

Muster zum Arbeitsvertrag für Angestellte
(ohne Tarifbindung)

Zwischen

[Name und Adresse des Unternehmensleiters]

und

Herrn/Frau [Name und Adresse des Arbeitnehmers]

kommt es zur Schließung des folgenden Angestelltenvertrags:

§ 1 Beginn und Dauer des Berufsverhältnisses

Am [Datum des ersten Arbeitstages] beginnt das Arbeitsverhältnis, welches auf unbestimmte Zeit fortläuft.

§ 2 Probezeitraum

Innerhalb der ersten sechs Monate befindet sich der Angestellte in der Probezeit. Innerhalb dieses Zeitraums kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Berücksichtigung einer zweiwöchigen Frist gekündigt werden, wobei das Recht der fristlosen Kündigung unbeschadet bleibt. Die gesetzliche Kündigungsfrist gilt erst nach Ablauf der Probezeit. Damit das Arbeitsverhältnis nach dieser Zeit fortgesetzt wird, muss der Arbeitgeber dies mit dem Angestellten vereinbaren.

§ 3 Beschreibung der Tätigkeit

Der Arbeitnehmer erhält durch seine Anstellung die Position des [hier Jobbezeichnung einfügen]. Grundsätzlich ist er verantwortlich für folgende Arbeiten:

- Aufbereitung der Kundendatenbanken
- Planung der Meetings
- Optimierung der internen Arbeitsprozesse
- usw.

Der Angestellte erklärt sich bereit, auch andere, hier nicht genannte, zumutbare Aufgaben zu erledigen. Diese entsprechen seinen Kenntnissen und Fähigkeiten. Die vereinbarte Vergütung wird unabhängig von den ausgeführten Arbeiten gezahlt.

§ 4 Vergütung der Beschäftigung

Der Angestellte erhält ein monatliches Bruttogehalt von 2400 Euro.

Sollte sich der Arbeitgeber entschließen, zusätzliche Zahlungen zu tätigen, sind diese als freiwillige Leistungen anzusehen. Es kommt auch dann kein Rechtsanspruch auf eine dauerhafte Leistungsgewährung zustande, wenn vorbehaltlose Zahlungen dieser Art wiederholt auftreten.

Tritt der Fall ein, dass das Arbeitsverhältnis ruht, besteht kein Anspruch auf Zuwendungen oder Arbeitsentgelt. Darunter fallen Zeiten der unbezahlten Freistellung, Wehr- sowie Zivildienst als auch die Elternzeit. Darüber hinaus können Gratifikationen nur gewährt werden, wenn das Arbeitsverhältnis am Tag der Auszahlung weder gekündigt noch beendet wurde.

§ 5 Arbeitszeiten

Wöchentlich beträgt die Arbeitszeit regelmäßig 40 Stunden. Der tägliche Arbeitsbeginn kann innerhalb der geltenden Gleitzeitregelung frei gewählt werden. Der Arbeitgeber besteht jedoch darauf, dass innerhalb der Kernzeit von 10 bis 14 Uhr alle Mitarbeiter im Unternehmen anwesend sind. Pro Monat sind 10 Überstunden durch das gezahlte Gehalt abgegolten. Entsteht Mehrarbeit darüber hinaus, muss diese durch zusätzliche Urlaubstage ausgeglichen werden.

§ 6 Urlaubsanspruch

Der Angestellte besitzt Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr, auf Basis einer Fünf-Tages-Woche. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber weitere 6 Urlaubstage. Wird der Urlaubsanspruch wahrgenommen, ist die Anzahl der Tage zunächst vom gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubskontingent abzuziehen.

Für jeden Monat, in dem der Angestellte keinen Anspruch auf Vergütung oder Entgeltfortzahlung besitzt, mindert sich der Zusatzurlaub um ein Zwölftel. Das gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. Der vertraglich zugesicherte zusätzliche Urlaubsanspruch muss mit dem Ablauf des

Übertragungszeitraums am 31. März des Folgejahres wahrgenommen worden sein. Andernfalls verfällt dieser. Diese Regelung besteht auch dann, wenn Urlaubstage aufgrund von Arbeitsunfähigkeit nicht genutzt wurden.

Kommt es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte, wird der Urlaubsanspruch gezwölfelt, ohne dabei das gesetzliche vorgeschriebene Mindestmaß zu unterschreiten. Nach Möglichkeit sind Urlaubsansprüche in diesem Fall bis zum Ende der Kündigungsfrist wahrzunehmen.

