

# ARBEITSVERTRAG

Zwischen

\_\_\_\_\_  
(Name des Betriebes / Arbeitgeber)

\_\_\_\_\_  
(Straße, PLZ, Ort)

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_  
(Arbeitnehmer) (Geburtsdatum)

wohnhaft

\_\_\_\_\_  
(Straße, PLZ, Ort)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## § 1 Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses

### 1. 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. Die Interessen des Arbeitnehmers sind im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Bei zwingenden betriebsbedingten Gründen ist der Arbeitnehmer verpflichtet Arbeitsaufgaben im Homeoffice durchzuführen. Im Falle des mobilen Arbeitens oder des Home-Office wird zwischen den Parteien eine separate Vereinbarung schriftlich abgeschlossen. Der Arbeitnehmer ist zur vorübergehenden Übernahme gering- oder höherwertiger Tätigkeiten verpflichtet.

### 2. Beginn der Arbeit / Kündigung

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_ und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. 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 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.

Der Arbeitgeber 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 etwaigen Zeitguthaben vorübergehend von der Arbeit freizustellen, insbesondere wenn ein sachlicher Grund, wie ein grober Vertragsverstoß gegeben ist (z. B. Geheimnisverrat, Konkurrenzfähigkeit, strafbare Handlungen), der die Vertragsgrundlage beeinträchtigt und der sachliche Grund das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Gleiches gilt bei einem dringenden Verdacht eines gravierenden Vertragsverstoßes. Im Übrigen bedarf eine Freistellung einer individuellen Begründung und muss auf überwiegenden, betrieblichen Interessen beruhen (Erforderlichkeit).

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht und damit einen Anspruch auf Regelaltersrente der gesetzlichen Versicherung hat.

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 den Arbeitgeber 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 Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids 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.

Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinen bisherigen oder einen anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.

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.

### 3. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich \_\_\_\_\_ Stunden, ohne die Berücksichtigung der Pausen.  
(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, wenn ein erheblicher, auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhender Arbeitsausfall vorliegt, und er 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. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer gegenüber eine Ankündigungsfrist von 3 Wochen einzuhalten. 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 \_\_\_\_\_ proStunde/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).

Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der höchste gezahlt. 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.

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.

Überstunden und Mehrarbeit werden nur vergütet, wenn diese durch den Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet wurden.

### **§ 3 Abtretungen/Verpfändungen/Pfändungen**

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung von Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber an Dritte ist ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers 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 Entgeltfortzahlungszeitraums.

Bei Krankheit wird bis zu 6 Wochen das Arbeitsentgelt weiterbezahlt.

Freistellungen aus persönlichen Gründen im Sinne von § 616 BGB werden nicht vergütet. Die Anwendbarkeit von § 616 BGB wird im gegenseitigen Einvernehmen ausgeschlossen.

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 Arbeitnehmer 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 Urheberrechte und verwandte Schutzrechte**

Der Arbeitnehmer überträgt sämtliche Rechte am Arbeitsergebnis, insbesondere sämtlicher Markenrechte, Nutzungsrechte an Urheberrechten, Geschmacksmusterrechte, verwandte Schutzrechte i. S. d. Urheberrechts (einschließlich aller Entwicklungsstufen) und sonstige Immaterialgüterrechte, die er während der Zeit seiner Tätigkeit erwirbt, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkt ausschließlich auf den Arbeitgeber, wenn diese

- a) im Zusammenhang mit den geschäftlichen Aktivitäten von dem Arbeitnehmer erworben wurden oder

- b) unter Verwendung von Material und/oder Arbeitszeit, die von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurden, entwickelt oder erworben wurden, während oder außerhalb der Arbeitszeit, oder
- c) mit seiner Arbeit während des Zeitraumes dieses Arbeitsvertrages zusammenhängen.

Die Übertragung gemäß Absatz 1 umfasst u. a. die Befugnis des Arbeitgebers, die Werke im In- und Ausland in körperlicher und unkörperlicher Form, entgeltlich oder unentgeltlich, zu nutzen, öffentlich wiederzugeben, zu vervielfältigen, zu verbreiten, in digitaler oder analoger Form auf Bild-, Daten- und Tonträger aller Art aufzunehmen und diese ihrerseits zu vervielfältigen und zu verbreiten. Die Übertragung umfasst insbesondere auch die Befugnis, das Werk interaktiv auf elektronischem Weg auf allen derzeit bekannten Übertragungswegen wie Kabel, Satellit, allen Funkübertragungssystemen jeder Art in allen Standards nutzbar zu machen.

