Urlaub**

**§ 4.1**

Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Bei einer Beschäftigung an 6 Tagen pro Woche beträgt der Mindesturlaub 24 Arbeitstage.

Über den Mindesturlaub hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen vertraglichen Urlaub von **….** Arbeitstagen pro Kalenderjahr (also insgesamt **….** Arbeitstage). Erhöht sich der allgemeine gesetzliche Mindesturlaub, so verringert sich der zusätzliche vertragliche Urlaubsanspruch in gleichem Umfang. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbar wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.

**§ 4.2**

Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Er wird nur dann auf das nächste Kalenderjahr übertragen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der zusätzliche vertragliche Urlaub in den ersten 3 Monaten des nächsten Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt der zusätzliche vertragliche Urlaub jeweils mit Ablauf des 31.03.dieses nächsten Kalenderjahres; dies gilt auch für Fälle, in denen der Arbeitnehmer den zusätzlichen vertraglichen Urlaub aufgrund von Krankheit nicht in Anspruch nehmen kann. Wird der zusätzliche vertragliche Urlaub nicht nach Maßgabe der vorstehenden Sätze auf das Folgejahr übertragen, dann verfällt er mit Ablauf des 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Die Übertragung des gesetzlichen Urlaubs richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 4.3**

Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelungen abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

**§ 4.4**

Im Ein- und Austrittsjahr wird der vertragliche Urlaub jeweils zeitanteilig gewährt. Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch gelten insofern die gesetzlichen Bestimmungen. Soweit der gesetzliche Anspruch auch zeitanteilig zu gewähren ist, sind in Ansehung der Rundungsregel in § 5 Abs. 2 BurlG der gesetzliche und der vertragliche Urlaubsanspruch zu addieren, sodann aus der Summe die zeitanteilige Quote zu ermitteln und erst im letzten Schritt die vorgenannte Rundungsregel anzuwenden.

**§ 4.5**

Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Belangen und den Urlaubswünschen anderer Mitarbeiter abzustimmen.

**§ 5 Arbeitsverhinderung / Krankheit**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.

Dauert im Falle einer Erkrankung die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von 3 Kalendertagen eine neue Bescheinigung einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 6 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma des Arbeitgebers bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eine weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen. Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer ferner darauf hin, dass Geheimnisverrat nach § 17 UWG strafbar ist.

**§ 7 Weitere Beschäftigungen**

Der Arbeitnehmer versichert, keiner weiteren Beschäftigung nachzugehen. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig vom zeitlichen Umfang und der Vergütungshöhe. Eine weitere Beschäftigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

**§ 8 Vertragsstrafe**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt, oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für die genannten Vertragsverletzungen bis zum Ende der Probezeit und in Höhe einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

**§ 9 Probezeit/Kündigung/Beendigung**

Vor Dienstantritt ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für beide Seiten ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs (*oder* drei Monate) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 4 Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das für ihn maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

**§ 10 Ausschlussfristen**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.

Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt auch für Zahlungsansprüche, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden oder von dessen Ausgang abhängen.

Der Ausschluss nach den vorstehenden Ziffern gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.

**§ 11 Nebenabreden/Schriftform/Salvatorische Klausel**

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden bestehen nicht.

Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i.S.d. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers. 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).

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, 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 Vertrages eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

**……………………………………………**

Ort, Datum

**…………………………………………………………………………………………………………**

Unterschrift Arbeitgeber Unterschrift Arbeitnehmer