

ARBEITSVERTRAG (befristet)

Zwischen

(Name des Betriebes / Arbeitgeber)

(PLZ, Ort, Straße)

und

Herrn/Frau _____ geb. am _____
(Arbeitnehmer) (Geburtsdatum)

wohnhaft

(PLZ, Ort, Straße)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses

a. Tätigkeitsbereich

Herr/Frau _____ wird als _____
(Name) (Berufsbezeichnung)

eingestellt. Arbeitsort ist der Sitz des Unternehmens in _____. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Tätigkeit zu übertragen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen. Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb, oder an einem anderen Ort. Bei zwingenden betriebsbedingten Gründen ist der Arbeitnehmer verpflichtet Arbeitsaufgaben im Homeoffice durchzuführen. Der Arbeitnehmer ist zur vorübergehenden Übernahme gering- oder höherwertigen Tätigkeiten verpflichtet.

b. Beginn der Arbeit / Kündigung

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und endet mit Ablauf des _____ ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf. Für die ersten 6 Monate gilt eine Probezeit als vereinbart. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen kündigen. Die Kündigung in der Probezeit bedarf keiner Begründung. Nach Ablauf der Probezeit finden auf eine Kündigung die gesetzlichen bzw. vertraglichen Bestimmungen Anwendung. Das Arbeitsverhältnis unterliegt dem Recht der ordentlichen Kündigung und kann unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen ordentlich gekündigt werden. Eine Kündigung des Vertrages vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen. Generell bedürfen alle Kündigungen der Schriftform.

Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses aus diesem Arbeitsverhältnis ist der Arbeitnehmer zur Schadenminderung verpflichtet, dem Arbeitgeber Auskunft darüber zu erteilen, welche zumutbaren, vorgeschlagenen Arbeitsverhältnisse (Angebote) seitens der Vermittlungsbehörde gemacht wurden und warum diese abgelehnt wurden. Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der Auskunft weiterhin verpflichtet, alle Einkünfte aus einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit während des Kündigungsschutzprozesses gegenüber dem Arbeitgeber zu benennen.

c. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich _____ Stunden.
(Anzahl)

Gearbeitet wird an folgenden Tagen:

Wochentag(e) _____ Uhrzeit von _____ bis _____ Uhr.
(Wochentage) (Beginn) (Ende)

(unbezahlte Pausen eingeschlossen).

Der Arbeitgeber behält sich vor, Verteilung und Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen näher zu bestimmen und auch nachträglich abweichend zu regeln. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei entsprechendem betrieblichen Bedarf in gesetzlich zulässigem Umfang auch Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten. Im Fall eines betrieblichen Mehrbedarfs erklärt sich der Arbeitnehmer bereit, auf gesonderte Anordnung des Arbeitgebers Überstunden zu leisten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit einseitig einzuführen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Für die Dauer der Kurzarbeit mindert sich die Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit. Bei Kurzarbeit „Null“ mindert sich der Urlaubsanspruch anteilig im Verhältnis zur Kurzarbeit „Null“.

§ 2 Vergütung

Herr _____ erhält ein Arbeitsentgelt von brutto EUR _____ pro Stunde/pro Monat.
(Name) (Betrag)

Die Vergütung ist jeweils am 5. Tag des Folgemonats fällig und wird bargeldlos auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto bei der _____

IBAN: _____ BIC: _____

angewiesen.

Auf Anordnung geleistete Überstunden werden durch den Arbeitgeber in Freizeit ausgeglichen oder mit dem entsprechenden Arbeitsentgelt vergütet.

Zulagen, die zusätzlich zum monatlichen laufenden Entgelt gewährt werden, können bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (z.B. wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers oder im Rahmen einer Umstrukturierung) widerrufen werden (Widerrufsvorbehalt).

Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämie, etc.) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und begründet auch bei wiederholter Gewährung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft (Freiwilligkeitsvorbehalt, Ausschluss betrieblicher Übung).

Mit der in diesem Vertrag vorgesehenen Vergütung sind alle vertraglichen Leistungen des Arbeitnehmers abgegolten

§ 3 Abtretungen/Verpfändungen/Pfändungen

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung von Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber an Dritte ist ausgeschlossen. Im Fall einer Gehaltspfändung hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten zu tragen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr vom Gehalt einzubehalten.

§ 4 Nebenbeschäftigung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses seine ganze Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und jede entgeltliche Nebentätigkeit zu unterlassen, die seine Arbeitsleistung oder die Interessen des Arbeitgebers in sonstiger Weise beeinträchtigen können. Der Arbeitnehmer hat eine beabsichtigte entgeltliche Nebentätigkeit unter Angabe von Art, Ort, Dauer und Umfang der Tätigkeit schriftlich anzuzeigen. Jede entgeltliche Nebentätigkeit, gleichgültig ob sie abhängig oder selbständig ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Eine bei Vertragsschluss bereits übernommene Nebentätigkeit hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auch ohne Aufforderung anzuzeigen und unter denselben Voraussetzungen genehmigen zu lassen. Der Arbeitgeber wird der angezeigten Nebentätigkeit zustimmen bzw. diese genehmigen, soweit eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen nicht zu befürchten ist. Eine erteilte Zustimmung bzw. Genehmigung ist bei Vorliegen sachlicher Gründe im Rahmen billigen Ermessens widerruflich. Der vorstehende Erlaubnisvorbehalt gilt nicht für ehrenamtliche Tätigkeiten im karitativen, gesellschaftlichen, konfessionellen und politischen Bereich, die schützenswerte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigen.

