

Anstellungsvertrag

zwischen

und

- nachfolgend „**Arbeitgeber**“ genannt -

- nachfolgend „**Arbeitnehmer**“ genannt -

- nachfolgend gemeinschaftlich „**Vertragsparteien**“ genannt -

wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen:

§ 1 - Tätigkeit und Aufgabengebiet

1. Der Arbeitnehmer wird ab dem

XX.XX.XXXX

beim Arbeitgeber beschäftigt.

oder

1. Der Arbeitnehmer wird ab dem

XX.XX.XXXX

beim Arbeitgeber beschäftigt. Dieser Anstellungsvertrag ersetzt alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen, Zusatzvereinbarungen und Nebenabreden. Die bisherige Tätigkeitszeit wird angerechnet.

oder

1. Das Anstellungsverhältnis beginnt am **XX.XX.XXXX** und endet am **XX.XX.XXXX**. Die Befristung erfolgt gemäß § 14 Absatz (2) TzBfG. Der Arbeitnehmer versichert ausdrücklich in den letzten drei Jahren vor Abschluss dieses Anstellungsvertrages noch nie für den Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt gewesen zu sein. Dem Arbeitnehmer ist bewusst, dass eine unrichtige Erklärung den Arbeitgeber zur Anfechtung und zur fristlosen Kündigung dieses Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund berechtigen kann.

oder

Anstellungsvertrag

1. Das Anstellungsverhältnis beginnt am **XX.XX.XXXX** und endet am **XX.XX.XXXX** ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Befristung erfolgt gemäß § 14 Absatz (2) TzBfG. Der Arbeitnehmer versichert ausdrücklich in den letzten drei Jahren vor Abschluss dieses Anstellungsvertrages noch nie für den Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt gewesen zu sein. Dem Arbeitnehmer ist bewusst, dass eine unrichtige Erklärung den Arbeitgeber zur Anfechtung und zur fristlosen Kündigung dieses Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund berechtigen kann.

oder

1. Das Anstellungsverhältnis innerhalb eines Gesellschaftsorgans beginnt am **XX.XX.XXXX** und endet am **XX.XX.XXXX** ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass mindestens 12 Monate vor der Beendigung über eine Verlängerung abschließend gesprochen wird.

Im Falle einer ordentlichen Beendigung mit Ablauf dieses Vertrages vereinbaren die Vertragsparteien, dass der Arbeitnehmer eine Übergangentschädigung in Höhe von einer Jahresbruttovergütung gemäß § 5 Absatz 1 dieses Vertrages erhält.

Sollte das Vertragsverhältnis vorzeitig durch den Arbeitgeber beendet werden, so vereinbaren die Vertragsparteien, dass dem Arbeitnehmer die volle Vergütung gemäß § 5 Absatz 1 dieses Vertrages bis zum ordentlichen Ende des Vertragszeitraums zusteht und er weiter eine Übergangentschädigung in Höhe von einer Jahresbruttovergütung gemäß § 5 Absatz 1 dieses Vertrages erhält.

2. **Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.**

3. Der Arbeitnehmer wird als

XXX

eingesetzt.

4. Die Aufgaben werden im Detail durch die jeweils gültige Version der Stellenbeschreibung geregelt. Der Arbeitgeber behält sich vor, Änderungen der Stellenbeschreibung aufgrund betrieblicher Erfordernisse im Rahmen seines Weisungsrechts vorzunehmen.

oder

4. Die Aufgaben und Zuständigkeiten des Arbeitnehmers ergeben sich aus der Stellenbeschreibung in ihrer jeweiligen gültigen Fassung und der Zielsetzung der Stelle, die durch den Arbeitgeber festgelegt werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach billigem Ermessen eine andere oder zusätzliche, der Vorbildung und ihren Fähigkeiten entsprechende zumindest gleichwertige Tätigkeit zu übertragen. Ebenso ist der Arbeitgeber nach billigem Ermessen berechtigt, den Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens auch an einem anderen Einsatzort zu beschäftigen.

Anstellungsvertrag

5. Der Arbeitnehmer wird seine ganze Arbeitskraft dem Arbeitgeber widmen und die Interessen des Arbeitgebers nach besten Kräften fördern.
6. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die betriebliche Ordnung einzuhalten.
7. Dienstsitz des Arbeitnehmers ist der Sitz des Arbeitgebers.

oder

7. Dienstsitz des Arbeitnehmers ist

XXX

sowie im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeit jeder weitere Sitz des Arbeitgebers oder einer Zweigstelle oder einer Niederlassung.

oder

7. Der Arbeitnehmer hat einen geteilten Dienstsitz, wobei unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten diese sich jederzeit auf einfache Anforderung des Arbeitgebers ändern können, von **3 Tagen/Woche** im Sitz des Arbeitgebers und **2 Tage/Woche** im Homeoffice, d.h. den privaten Räumlichkeiten des Arbeitnehmers. Für die Nutzung des Homeoffice verpflichtet sich der Arbeitnehmer die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen zu beachten und den Homeoffice-Arbeitsplatz entsprechend auszustatten; die Beteiligung des Arbeitgebers ist mit der Vergütung unter Ziffer 5 abgegolten. Der Arbeitgeber hat das jederzeitige Recht, das Homeoffice zu betreten und die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Regelungen zu kontrollieren.

oder

7. Dienstsitz des Arbeitnehmers ist sein jeweiliger Wohnsitz, wobei das Homeoffice vom Arbeitnehmer nach Maßgabe der arbeitsschutzrechtlichen Regelungen herzustellen und zu erhalten ist. Der Arbeitgeber hat das jederzeitige Recht, das Homeoffice zu betreten und die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Regelungen zu kontrollieren.
8. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer eine andere angemessene Tätigkeit zuzuweisen, die seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten entspricht.