Die Regelung in § 69 b des Urheberrechtsgesetzes zur Urheberschaft in Arbeits- und Dienstverhältnissen bleibt unberührt.

Sämtliche vorstehenden Rechte sind dem Arbeitgeber spätestens zum Zeitpunkt ihrer Entstehung als ausschließliche Rechte zu übertragen und können vom Arbeitgeber nach freiem Belieben ganz oder teilweise auch in Form einer ausschließlichen oder nicht ausschließlichen Berechtigung auf Dritte weiter übertragen werden.

Der Arbeitnehmer räumt dem Arbeitgeber das Recht ein, die von ihm geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen zu bearbeiten und zu ändern sowie die so bearbeiteten oder geänderten Werke zu vervielfältigen, zu veröffentlichen und zu verbreiten. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung oder Verwertung der Nutzungsrechte besteht nicht. Das dem Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes eventuell zustehende Rückrufsrecht wegen Nichtausübung der jeweils übertragenen Nutzungsrechte ist für die Dauer von 5 Jahren ab deren Übertragung ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer ist im Rahmen seines Bestimmungsrechtes gemäß § 13 Satz 1 Urheberrechtsgesetz damit einverstanden, dass eine Benennung und Bezeichnung des Arbeitnehmers als Urheber im Rahmen der Verwertung der Vertragsgegenständerechte nicht erfolgt. Sämtliche vom Arbeitnehmer etwa geschaffene Werke und sonstige Leistungen sind Bestandteil der Arbeitsaufgabe und mit der Vergütung aus diesem Vertrag vollständig abgegolten.

## **§ 8 Benutzung und Rückgabe von Arbeitsmaterial**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm zur Verfügung gestellten betrieblichen Arbeitsmittel sorgsam und pfleglich zu behandeln und vor dem unberechtigten Zugriff Dritter zu schützen. Soweit dem Arbeitnehmer für Dienstfahrten ein Dienstfahrzeug bzw. ein Diensthandy für die Ausübung seiner Tätigkeiten zur Verfügung gestellt wird, verpflichten sich die Vertragspartner eine gesonderte, diesen Arbeitsvertrag ergänzende Vereinbarung zur Benutzung und zum Umgang dieser Betriebsmittel zu treffen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle im Eigentum des Arbeitgebers oder dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zur Verfügung gestellten Gegenstände und betrieblichen Unterlagen, Datenträger sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien etc. an den Arbeitgeber herauszugeben. Hierzu gehören sämtliche betrieblichen Arbeitsmittel und Unterlagen sowie ein eventuell für Dienstfahrten zur Verfügung gestelltes Dienstfahrzeug bzw. ein Diensthandy, die dem Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit ausgehändigt wurden oder in dessen Besitz sind, sowie selbst angefertigte betriebsbezogene Aufzeichnungen. Mit dem Fall der Freistellung sind diese mit dem Zeitpunkt der Freistellung zurückzugeben.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich mit Unterzeichnung dieses Vertrages bereits jetzt dem Arbeitgeber Schadenersatz zu leisten, soweit ihm die Rückgabe der vorbezeichneten betrieblichen Arbeitsmittel und Unterlagen schuldhaft nicht oder nur in verschlechtertem Zustand möglich ist. Betriebsübliche Zustandsveränderungen durch den bestimmungsgemäßen Gebrauch sind von vorstehender Regelung ausgenommen.

## **§ 9 Betriebliche Regelungen, Alkohol- und Drogenverbot, Qualifizierungsbereitschaft, ärztliche Untersuchung**

Soweit sich aus diesem Vertrag nichts Anderes ergibt, finden die im Betrieb bestehenden Allgemeinen Verhaltensregeln in ihrer jeweils gültigen Fassung ergänzend Anwendung. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er von dieser Bestimmung Kenntnis genommen hat. Der Arbeitnehmer erkennt die Allgemeinen Verhaltensregeln und Sicherheitsrichtlinien in der jeweils gültigen Fassung an, befolgt die Anordnungen zum Arbeitsschutz und duldet die vorbeugende Kontrolle von Taschen und Behältnissen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich auf Ordnung und Sicherheit in der Firma zu achten und betriebsfremden Personen keinen Zutritt in die betriebsinternen Räumlichkeiten zu gewähren.

Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, im Falle begründeter Zweifel an seiner körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit sich auf Anordnung des Arbeitgebers einer arbeitsmedizinischen Untersuchung zu unterziehen. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer entbindet im Falle der arbeitsmedizinischen Untersuchung seine behandelnden Ärzte gegenüber dem Arbeitgeber von der ärztlichen Schweigepflicht.

