

Unbefristeter Arbeitsvertrag für Arbeiter und Angestellte

Zwischen (Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau (Arbeitnehmer/in)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

§ 2 Probezeit

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 2 Wochen gekündigt werden.

§ 3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als eingestellt

und hauptsächlich mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....
.....
.....

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere Tätigkeiten auszuführen (auch an einem anderen Ort), wenn diese Tätigkeiten seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, insofern es bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist, und es dadurch zu keiner Lohnminderung kommt.

§ 4 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von Euro /

erhält einen Stundenlohn von zurzeit Euro.

Für Überstunden wird ein Zuschlag von % gezahlt.

Zahlt der Arbeitgeber eine zusätzliche Leistung, ist diese stets freiwillig. Bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (z.B. schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens) kann die zusätzliche Leistung widerrufen oder angerechnet werden. Dies gilt auch für Gründe, die im Verhalten oder der Person des Arbeitnehmers liegen.

Sofern eine Weihnachtsgratifikation gewährt wird, ist dies eine freiwillige Leistung und ein Rechtsanspruch ist ausgeschlossen. Dies gilt auch bei mehrfacher Gewährung einer Weihnachtsgratifikation. Für die Gewährung dieser zusätzlichen Gratifikation darf das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt sein.

§ 5 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt zurzeit Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

§ 6 Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt Arbeitstage im Kalenderjahr.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 7 Krankheit

Bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge unverschuldeter Krankheit, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zu einer Dauer von sechs Wochen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen. Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber stets unverzüglich mitzuteilen. Ist der Arbeitnehmer länger als drei Kalendertage arbeitsunfähig, ist eine entsprechende ärztliche Bescheinigung spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dies gilt in gleichem Maße auch nach Ablauf der sechs Wochen. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer die Bescheinigung ggfs. auch früher vorzulegen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Während der Dauer und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers, ist über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebentätigkeit

Eine entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 10 Vertragsstrafe

Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht an oder beendet dieses vertragswidrig, ist eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung (bis zum Ende der Probezeit) und eine Bruttomonatsvergütung (nach dem Ende der Probezeit) an den Arbeitgeber zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zu Gunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung hat in Schriftform zu erfolgen und ist vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen. Das Recht zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Das

Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung automatisch mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht.

Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber bei Bedarf berechtigt, den Arbeitnehmer freizustellen. Insofern es seitens des Arbeitnehmers noch zustehende Urlaubstage oder Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto gibt, erfolgt die Freistellung unter deren Anrechnung. Während der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit dem Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend gemacht werden, andernfalls verfallen sie. Im Falle einer Ablehnung durch einen Vertragspartner muss die Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.

§ 13 Zusätzliche Vereinbarungen

.....
.....
.....

§ 14 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Alle Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

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

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Arbeitgeber

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Arbeitnehmer/in