§ 2 - Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate (**oder: drei Monate**) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

oder

Anstellungsvertrag

Dieser Anstellungsvertrag wird auf die Dauer von sechs Monaten (oder: drei Monaten) vom **XX.XX.XXXX** bis zum **XX.XX.XXXX** zur Probe abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Befristung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung (befristetes Probearbeitsverhältnis).

(Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann maximal für eine Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Auch hier kann maximal eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart werden, innerhalb derer die kurze Kündigungsfrist von zwei Wochen gilt.)

§ 3 – Vollmachten und betriebliche Stellung

1. Der Arbeitnehmer erhält Einzel- und Auftragsvollmacht im Rahmen der Stellen- und Funktionsbeschreibung. Er zeichnet im Außenverhältnis mit „i.A.“ (im Auftrag).

oder

1. Der Arbeitnehmer erhält Prokura nach § 49 ff. HGB i.V.m. §§ 116 ff BGB. Er zeichnet im Außenverhältnis mit „ppa.“ und wird in das Handelsregister eingetragen.

oder

1. Der Arbeitnehmer erhält Prokura nach § 49 ff. HGB i.V.m. §§ 116 ff BGB. Er zeichnet im Außenverhältnis mit „ppa.“. Die Prokura wird im Innenverhältnis durch den in der **Anlage** beschriebenen Vollmachtenrahmen eingeschränkt.
2. Der Arbeitnehmer ist leitender Angestellter gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG. In dieser Funktion vertritt der Arbeitnehmer betrieblich und außerbetrieblich das Ansehen des Arbeitgebers und hat sich entsprechend zu verhalten. Somit hat der Arbeitnehmer als leitender Angestellter des Arbeitgebers eine hervorgehobene Vertrauensstellung.

Im Rahmen der betrieblichen Organisation mit der Linienorganisation ist der leitende Angestellte berechtigt selbstständige Einstellungen oder Entlassungen vorzunehmen. Er ist weiterhin berechtigt den Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht zu vertreten.

3. Gleichzeitig erhält der Arbeitnehmer zur Vollmacht unter Absatz 1 unbeschränkte Zeichnungs- und Zahlungsvollmacht für den Arbeitgeber.

oder

3. Gleichzeitig erhält der Arbeitnehmer zur Vollmacht unter Absatz 1 Zeichnungs- und Zahlungsvollmacht in Höhe von bis zu **XX.XXX,00 EUR** für den Arbeitgeber.

Anstellungsvertrag

§ 4 - Arbeitszeit

1. Der Arbeitnehmer wird in Vollzeit eingestellt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen. Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt **40** Stunden pro Woche; sie kann jedoch auch ungleichmäßig verteilt werden.

oder

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit **40** Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung. Mit der Vergütung gemäß Ziffer 5 sind **10 Überstunden** (maximal 10 % der regulären monatlichen Arbeitszeit) im Monat abgegolten.

oder

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit **40** Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung. Der Arbeitnehmer wird entsprechend den betrieblichen Erfordernissen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auch über die vorgenannte Arbeitszeit hinaus tätig werden. Mit der Vergütung gemäß Ziffer 5 sind **10 Überstunden** (maximal 10 % der regulären monatlichen Arbeitszeit) im Monat abgegolten.

oder

1. Die regelmäßige wöchentliche (*oder*: monatliche / jährliche) Arbeitszeit des Mitarbeiters beträgt **30 Stunden**. Die Lage der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bestimmt sich wie folgt:

Montag:	_____ Uhr bis	_____ Uhr
Dienstag:	_____ Uhr bis	_____ Uhr
Mittwoch:	_____ Uhr bis	_____ Uhr
Donnerstag:	_____ Uhr bis	_____ Uhr
Freitag:	_____ Uhr bis	_____ Uhr

2. Die Verteilung der Arbeitszeit (Beginn, Lage und Pausen) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften durch den Arbeitgeber festgelegt. Die Festlegung ist nach billigem Ermessen zu treffen und für die Zukunft durch den Arbeitgeber jederzeit abänderbar, wenn die betrieblichen Umstände es erfordern.
3. Die Anerkennung von Überstunden setzt jedoch stets voraus, dass diese vom Arbeitgeber angeordnet oder nachträglich in Textform gebilligt wurden.
4. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit anzuordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Es ist eine Ankündigungsfrist von **zwei** Wochen einzuhalten. Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die in § 4 geregelte Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

Anstellungsvertrag

oder

4. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, Kurzarbeit auf Anordnung des Arbeitgebers zu leisten, soweit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach §§ 95ff. SGB III vorliegen. Der Arbeitgeber weist in diesem Fall nach, dass er den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit nach § 99 Abs. 1 SGB III angezeigt hat, soweit eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit erforderlich ist. Der Arbeitgeber hat eine Ankündigungsfrist von mindestens **3** Wochen einzuhalten. Für die Dauer der Kurzarbeit reduziert sich das Arbeitsentgelt im Verhältnis zu der reduzierten Arbeitszeit.

§ 5 - Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine jährliche Bruttovergütung in Höhe von

XXX,00 EUR.

