

# ANSTELLUNGSVERTRAG

zwischen

und

- im folgenden Arbeitgeber genannt -

- im folgenden Arbeitnehmer genannt -

## § 1 Beginn der Beschäftigung

Der Arbeitnehmer beginnt seine Beschäftigung als \_\_\_\_\_ bei dem Arbeitgeber mit Wirkung ab \_\_\_\_\_.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Bedarfsfall auch andere ihm zumutbare Tätigkeiten im Betrieb zu übernehmen. Eine Gehaltsminderung darf hiermit jedoch nicht verbunden sein.

## § 2 Probezeit/Befristung

Die ersten Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit können die Vertragspartner das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen ohne feststehenden Kündigungstermin kündigen.

## § 3 Regelung der Arbeitszeit/Tätigkeit

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt wöchentlich \_\_\_\_\_ Stunden ohne Berücksichtigung von Pausen und verteilt sich regelmäßig auf die Tage von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_. Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen Erfordernissen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Überstunden anzuordnen. Eventuelle auf Anforderung des Arbeitgebers abgeleistete Überstunden werden durch Freizeit oder anteilige Vergütung ausgeglichen. Es ist im Einzelfall eine Regelung mit dem Arbeitgeber zu treffen.

Die geleisteten Überstunden sind monatlich durch den Arbeitnehmer aufzulisten und werden im Falle der Auszahlung im Folgemonat ausgeglichen.

## § 4 Festsetzung der Bezüge

Das Bruttoentgelt des Arbeitnehmers beträgt monatlich \_\_\_\_\_. Das sich ergebende Nettoentgelt ist jeweils zum Ende eines Monats zu zahlen.

Alle etwaigen Sondervergütungen werden als Anerkennung für die geleistete Arbeit gewährt und erfolgen in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruches für die Zukunft.

Die Zahlung von Sondervergütungen bei ruhenden Dienstverhältnissen (Erziehungsurlaub, Grundwehrdienst o. ä.) wird hiermit ausdrücklich ausgeschlossen.

Etwaige Weihnachtsgratifikationen sind zurück zu zahlen, wenn sie € 100,00 übersteigen und der Arbeitnehmer vor dem 31.03. des Folgejahres aus dem Dienstverhältnis ausscheidet. Beträgt die Weihnachtsgratifikation mehr als ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt, ist sie zurück zu zahlen wenn das Dienstverhältnis vor dem 30.06. des Folgejahres beendet wird.

## § 5 Abtretung/Pfändung

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen. Im Falle einer Lohnpfändung ist der Arbeitgeber berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr einzubehalten.

## § 6 Arbeitsverhinderung

Bei Arbeitsverhinderung - gleich aus welchem Grunde - ist der Arbeitgeber unverzüglich über den Grund des Fernbleibens zu verständigen.

Im Krankheitsfalle ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem sich die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ergeben.

Die Entgeltfortzahlung bei Erkrankung eines Kindes des Arbeitnehmers wird hiermit ausdrücklich ausgeschlossen. Für die Zeit der Erkrankung des Kindes kann der Arbeitnehmer Krankengeld bei seiner Krankenkasse beantragen.

## § 7 Urlaub

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers beträgt Werktagen pro Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt.

Der Arbeitnehmer muss den Urlaub rechtzeitig mit dem Arbeitgeber und den übrigen Angestellten absprechen, so dass sichergestellt ist, dass Überschneidungen nicht gravierend ausfallen.

Sollte der Urlaub aus persönlichen Gründen nicht genommen werden, so verfällt der Urlaubsanspruch mit Ablauf eines Kalenderjahres. Soweit der Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, erfolgt die Ablösung durch Zahlung am Ende eines Kalenderjahres.

## § 8 Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, der Firma eine Vertragsstrafe in Höhe von zwei Monatsbezügen zu zahlen, wenn er das Anstellungsverhältnis unberechtigt ohne Einhaltung der Kündigungsfrist löst. Die Geltendmachung weiteren Schadens ist nicht ausgeschlossen.

## § 9 Nebentätigkeiten

Der Arbeitnehmer wird seine volle Arbeitskraft in den Dienst der Firma stellen. Ohne Wissen und Zustimmung des Arbeitgebers dürfen Nebentätigkeiten gegen Entgelt von dem Arbeitnehmer nicht ausgeführt werden. Die Übernahme von Nebenbeschäftigungen jeder Art bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung kann jederzeit ohne Angaben von Gründen vom Arbeitgeber widerrufen werden.

Die Vertragsparteien vereinbaren ausdrücklich, dass eventuelle, durch Zuwiderhandlung gegen obige Vereinbarung, entstehende Steuer-, und/oder Sozialversicherungsnachzahlungen ausschließlich zu Lasten des Arbeitnehmers gehen. Durch die Zuwiderhandlung wird die in diesem Vertrag vereinbarte Verwirkung außer Kraft gesetzt. Die Bezüge aus zukünftigen Beschäftigungen werden für diesen Fall an den Arbeitgeber abgetreten.

## § 10 Verschwiegenheit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, gegenüber dritten Personen strengstes Stillschweigen zu bewahren. Dieses betrifft sämtliche Geschäftsvorfälle, die mittel- oder unmittelbar mit dem Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers zusammengehören.

## § 11 Kündigung

Die Kündigungsfrist richtet sich nach den jeweils gültigen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

Das Anstellungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit der Vollendung des 65. Lebensjahres.

Eine außerordentliche Kündigung gilt stets hilfsweise als ordentliche Kündigung.

Eine Kündigung des Anstellungsvertrages vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

## § 12 Ausschlussfrist

Die Ausschlussfrist beträgt sechs Monate ab dem Ende der Ausschlussfrist. Die Ausschlussfrist ist nicht anwendbar, wenn der Arbeitnehmer die Ausschlussfrist nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend macht.

## § 13 Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. In einem solchen Fall ist die ungültige Bestimmung so umzudeuten oder zu ergänzen, dass der durch die ungültige Bestimmung beabsichtigte wirtschaftliche Zweck erreicht wird. Dasselbe soll gelten, wenn bei Durchführung des Vertrages eine ergänzungsbedürftige Lücke offenbar wird.

Nebenabreden, Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

.....

.....