

# Arbeitsvertrag für Angestellte

Zwischen der Firma

(im folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(im folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgendes vereinbart:

## 1. Beginn des Arbeitsverhältnisses/Probezeit

Der Arbeitnehmer tritt am \_\_\_\_\_ in die Dienste des Arbeitgebers.

Die ersten \_\_\_\_\_ Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

## 2. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ eingestellt und mit allen einschlägigen Arbeiten nach näherer Anweisung der Betriebsleitung bzw. seiner Vorgesetzten beschäftigt. Er ist verpflichtet, auch andere zumutbare Tätigkeiten zu verrichten.

Da der Arbeitgeber Reiseveranstalter/Reisebüro ist, können dienstlich veranlasste Reisen des Arbeitnehmers erforderlich sein. Hiermit erklärt sich der Arbeitnehmer einverstanden.

## 3. Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich, die in den Tagen Montag bis Sonntag liegen.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausenregelung wird gemäß den Erfordernissen der Abteilungen durch den Arbeitgeber festgelegt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lage der Arbeitszeit mit angemessener Vorankündigung den betrieblichen Erfordernissen anzupassen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zumutbare Über- oder Mehrarbeit, Feiertags-, Sonntags- und Nachtarbeit zu leisten, sofern dies betrieblich erforderlich und gesetzlich zulässig ist. Etwaige Über- oder Mehrarbeitsstunden werden grundsätzlich durch Freizeitausgleich abgegolten.

## 4. Vergütung/Sonstige Leistungen

Das Gehalt beträgt € \_\_\_\_\_ monatlich.

Die Zahlung des Gehaltes ist am jeweils Letzten des Monats fällig. Sie erfolgt bargeldlos; der Arbeitnehmer wird innerhalb von zwei Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses

ein Konto errichten und dessen Nummer bzw. die Nummer eines schon bestehenden Kontos mitteilen.

Mit den Bezügen nach diesem Vertrag sind Mehr-, Über-, Feiertags-, Sonntags- und Nachtarbeit abgegolten.

Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen, Prämien und sonstigen Leistungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.

Eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers für den Fall, dass der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden vorübergehend an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert ist (§ 616 BGB), wird ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuß zur Vermögensbildung bis höchstens € \_\_\_\_\_ brutto.

#### 5. Abtretung und Verpfändung des Arbeitseinkommens

Die Abtretung sowie die Verpfändung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen. Bei Pfändung oder seitens des Arbeitgebers erlaubter Abtretung oder Verpfändung der Vergütungsansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, für jede zu berechnende Pfändung, Abtretung oder Verpfändung € \_\_\_\_\_ pauschal als Ersatz der entstehenden Kosten einzubehalten.

#### 6. Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich (möglichst vorab telefonisch) dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des darauf folgenden Arbeitstages eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Bei über den angegebenen Zeitraum hinausgehender Erkrankung ist der Arbeitgeber vorab telefonisch zu informieren und eine Folgebescheinigung unverzüglich einzureichen.

Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung infolge auf unverschuldeter Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit verhindert, so leistet der Arbeitgeber Vergütungsfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

#### 7. Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält kalenderjährlich Urlaub in Höhe von \_\_\_\_\_ Arbeitstagen.

Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe gehen vor.

#### 8. Nebenbeschäftigung

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede auf Erwerb gerichtete und das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Damit der Arbeitgeber die Frage der Beeinträchtigung prüfen kann, ist jede Nebenbeschäftigung dem Arbeitgeber vor Aufnahme schriftlich anzuzeigen.

Bei Tätigkeiten im Geschäftszweig des Arbeitgebers darf der Arbeitgeber die Zustimmung verweigern.

#### 9. Ersatzansprüche

Wird der Arbeitnehmer durch einen Dritten verletzt oder in sonstiger Weise daran

gehindert, seine Arbeitsleistung zu erbringen, so tritt er hiermit Schadensersatzansprüche gegen den Dritten insoweit an den Arbeitgeber ab, als dieser Vergütungsforderung leistet, sofern diese nicht bereits aufgrund gesetzlicher Regelungen auf den Arbeitgeber übergehen. Der Arbeitgeber nimmt diese Abtretung an. Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung der Ansprüche gegen den Dritten erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen.

#### 10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich bestimmte Rentenalter erreicht hat.

Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Solche Verlängerungen der Kündigungsfrist hat auch der Arbeitnehmer bei Kündigungen gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Die Auflösung des Vertrages bedarf der Schriftform.

Eine fristlose Kündigung gilt gleichzeitig vorsorglich als ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Termin.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung von der Arbeit unter Anrechnung von Urlaubs-, Mehr und Überstundenansprüchen freizustellen.

#### 11. Schweigepflicht/Vorteilsnahme

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle ihm während seiner Tätigkeit bekannt werdenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, alle ihm bekannt gewordenen Geschäftsverbindungen und sonstigen geschäftlichen bzw. betrieblichen Tatsachen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch für den Inhalt dieses Vertrages, sowie etwaiger Zusatzvereinbarungen.

Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Geschenke oder Vergünstigungen zu eigenem oder fremdem Vorteil von Personen anzunehmen, zu fordern oder sich versprechen zu lassen, die zu dem Arbeitgeber Geschäftsbeziehungen unterhalten, sofern es sich nicht Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert (maximal € \_\_\_\_\_ ) handelt.

#### 12. Nebenabreden und Vertragsänderungen

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Wenn Änderungen dieses Vertrages dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt werden, gelten sie als genehmigt, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb von 6 Wochen nach Erhalt der Änderungsmitteilung schriftlich den Widerspruch an den Arbeitgeber abgesandt hat. Auf diese Folge wird der Arbeitnehmer bei der Mitteilung der Änderungen gesondert hingewiesen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung seiner Anschrift unverzüglich mitzuteilen.

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass seine personenbezogenen Daten von dem Arbeitgeber elektronisch gespeichert und verarbeitet werden.

#### 13. Verfallfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei

Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.

Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von drei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

#### 14. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe von einem Monatsgehalt (Brutto) zu zahlen, wenn er die Arbeit rechtswidrig und schuldhaft nicht aufnimmt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet. Das Recht des Arbeitgebers auf Schadensersatz bleibt davon unberührt.

#### 15. Gerichtsstand

Erfüllungsort ist der Ort, an dem das Arbeitsverhältnis seinen Mittelpunkt hat. Dieser Erfüllungsort ist maßgeblich für Streitigkeiten aus diesem Vertrag und über sein Bestehen. Es ist das Gericht des Ortes zuständig, an dem die streitige Verpflichtung zu erfüllen ist.

Hat der Arbeitnehmer im Inland keinen Wohnsitz begründet bzw. diesen aufgegeben, so ist der Sitz des Arbeitgebers als Gerichtsstand gegeben.

#### 16. Teilnichtigkeit

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen des Vertrages.

#### 17. Vertragsaushändigung

Die Vertragsparteien erklären, eine schriftliche Ausfertigung dieses Vertrages erhalten zu haben.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Arbeitgebers

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Arbeitnehmers