Diese wird unbar in 12 gleiche Teile monatlich nachträglich zum Ende eines jeden Kalendermonats auf das letzte bekannte Konto des Arbeitnehmers überwiesen.

oder

1. Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von **XXX,00** Euro, welche monatlich nachträglich zum Ende eines jeden Kalendermonats auf das letzte bekannte Konto des Arbeitnehmers überwiesen.

oder

1. Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von derzeit **XXX,00** Euro, welcher monatlich nachträglich zum Ende eines jeden Kalendermonats auf das letzte bekannte Konto des Arbeitnehmers überwiesen.
2. Mehrarbeit kann vom Arbeitgeber bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden.

oder

2. Die erbrachte Arbeitsleistung in Wochenstunden einschließlich möglicher Mehrarbeit ist mit der Vergütung nach Absatz 1 bis zu 48 Stunden/Woche abgegolten.

oder

2. Mehrarbeit und Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind mit der monatlichen Grundvergütung nach Absatz 1 abgegolten. Darüber hinausgehende Mehrarbeit / Überstunden werden je nach Wahl des Arbeitgebers entweder mit dem sich aus der vereinbarten Grundvergütung nach Absatz 1 ergebenden Stundensatz oder durch Freizeitausgleich in entsprechendem Umfang ausgeglichen. Im Falle einer Freistellung wird geleistete Mehrarbeit/Überstunden auf die Freistellungszeit angerechnet.

Anstellungsvertrag

HINWEIS

(Gemäß Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.05.2012, Az.: 5 AZR 331/11, ist eine Mehrarbeit im Rahmen der AZO vertraglich mit der Vergütungen abgegolten.)

HINWEIS

(Gemäß Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.02.2012, Az.: 5 AZR 765/10, ist eine pauschale Abgeltungsregelung aller Mehrarbeit (Überstunden) mit der Vergütung aufgrund fehlender Transparenzkontrolle rechtsunwirksam.)

3. Die Vergütung ist jeweils zum Monatsende durch Überweisung auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto zur Zahlung fällig. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ein Bankkonto zu unterhalten und dem Arbeitgeber seine Kontodaten mitzuteilen.
4. Eine Abtretung, Verpfändung oder Wandlung der vorstehenden Vergütung oder Vergütungsbestandteile in eine Direktversicherung ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig und andernfalls unwirksam. Im Falle einer Pfändung, Verpfändung oder Abtretung hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber dadurch entstehenden Kosten zu ersetzen.
5. Gehaltsüberzahlungen sind von dem Angestellten zurück zu erstatten; der Arbeitgeber ist zur Verrechnung mit überzahlten Bezügen im Rahmen nachfolgender Gehaltsabrechnungen berechtigt. Der Einwand des Wegfalls der Bereicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) wird vertraglich ausgeschlossen.

oder

5. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ihm auffallende Mehrzahlungen, die er sich nicht erklären kann, dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform anzuzeigen. Der Arbeitnehmer kann sich auf den Wegfall der Bereicherung nicht berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat. Hat der Arbeitnehmer es pflichtwidrig unterlassen, eine Überzahlung dem Arbeitgeber mitzuteilen, vereinbaren die Vertragsparteien, dass die vertragliche Ausschlussfrist keine Wirksamkeit entfalten soll.
6. Im Rahmen des § 11 EstG, mit der derzeitigen Maximalgrenze von 50,00 EUR/Monat, gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer folgende Sachzuwendungen:

<input type="checkbox"/> Tankgutschein(e)	<input type="checkbox"/> Mitgliedschaft im Fitnessstudio
<input type="checkbox"/> Jobticket	<input type="checkbox"/> Kindergartenzuschuss
<input type="checkbox"/> Elektrofahrrad	<input type="checkbox"/> Restaurant-Schecks
7. Soweit eine zusätzliche Zahlung vom Arbeitgeber gewährt wird, handelt es sich um eine freiwillige Leistung. Auch die wiederholte vorbehaltlose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft. Ein Anspruch auf Zuwendungen besteht nicht für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht und kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Dies gilt insbesondere für Elternzeit, Wehr- und

Anstellungsvertrag

Zivildienst und unbezahlte Freistellung. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist.

oder

7. Zahlt der Arbeitgeber ohne dazu verpflichtet zu sein, zusätzlich zur vereinbarten Vergütung eine einmalige Prämie, zusätzliches Urlaubsgeld oder eine Sonderzuwendung, so handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, aus denen sich auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ableitet.

oder

7. Sofern der Arbeitgeber – zusätzlich zum laufenden Entgelt – nicht zuvor vertraglich vereinbarte Vorteile gewährt und/oder Zusatzleistungen oder Sonderzahlungen erbringt, erfolgt dies mit der Maßgabe, dass auch bei wiederholter Gewährung, Leistung oder Zahlung ein Anspruch des Arbeitnehmers nur auf die jeweils erhaltenen, nicht aber auf weitere Gewährungen, Leistungen oder Zahlungen in der Zukunft entsteht. Dies gilt nicht für Vorteilsgewährungen, Zusatzleistungen oder Sonderzahlungen, die auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede (§ 305b BGB) mit dem Arbeitnehmer beruhen. Eine betriebliche Übung ist keine ausdrückliche bzw. individuelle Vertragsabrede.

HINWEIS

(Gemäß Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 08.12.2010, Az.: 10 AZR 671/09 ist eine gleichzeitige Vereinbarung (Verknüpfung) einer Freiwilligkeitsklausel mit einem Widerspruchsvorbehalt nach § 307 Abs. 1 Satze 2 BGB wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot unwirksam.)