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass in der Firma (beim Arbeitgeber) ein absolutes Alkohol- und Drogenverbot herrscht. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, weder alkoholische Getränke noch andere Drogen auf das Betriebsgelände der Firma zu bringen, noch vor oder während der Arbeitszeit und in den Pausen alkoholhaltige Getränke oder Drogen zu sich zu nehmen. Der Arbeitnehmer erklärt sich insoweit bereit, sich bei begründetem Verdacht auf ein Handeln unter Alkoholeinfluss auf Verlangen des Arbeitgebers ärztlich untersuchen zu lassen. Die hierdurch anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer befreit den untersuchenden Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, soweit das Untersuchungsergebnis Einfluss auf seine Einsatzfähigkeit haben kann.

Das Arbeiten unter Alkohol- und Drogeneinwirkung ist strengstens verboten. Arbeitnehmer, die unter Alkohol- oder Drogeneinwirkung stehen, haben das Betriebsgelände unverzüglich auf dem kürzesten Weg zu verlassen. Für derartige schuldhafte Handlungen, mittelbare und unmittelbare Schäden und sonstige Folgen haftet in diesen Fällen ausschließlich der betroffene Arbeitnehmer persönlich. Der Arbeitnehmer erhält für die Zeit des alkohol- und drogenbedingten Ausfalls keine Vergütung.

Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, alle ihm aufgezeigten Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung zu nutzen und an betrieblich angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Hierzu wird mit dem Arbeitnehmer vor Durchführung einer Weiterbildungsmaßnahme eine gesonderte Qualifizierungsvereinbarung geschlossen.

## **§ 10 Verschwiegenheitspflicht/Datenschutz**

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.

Für den derzeitigen Aufgabenbereich des Arbeitnehmers handelt es sich insbesondere bei

\_\_\_\_\_ (genaue Bezeichnung) um

vertrauliche Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung wird der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung an den Arbeitgeber zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen hindern, hat er gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.

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.

## **§ 11 Ausschlussfristen**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 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 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 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 oder grober Fahrlässigkeit beruht, oder den gesetzlichen Mindestlohn betrifft. Diese Ausschlussfristen und diese Verfallsklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen oder vorsätzliche unerlaubte Handlungen, für grob fahrlässige Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, Arbeitnehmerentendegesetz oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder anderen nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen, und nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetz der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind.

## **§ 12 Betriebliche und tarifliche Regelungen/Öffnungsklausel**

Zur Zeit des Vertragsabschlusses bestehen beim Arbeitgeber 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.

## **§ 13 Fortbildung**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers bis zu \_\_\_\_ Arbeitstagen pro Kalenderjahr fort- und weiterzubilden. Die für diese Fort-/Weiterbildung anfallenden Kosten trägt, nach vorheriger Absprache, der Arbeitgeber. Im Fall einer Fort-/Weiterbildung, die länger als 1 Tag andauert, werden die Vertragspartner die näheren Bestimmungen im Rahmen eines Fortbildungsvertrages treffen.

Der Arbeitnehmer hat zum Zweck der Fort-/Weiterbildung einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit von max. \_\_\_\_ Arbeitstagen im Kalenderjahr. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der Vergütung. Dauer, Zeitpunkt und Inhalt der Fort-/Weiterbildungen sind rechtzeitig mit dem Arbeitgeber abzustimmen. Reise- und sonstige Kosten, die dem Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang entstehen, werden vom Arbeitgeber nur nach gesonderter Vereinbarung übernommen.

## **§ 14 Betriebliche Altersversorgung**

Die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von \_\_\_\_\_ .

## **§ 15 Nebenabreden/Schriftform/Salvatorische Klausel**

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Das Schriftformerfordernis gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305 b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter der Firma. 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, verpflichten sich die Vertragspartner, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragspartnern nicht beabsichtigte Lücke aufweisen. Dieser Arbeitsvertrag ist in zwei gleichlautenden Exemplaren ausgefertigt worden und wird von den Vertragspartnern zum Zweck des Einverständnisses wie unten aufgeführt unterzeichnet.

Der Inhaber des Unternehmens, Frau/Herr \_\_\_\_\_ und sein Ehegatte (Arbeitnehmer)  
\_\_\_\_\_ leben im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft (Gütertrennung).

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

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_  
(Ort) (Datum)

\_\_\_\_\_  
(Arbeitgeber)

\_\_\_\_\_  
(Arbeitnehmer)