Das Bundesurlaubsgesetz fungiert als Grundlage für die rechtliche Behandlung des Urlaubsanspruches in diesem Vertrag.

§ 7 Betriebsferien

Der Arbeitnehmer akzeptiert, dass der Zeitraum der Betriebsferien von seinem vertraglich vereinbarten Urlaubskontingent abgezogen wird. Der Ferienzeitraum beläuft sich auf die Zeit zwischen dem 27. und dem 31. Dezember.

§ 8 Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit

Erkrankt der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden und wird arbeitsunfähig, so besitzt über 6 Wochen einen Anspruch auf Fortzahlung der zuvor gezahlten Vergütung. Der Angestellte ist zudem verpflichtet, das Fernbleiben von der Arbeit im Unternehmen unverzüglich und vor Beginn der Arbeitszeit dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Besteht die Arbeitsunfähigkeit über drei Kalendertage hinaus, verpflichtet sich der Angestellte, den Arbeitgeber durch eine ärztliche Bescheinigung über die voraussichtliche Dauer des Fernbleibens zu informieren. Spätestens am vierten Krankheitstag muss der Nachweis dem Personalbüro vorliegen. Auch bei Krankheiten, welche die sechswöchige Dauer der Lohnfortzahlung überschreiten, besteht diese Nachweispflicht. Zudem ist es dem Arbeitgeber gestattet, auch schon früher auf die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu bestehen.

§ 9 Wahrung der Betriebsgeheimnisse

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Verschwiegenheitspflicht zu wahren. Auch nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses dürfen keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nach außen dringen.

§ 10 Nebentätigkeiten

Beeinträchtigt eine Nebenbeschäftigung das bestehende Arbeitsverhältnis oder sorgt für ein höheres Entgelt, darf diesen nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers ausgeführt werden.

§ 11 Vertragsstrafen

Eine Vertragsstrafe droht dem Arbeitnehmer, wenn dieser sein Arbeitsstelle nicht wie vereinbart antritt oder sich auf eine andere Weise vertragswidrig verhält. Innerhalb der Probezeit beträgt die Strafe die Zahlung einer halben Bruttomonatsvergütung. Danach muss bei vertragswidrigem Verhalten eine volle Bruttomonatsvergütung aufgewendet werden. Das Recht auf Geldendmachung weiterer Schadensersatzansprüche bleibt davon unberührt.

§ 12 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Endet nach sechs Monaten die Probezeit, tritt die gesetzliche Kündigungsfrist in Kraft. Diese beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des jeweiligen Kalendermonats. Eine wirksame Kündigung muss in Schriftform vorgelegt werden. Bevor das Arbeitsverhältnis nicht angetreten wurde, kann keine Kündigung erfolgen.

Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber freigestellt werden. Diese erfolgt grundsätzlich unter der Anrechnung der dem Angestellten zustehenden Urlaubsansprüche. Auch Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto werden dabei beachtet. Kommt es zu einer Freistellung, in dessen Zeitraum der Angestellte außerhalb des Unternehmens durch Verwendung seiner Arbeitskraft Verdienst erzielt, so muss dieser auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Unternehmen angerechnet werden.

Ohne erfolgte Kündigung endet das vereinbarte Arbeitsverhältnis mit dem Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn festgelegte Renteneintrittsalter erreicht.

§ 13 Ausschlussfristen

Wollen Vertragsparteien Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend machen, muss dies innerhalb von drei Monaten nach der jeweiligen Fälligkeit geschehen. Lehnt die Gegenseite eine Forderung ab, kann die betroffene Partei innerhalb der nächsten drei Monate eine Klage erheben. Andernfalls erlöschen jegliche Ansprüche.

§ 14 Änderungen des Anstellungsvertrags

Ergänzungen, Änderungen und Nebenabreden müssen in Schriftform festgehalten werden, damit sie gültig sind. Das betrifft auch Aufhebungen von zuvor vereinbarten Klauseln.

Die Wirksamkeit des Angestelltenvertrags wird nicht davon berührt, wenn sich einzelne Abschnitte als unwirksam erweisen.

Kommt es zu Veränderungen von persönlichen Verhältnissen, beispielsweise in Bezug auf Wohnadresse, Kinderzahl oder Familienstand, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren.

[Datum und Unterschrift des Arbeitgebers]

[Datum und Unterschrift des Arbeitnehmers]