§ 6 – Auslagenersatz / Firmenwagen

1. Notwendige und angemessene Reisekosten und Spesen werden dem Arbeitnehmer gegen Vorlage entsprechender Belege erstattet, jedoch höchstens in dem Umfang, in dem sie steuerlich als Betriebsausgaben berücksichtigt werden können. Die Abrechnung erfolgt entweder nach den gesetzlichen Pauschalbeträgen oder nach Belegen.
2. Sollte der Arbeitnehmer viele Fahrten im Rahmen seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber durchführen, kann der Arbeitgeber den Einsatz eines Firmenwagens verlangen. Die Nutzung des Firmenwagens wird in einer gesonderten Firmenwagennutzungsvereinbarung geregelt.

oder

2. Der Arbeitnehmer erhält zur dienstlichen und privaten Nutzung einen Firmenwagen entsprechend der Firmenwagenregelung des Arbeitgebers. Der Gesamtwert des Firmenwagens beträgt **maximal 80.000 EUR des Brutto-Listenpreises** des Herstellers und entspricht einer „oberen Mittelklasse“ (Bezeichnung des Kraftfahrt-Bundesamtes).

Anstellungsvertrag

Die Nutzung des Firmenwagens wird in einer gesonderten Firmenwagennutzungsvereinbarung geregelt.

3. Soweit beim Arbeitsgeber eine Reisekostenregelung besteht oder eingeführt wird, findet diese ergänzende Anwendung.

§ 7 – Konkurrenztätigkeit

Während der Dauer des Vertrages ist es dem Arbeitnehmer ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers nicht gestattet, 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 zu beraten oder in sonstiger Weise zu unterstützen, zu errichten, zu erwerben oder sich daran zu beteiligen, außer der Anteilsbesitz ermöglicht keine Einflussnahme auf die Unternehmensorgane.

§ 8 – Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) von vier Wochen (in der Regel 20 Arbeitstage bei Montag bis Freitag als regulären Arbeitseinsatz oder ggf. 24 Arbeitstagen bei Montag bis Samstag als regulären Arbeitseinsatz).

Ergänzung:

Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von zwei Wochen (in der Regel 10 Arbeitstage bei Montag bis Freitag als regulären Arbeitseinsatz oder ggf. 12 Arbeitstagen bei Montag bis Samstag als regulären Arbeitseinsatz). Der Zusatzurlaub 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. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

2. Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Der Urlaub muss vor dem Urlaubsantritt durch einen Urlaubsantrag von dem Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber eingereicht und von dem Arbeitgeber genehmigt werden. Die Genehmigung soll zumindest in Textform erfolgen. Der Zeitpunkt des Urlaubs ist mit der Geschäftsführung rechtzeitig, mindestens sechs Wochen vor dem gewünschten Urlaubsbeginn, abzustimmen. Dabei hat der Angestellte auf die betrieblichen Erfordernisse der Gesellschaft gebührend Rücksicht zu nehmen.
3. Für den Gesamturlaubsanspruch gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (31. März) verfällt, auch

Anstellungsvertrag

dann, wenn der Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen (z.B. wegen Arbeitsunfähigkeit) nicht genommen werden kann.

4. Im Eintritts- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer, soweit der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten wird, für jeden vollen Beschäftigungsmonat einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Zudem besteht der Anspruch auf Urlaub im Eintrittsjahr nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.
5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Soweit dem Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis mehr Urlaub gewährt wurde als ihm zusteht, hat er das auf den zu viel gewährten Urlaub entfallende Urlaubsentgelt nach Urlaubsabgeltungsgrundsätzen zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für den gesetzlichen Mindesturlaub, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 5 Abs. 1 Buchstabe c BUrlG). Der Arbeitgeber hat das Recht, den Rückzahlungsbetrag gegen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers bis zur Höhe des pfändbaren Teils der Vergütung aufzurechnen.

§ 9 – Arbeitsverhinderung/Krankheit

1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse verhindert zu arbeiten, so hat er dies **der Geschäftsführung des** Arbeitgebers unverzüglich mitzuteilen und die Gründe hierfür anzugeben. Die voraussichtliche Dauer der Verhinderung ist dem Arbeitgeber gleichzeitig mitzuteilen. Auf etwas anstehende Termin- und/oder Fristen und vordringlich zu erledigende Arbeiten muss der Arbeitnehmer bei der Krankmeldung zur Sicherstellung des betrieblichen Ablaufs hinweisen.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Kalendertage**, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Erkrankung länger als in dem ursprünglichen Attest angegeben, muss unverzüglich ein entsprechendes Anschlussattest vorgelegt werden. Auf Verlangen ist die ärztliche Bescheinigung (Erst- und Folgebescheinigung) im Original vorzulegen.

oder

2. Zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, **am 1. Tag** der Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem sich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ergeben. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit insgesamt nicht länger als drei Tage dauert. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor,

Anstellungsvertrag

von dem Angestellten ärztliche Atteste für die gesamte Dauer von Erkrankungen zu verlangen. Dauert die Erkrankung länger als in dem ursprünglichen Attest angegeben, muss unverzüglich ein entsprechendes Anschlussattest vorgelegt werden. Auf Verlangen ist die ärztliche Bescheinigung (Erst- und Folgebescheinigung) im Original vorzulegen.

3. Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen.
4. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer für den durch Krankheit bedingten Verdienstausschlag Schadensersatzansprüche gegen einen Dritten zustehen sollten, tritt er solche Ansprüche schon heute für diejenigen Zeiträume an den Arbeitgeber ab, für die seine Ansprüche auf Gehaltsfortzahlung nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen zustehen.