§ 5 Arbeitsverhinderung

Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung oder Unfall hat der Arbeitnehmer auf Aufforderung des Arbeitgebers sofort, unaufgefordert spätestens am 3. Tag der Abwesenheit (Eingang beim Arbeitgeber) dem Arbeitgeber eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Ferner ist er verpflichtet, spätestens am 3. Tag der Abwesenheit das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer festzustellen und sich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aushändigen zu lassen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist unverzüglich, spätestens mit Ablauf der bisherigen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eine ärztliche Folgebescheinigung einzuholen und bis zu diesem Zeitpunkt dem Arbeitgeber vorzulegen oder nach Satz 2 mitzuteilen. Diese Pflicht gilt auch nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruchs.

Bei Krankheit wird bis zu 6 Wochen das Arbeitsentgelt weiterbezahlt.

Freistellungen aus persönlichen Gründen gemäß § 616 BGB, diese sind abschließend aufgezählt: Tod eines nahen Angehörigen, Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin sowie Hochzeit des Arbeitnehmers werden für 2 Tage vergütet. Im Übrigen wird die Anwendbarkeit von § 616 BGB im gegenseitigen Einvernehmen ausgeschlossen. Die Anwendung von § 615 BGB, wird soweit gesetzlich zulässig, ausgeschlossen. Für den Ausschluss von § 615 BGB gilt zumindest eine 5 Tage Frist ab Verzug.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei Bedenken oder begründeten Zweifeln an dessen gesundheitlicher Leistungsfähigkeit, zu einer arbeitsmedizinischen Untersuchung aufzufordern. Der Arbeitnehmer entbindet den untersuchenden Arzt von dessen ärztlicher Schweigepflicht. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 6 Urlaub

Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Für diesen gilt das Bundesurlaubsgesetz. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.

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. Erhöht sich der allgemeine gesetzliche Mindesturlaub, so verringert sich der zusätzliche vertragliche Urlaubsanspruch in gleichem Umfang. Sonderurlaub besonders geschützter Personengruppen wird nicht angerechnet. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt. Sofern keine anderweitige Vereinbarung besteht, wird der übergesetzliche vertragliche Urlaub nicht vergütet.

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 er 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 Bestimmungen.

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.

Im Ein- und Austrittsjahr wird der vertragliche Urlaub jeweils zeitanteilig gewährt. Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch gelten insofern die gesetzlichen Bestimmungen.

Der Urlaub ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen und in ausreichender Frist vorher anzumelden. Die Frist beträgt 4 Wochen. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Belangen und den Urlaubswünschen anderer Mitarbeiter abzustimmen. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt ist. Im Übrigen gelten die jeweiligen betrieblichen Urlaubsregelungen.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht/Ausschlussfristen/Sonstiges

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeiten im Unternehmen bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden, Stillschweigen bewahren. Der Arbeitnehmer hat über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber bekanntgeworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über seine arbeitsvertraglichen Regelungen sowie über alle betrieblichen Angelegenheiten vertraulicher Art, insbesondere Geschäfts- und

Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, sowohl während der Dauer dieses Vertrages als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Zu den vertraulichen Angelegenheiten gehören auch die persönlichen Verhältnisse von Arbeitnehmern und Vorgesetzten (z.B. Gehaltspfändungen, Vorschüsse, Darlehen). Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht für Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auf entsprechende Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen der Arbeitgeber organisatorisch oder wirtschaftlich verbunden ist. Die Pflicht zur Verschwiegenheit erstreckt sich auf sämtliche Daten und Informationen, die aus dem Kundenkreis des Arbeitgebers und verbundener Unternehmen bekannt geworden sind. Sie dauert über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

Während der Dauer dieses Vertrages ist es dem Arbeitnehmer ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers nicht gestattet, in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem Arbeitgeber in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ein solches Unternehmen weder unmittelbar noch mittelbar, gelegentlich oder gewerbsmäßig zu beraten, in irgendeiner Form zu unterstützen, zu errichten, zu erwerben oder sich daran zu beteiligen, es sei denn, der Anteilsbesitz ermöglicht keinen Einfluss auf die Organe des betreffenden Unternehmens.

Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet betriebliche Unterlagen in jedweder Form, sei es elektronisch oder in Papierform, außerhalb des vereinbarten Arbeitsortes zu verwenden. Eine Verwendung ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass Fotos seiner Person auf der Internetseite des Arbeitgebers oder Publikationen des Arbeitgebers veröffentlicht werden dürfen. Der Arbeitnehmer verzichtet dabei auf eine Vergütung.

Der Arbeitnehmer stimmt der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner personenbezogenen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses, insbesondere im Rahmen der Personalverwaltung (Abrechnung von Gehalt, Steuern und Sozialabgaben, Urlaubserfassung, Personalplanung etc.) einschließlich der elektronischen Datenverarbeitung, ggf. auch durch seitens des Arbeitgebers beauftragte Dritte, zu.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform 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 drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf geltend gemacht wird. Dies gilt auch für Zahlungsansprüche, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden oder von dessen Ausgang abhängen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch aus der Haftung wegen Vorsatz beruht. Diese Verfallsklausel gilt nicht für Ansprüche des Mitarbeiters aus dem Mindestlohngesetz und dem Entgeltfortzahlungsgesetz und andere gesetzlich nicht abdingbare Ansprüche.

Nebenabreden und Vertragsveränderungen bedürfen der Schriftform. Die Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berühren die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit durch späteren Umstand verlieren oder sollte sich in diesem Vertrag eine Lücke herausstellen, so wird hierdurch die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Vertragsbestimmungen oder zur Ausfüllung der Lücke soll

eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben würden, sofern sie diesen Punkt bedacht hätten.

Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Arbeitsvertrag gelten für alle Geschlechter.

_____, den _____

(Ort)

(Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)