oder

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber ungefragt darüber zu informieren, wenn der Grund für eine Arbeitsunfähigkeit eine Schädigung durch einen Dritten (z.B. Verkehrsunfall, strafbare Handlung, o.ä.) ist, aus der der Arbeitnehmer Schadensersatzwegen Verdienstausschlags beanspruchen könnte. In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer zudem verpflichtet, dem Arbeitgeber das schädigende Ereignis sowie sämtliche zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen erforderlichen Angaben unverzüglich mitzuteilen. Er ist nicht berechtigt, dem Schädiger oder dessen Versicherung gegenüber irgendwelche den Arbeitgeber bindende Erklärungen abzugeben. Der Arbeitnehmer tritt schon jetzt alle nicht ohnehin infolge gesetzlichen Forderungsübergangs (z.B. § 6 EFZG) auf den Arbeitgeber übergehenden Ansprüche gegen den Schädiger an den Arbeitgeber ab, soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im gesetzlichen Umfang oder darüber hinaus oder Zuschüsse zum Krankengeld leistet; der Arbeitgeber nimmt die Abtretung hiermit an.
5. Der Arbeitnehmer hat ausschließlich bei folgenden Anlässen einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Abzug vom Entgelt:
 - eigene Eheschließung / Eintragung der Lebenspartnerschaft 1 Tag
 - bei Geburt eines leiblichen Kindes 1 Tag
 - bei Todesfall des Ehegatten / Lebenspartners;
der Eltern oder der leiblichen Kinder 2 Tage

In allen übrigen Fällen ist § 616 BGB ausgeschlossen; es wird nur die tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt. Der Arbeitnehmer hat daher auch keinen Anspruch auf Vergütung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG sowie bei Pflege des erkrankten Kindes nach § 45 SGB V.

Anstellungsvertrag

§ 10 – Nebentätigkeit

1. Der Arbeitnehmer stellt seine Arbeitskraft ausschließlich in den Dienst des Arbeitgebers. Die Übernahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit oder von Ehrenämtern bedarf der vorherigen, jederzeit widerruflichen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen. Der Arbeitgeber hat die Zustimmung zu erteilen, sofern der Nebentätigkeit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Wird innerhalb dieser Frist eine Verweigerung der Zustimmung zur Nebentätigkeit nicht erklärt, gilt die Zustimmung als erteilt.

Ergänzung:

2. Die Vertragsparteien sind sich einig, dass dem Arbeitnehmer folgende Nebentätigkeit jederzeit widerruflich genehmigt wird:
 - X

§ 11 – Geheimhaltung/Geschäftsunterlagen/Datenschutz

1. Dem Arbeitnehmer hat über alle Tatsachen und Umstände, die den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens oder eines Dritten betreffen, der mit einer der vorgenannten Gesellschaften in Geschäftsbeziehung steht, sowohl gegenüber Dritten wie auch gegenüber nicht berechtigten Mitarbeitern des Arbeitgebers strengstes Stillschweigen zu bewahren. Hiervon ausgenommen sind lediglich solche Informationen, deren Weitergabe zur ordnungsgemäßen Erfüllung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben erforderlich oder ihm seitens des Arbeitgebers vorher schriftlich gestattet worden ist.
2. Alle Geschäftsunterlagen, Kundenlisten und sonstigen Unterlagen, die der Arbeitnehmer im Laufe seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber erhalten hat, sind Eigentum des Arbeitgebers. Die Anfertigung von Abschriften oder Kopien für eigene Zwecke des Arbeitnehmers sowie die Weitergabe an Dritte ist untersagt. Diese Unterlagen sind jederzeit auf Verlangen des Arbeitgebers, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, an den Arbeitgeber zurückzugeben; ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen. Die vorstehende Regelung gilt entsprechend für alle sonstigen Gegenstände und Materialien, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit vom Arbeitgeber oder von Dritten erhält.
3. Über den Arbeitsvertrag und seine Konditionen, insbesondere seine Vergütung hat der Arbeitnehmer dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist, Angaben über sein Einkommen zu machen, wie beispielsweise dem Finanzamt, der Agentur für Arbeit oder einer sonstigen staatlichen Stelle.
4. Die vorgenannten Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Anstellungsvertrag

5. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass er sich bei Verletzung der vorgenannten Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber Schadensersatzpflichtig und unter Umständen strafbar macht.
6. Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten. Vertrauliche und geheim zu haltende Schriftstücke, dienstliche Aufzeichnungen, Zeichnungen, Modelle und ähnliche Unterlagen sind unter Verschluss zu halten.
7. Es gilt ein allgemeines Fotografierverbot sowohl für sämtliche Räumlichkeiten, Verkehrsflächen und Außenbereiche des Arbeitgebers als auch für die entsprechenden Areale bei Kunden, Vertragspartnern und Auftraggebern des Arbeitgebers.
8. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers umfasst auch die Verarbeitung von besonderen Kategorien personenbezogener Daten (Gesundheitsdaten) gem. Art. 9 DSGVO von Kunden des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich insofern, die gesetzlichen Vorgaben der DSGVO im Umgang mit besonderen Kategorien personenbezogener Daten (Gesundheitsdaten) zu beachten.

§ 12 – Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsmittel, Datenverarbeitungsanlagen und IT-Systeme

1. Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsmittel (z. B. PC, Tablet, Telefon, Telefax, Mobiltelefon oder andere Geräte) und -einrichtungen, insbesondere des Internetanschlusses (inkl. W-LAN) und des E-Mail-Systems, dürfen ausschließlich für dienstliche Zwecke erfolgen. Eine private Nutzung durch den Arbeitnehmer ist nicht gestattet.
2. Die Betriebs-IT darf nur mit der gültigen persönlichen Zugangsberechtigung genutzt werden. Benutzerkennung (User-ID) und Passwort dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Es dürfen keine fremden Programme/Dateien auf die Festplatte kopiert, über USB-Stick, CD-ROM, ähnliche Datenträger oder das Internet auf dem Rechner installiert und/oder eingesetzt werden. Sicherheitsupdates sind nach Freigabe durch die Netzverwaltung / den Systemadministrator zeitnah zu installieren. Auf Virenkontrolle ist zu achten. Virenschutzprogramme sind zu nutzen. Auftretende Störungen, die mit einem Virenbefall oder einem Cyberangriff in Zusammenhang stehen könnten, sind umgehend der Netzverwaltung/ dem Systemadministrator zu melden. Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen Inhalten, insbesondere rassistischer oder pornographischer Art ist verboten.
3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung der Betriebs-IT, insbesondere des E-Mail-Systems und des Internets für die Dauer von maximal 6 Monaten zu speichern, um die Einhaltung der obigen Bestimmungen anhand der gespeicherten Daten zu überprüfen. Weitergehende Verpflichtungen und/ oder Berechtigungen zur Speicherung durch den Arbeitgeber bleiben unberührt.
4. Für den Fall einer planbaren betrieblichen Abwesenheit (Urlaub, Schulung etc.) hat der Arbeitnehmer eigenverantwortlich eine automatisierte Antwort an den Absender

Anstellungsvertrag

eingehender E-Mails einzurichten, die den Absender über die Abwesenheit des Arbeitnehmers informiert und einen Hinweis auf den zuständigen Vertreter und dessen Kontaktdaten enthält.

5. Wird ein Firmen-Mobilfunkgerät und/oder ein Firmen-Laptop zur Verfügung gestellt, darf dieses **nicht** für private Zwecke verwendet werden. Wie für die Betriebs-IT gilt für das überlassene Firmen-Mobilfunkgerät und/oder den Firmen-Laptop, dass keine fremden Programme/Dateien/APPs auf das überlassene Firmen-Mobilfunkgerät und/oder den Firmen-Laptop geladen oder kopiert oder über das Internet installiert werden dürfen.

Das überlassene Firmen-Mobilfunkgerät und/oder der Firmen-Laptop ist stets durch Nutzung einer Zugriffsbeschränkung (z.B. PIN-Code-Sperre, Passwörter oder Entsperr-Muster für den Bildschirm, Schutz per Fingerabdruck oder Gesichtsentsperrung usw.) gegen den Zugriff Dritter zu schützen.

6. Während der Arbeitszeit ist dem Arbeitnehmer auch die private Nutzung von privaten Handys, Smartphones, iPads o.ä. untersagt. Eine Nutzung ist nur während der offiziellen Arbeitspausen erlaubt sowie vor Dienstbeginn und nach Dienstschluss.

§ 13 – Erfindungen/Verbesserungsvorschläge

1. Bezüglich der vom Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eventuell gemachten Erfindungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitnehmer ist gehalten, sich um Erfindungen, Verbesserungen und technische Neuerungen zu bemühen.
2. Soweit die gesetzlichen Bestimmungen über Verbesserungsvorschläge keine Vorschriften enthalten, gelten die Ansprüche hieraus als durch das Gehalt abgegolten.

§ 14 – Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

oder

1. Der Arbeitnehmer hat an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen, wenn
 - a) der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist unberechtigt auflöst, insbesondere das Arbeitsverhältnis ohne Grund fristlos kündigt, oder sich auf Dauer von seiner Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis lossagt oder

Anstellungsvertrag

- b) der Arbeitnehmer durch schuldhaftes vertragswidriges Verhalten, insbesondere durch Eigentums- und Vermögensdelikte sowie Tätlichkeiten, schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers verletzt und den Arbeitgeber zu einer rechtmäßigen fristgemäßen oder fristlosen Kündigung veranlasst.
2. Als Vertragsstrafe wird für den Fall der Nichtaufnahme oder der verspäteten Aufnahme der Arbeit, für den Fall der vorübergehenden Arbeitsverweigerung und für den Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist oder der dauerhaften Lossagung von Hauptleistungspflichten ein Bruttotagesentgelt (monatliche Grundvergütung / 20 Tage, bezogen auf eine 5-Tage-Woche) für jeden Tag der Zuwiderhandlung verwirkt, höchstens jedoch eine Vertragsstrafe in Höhe der Vergütung, die der Arbeitgeber zu zahlen hätte, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet hätte. Die Vertragsstrafe beträgt ferner höchstens ein Bruttomonatsentgelt.
 3. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe ein Bruttomonatsentgelt.
 4. Verstößt der Arbeitnehmer gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttomonatsentgelt als verwirkt.
 5. Bei Verwirkung mehrerer Vertragsstrafen innerhalb eines Monats ist der Gesamtbetrag der in diesem Monat zu zahlenden Vertragsstrafe auf das Doppelte des Bruttomonatsentgelts beschränkt. Bei Verwirkung mehrerer Vertragsstrafen innerhalb eines Jahres ist der Gesamtbetrag der in diesem Jahr zu zahlenden Vertragsstrafe auf das Sechsfache des Bruttomonatsentgelts beschränkt.
 6. Die Vertragsstrafe ist sofort fällig. Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit der Vertragsstrafenforderung gegen rückständige oder nach Kündigung bzw. dem Abschlusseines Aufhebungsvertrages fällig werdende Vergütungsansprüche unter Beachtung der Pfändungsschutzbestimmungen aufzurechnen.
 7. Die Geltendmachung weiterer Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche, allersonstigen Ansprüche sowie arbeitsrechtliche Sanktionen bleiben dem Arbeitgeber vorbehalten.

§ 15 – Vertragsbeendigung

1. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.
2. Das Anstellungsverhältnis endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht und an den unmittelbar anschließend der Arbeitnehmer Anspruch auf eine gesetzliche Regelaltersrente hat oder mit Ablauf des Monats, in

Anstellungsvertrag

welchem dem Arbeitnehmer der Bescheid über eine vom Rentenversicherungsträger oder von einer anderen Versorgungseinrichtung festgestellte Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit zugestellt wird. Das Recht zur ordentlichen Kündigung nach Absatz 1 bleibt unberührt.

oder

2. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung vollendet. Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 bzw. 2 maßgeblichen Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
3. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt von dieser Vereinbarung ausgeschlossen. Eine fristlose Kündigung gilt vorsorglich als fristgemäße Kündigung zum nächst zulässigen Zeitpunkt.
4. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. Während der Freistellung ist der Arbeitnehmer **nicht** in der Verwendung seiner Arbeitskraft frei, die Regelungen dieses Vertrages gelten vollumfänglich weiterhin. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

oder

4. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. **Während der Freistellung ist der Arbeitnehmer in der Verwendung seiner Arbeitskraft frei.** In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

oder

4. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer mit bzw. nach Ausspruch einer Kündigung, gleichgültig durch welche Seite, unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen, sofern hierfür ein sachlicher Grund besteht. Als sachlicher Grund gilt insbesondere der Verlust des Vertrauensverhältnisses, die Gefährdung

Anstellungsvertrag

betrieblicher Interessen oder Interessen anderer Arbeitnehmer, fehlende Aufträge und alle Gründe, die den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung gem. § 626 BGB berechtigen würden. Die Freistellung kann widerruflich oder unwiderruflich erfolgen, wobei die Verpflichtung, die der Arbeitsvertrag hinsichtlich der Übernahme von Nebentätigkeiten vorsieht, bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bestehen bleiben. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

5. Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass auf das Arbeitsverhältnis **nach Vollendung der Probezeit / ab Vertragsbeginn** die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG), unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer, Anwendung findet.

Für leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG gilt im Falle einer betrieblichen Kündigung, zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen, dass der Abfindungsanspruch gemäß § 1a KSchG auf eine durchschnittliche monatliche Gesamtvergütung, berechnet aus den Gesamtvergütungen der letzten 12 Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. dem Zeitpunkt der Freistellung vom Arbeitsverhältnis im Falle einer Freistellung, fest vereinbart wird.

§ 16 – nachvertragliches Wettbewerbsverbot

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich dazu, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit oder sonstiges Dienstleistungsverhältnis mit einem Unternehmen einzugehen, das mit dem Arbeitgeber in unmittelbaren oder mittelbaren Wettbewerb steht.

Weiterhin verpflichtet sich der Arbeitnehmer dazu, ein Unternehmen welches unmittelbar oder mittelbar im Wettbewerb zum Arbeitgeber steht, nicht in anderer Weise selbstständig oder unselbstständig, entgeltlich oder unentgeltlich zu unterstützen.

Dieses nachvertragliche Wettbewerbsverbot umfasst auch die unmittelbare oder mittelbare Errichtung eines solchen Unternehmens sowie die Beteiligung an einem solchen Unternehmen, . außer der Anteilsbesitz ermöglicht keine Einflussnahme auf die Unternehmensorgane.

2. Dieses nachvertragliche Wettbewerbsverbot erstreckt sich auf **Deutschland, die Europäische Union, Europa, Nordamerika / und die nachfolgenden Länder:**
3. Das Wettbewerbsverbot gilt für die Dauer von

12 / 18 / 24 Monaten

ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4. Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, für die Dauer des Wettbewerbsverbotes gemäß Absatz 3 eine Karenzentschädigung zu zahlen. Die Karenzentschädigung beträgt für

Anstellungsvertrag

jeden angefangenen Kalendermonat des Wettbewerbsverbotes 50% der durchschnittlichen Gesamtbezüge der letzten 12 Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. dem Zeitpunkt der Freistellung vom Arbeitsverhältnis im Falle einer Freistellung. Die Karenzentschädigung ist am Schluss eines jeden Kalendermonats zu Zahlung fällig. Es besteht Einigkeit bei den Vertragsparteien, dass die Zahlung der Karenzentschädigung unbeschränkt lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig ist, die Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge also von der berechneten Karenzentschädigung in Abzug zu bringen sind.

Auf diese Karenzentschädigung ist anzurechnen, was der Arbeitnehmer während des Zeitraums, für den die Karenzentschädigung gezahlt wird, durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt oder von Dritten, z.B. staatlichen Stellen, erhält.

oder

Auf diese Karenzentschädigung werden **keine erzielten Vergütungen** innerhalb des nachvertraglichen Wettbewerbszeitraums angerechnet.

5. Für die Prüfung der Einhaltung dieses nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes sowie die erzielten Einkünfte steht dem Arbeitgeber ein weitreichendes Auskunftsrecht, welches der Arbeitnehmer nachvertraglich auf einfache Anforderung hin zu erfüllen hat, zu. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet beim Abschluss von Verträgen jedweder Art dafür Sorge zu tragen, dass er diesem Auskunftsrecht nachkommen kann.
6. Die Vertragsparteien vereinbaren eine Vertragsstrafe für jede Zuwiderhandlung gegen dieses nachvertragliche Wettbewerbsverbotes. Die Vertragsstrafe wird einvernehmlich auf die Höhe einer durchschnittlichen Monatsvergütung, berechnet aus der durchschnittlichen Gesamtbezüge der letzten 12 Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. dem Zeitpunkt der Freistellung vom Arbeitsverhältnis im Falle einer Freistellung, vereinbart.

Im Falle eines Dauerverstoßes, das heißt aufgrund einer Wettbewerbstätigkeit von länger als einem Monat, ist die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat neu verwirkt. Die Geltendmachung eines darüber hinaus gehenden Schadens ist nicht ausgeschlossen.

7. Der Arbeitgeber kann auf die Einhaltung dieses nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes verzichten. Eine entsprechende schriftliche Erklärung muss vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben werden. Verzichtet der Arbeitgeber das Wettbewerbsverbot, so entfällt die Pflicht zur Zahlung der Karenzentschädigung.
8. Im Übrigen gelten die §§ 74 ff. HGB.

§ 17 – Verfall-/Ausschlussfristen

1. Die Vertragsparteien müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten (**oder: sechs Monaten**) nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im

Anstellungsvertrag

Fälle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen. Andernfalls erlöschen sie. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.

2. Der Vorstehende Absatz gilt nicht für Ansprüche, auf welche die Vertragsparteien individualvertraglich nicht verzichten können. Er gilt insoweit insbesondere nicht für Ansprüche aus der Haftung wegen vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handelns, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers und der Gesundheit, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie für Ansprüche aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

§ 18 – Alkohol- und Rauschmittelverbot

1. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass beim Arbeitgeber ein absolutes Alkohol- und Rauschmittelverbot besteht. Es ist dem Arbeitnehmer daher verboten, während der Arbeitszeit oder der Pausen alkoholische Getränke oder Rauschmittel, insbesondere unter das Betäubungsmittelgesetz (BtMG) fallende Betäubungsmittel, zu konsumieren. Auch ist es dem Arbeitnehmer verboten, alkoholisiert oder unter Einfluss von Rausch- oder Betäubungsmitteln am Arbeitsplatz zu erscheinen.
2. Werden bei dem Arbeitnehmer bereits bei der Arbeitsaufnahme oder im Verlaufe der Arbeit Indizien für eine Alkoholbeeinträchtigung (Alkoholfahne, lallende Sprache ,schwankender Gang, etc.) festgestellt, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer aufzufordern, sich einer ärztlichen Untersuchung über die Blutalkoholkonzentration zu unterziehen. Gleiches gilt entsprechend für die Beeinträchtigung durch Rauschmittel.

§ 19 – Zusätzliche Vereinbarungen

Anstellungsvertrag

§ 20 – Schlussbestimmungen

1. Bewusst falsche, unvollständige oder irreführende Angaben im Bewerbungsverfahren, die ursächlich für eine Einstellung waren, können zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere durch Anfechtung oder durch fristlose Kündigung, führen. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass der tabellarische Lebenslauf, alle vorgelegten Zeugnisse und Urkunden und sonstigen Nachweise sowie die Angaben im Personalfragebogen der vollumfänglichen Wahrheit entsprechen.
2. Dieser Vertrag ist inhaltlich vollständig, Nebenabreden bestehen nicht. Er ersetzt gegebenenfalls früher getroffene Vereinbarungen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Aufhebung des Schriftformerfordernisses haben nur Gültigkeit, wenn sie schriftlich erfolgen und von beiden Vertragsparteien rechtsverbindlich unterzeichnet sind. Das bedeutet, dass keine Ansprüche aufgrund betrieblicher Übung entstehen können.

oder

2. Dieser Vertrag wird durch die mit den Mitbestimmungsorganen vereinbarten Betriebsvereinbarungen und im Falle einer Tarifgebundenheit des Arbeitgebers durch die entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen ergänzt. Nebenabreden bestehen nicht. Er ersetzt gegebenenfalls früher getroffene Vereinbarungen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Aufhebung des Schriftformerfordernisses haben nur Gültigkeit, wenn sie schriftlich erfolgen und von beiden Vertragsparteien rechtsverbindlich unterzeichnet sind. Das bedeutet, dass keine Ansprüche aufgrund betrieblicher Übung entstehen können.
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich von einer Änderung seiner Wohnungsanschrift, Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand und Kinderzahl in Kenntnis zu setzen. Sind schriftliche Erklärungen des Arbeitgebers, insbesondere Kündigungen, dem Angestellten zuzustellen, so ist für ihre Wirksamkeit, der Zugang an der jeweils letzten mitgeteilten Wohnungsanschrift des Angestellten maßgeblich.
4. Vertraglicher Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz des Arbeitgebers.
5. Der Arbeitnehmer willigt ein, dass seine persönlichen, dem Arbeitgeber bekannten oder bekannt gewordenen Daten in eine bei dem Arbeitgeber oder dessen Beauftragten geführte Kartei aufgenommen und verarbeitet werden dürfen.
6. Sollte eine Bestimmung dieses Anstellungsvertrages teilweise oder vollständig unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Die Vertragsparteien verpflichten sich vielmehr in einem derartigen Fall eine wirksame oder durchführbare Bestimmung an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung zu setzen, die den wirtschaftlichen und individuellen Vorstellungen der Vertragsparteien so weit möglich entspricht. Dasselbe gilt im Fall einer Lücke.

Anstellungsvertrag

Dieser Arbeitsvertrag hat **21** Seiten.

_____, **XX.XX.XXXX**
Ort Datum

_____, **XX.XX.XXXX**
Ort Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Anstellungsvertrag

Neuerungen ab 01. August 2022

Die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 wurde von der Bundesregierung in einer Änderung des Nachweisgesetzes (NachwG) umgesetzt. Hiernach muss der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen, die Niederschrift unterzeichnen und dem Arbeitnehmer aushändigen (§ 2 Abs. 1 NachwG). Für Arbeitsverträge ab 01.08.2022 gilt damit, dass sie zwingend mindestens folgende Informationen enthalten müssen:

- Namen und Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses sowie bei befristeten Arbeitsverhältnissen dessen Ende oder absehbarer Zeitraum,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
- die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, sofern vereinbart,
- die Details der Abrufarbeit im Falle des § 12 TzBfG,
- die Dauer des jährlichen Urlaubs,
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
- wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers, sofern der Versorgungsträger zu dieser Information nicht verpflichtet ist,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen,
- dass bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren.