

Unbefristeter Arbeitsvertrag (Anstellungsvertrag)

Zwischen (im Folgenden "Firma")
und Frau/Herrn (im Folgenden "Arbeitnehmer")
wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom im (Bereich) in (Ort)
als eingestellt.

Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als Anlage 1
beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung.

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

§ 2 Probezeit/Beendigung/Kündigungsfristen

Die ersten Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der
Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag mit einer Frist von Wochen zum
Monatsende kündigen. Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur unter Einhaltung
einer Frist von Wochen/Monaten zum zulässig. Verlängert sich die
Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese
Verlängerung auch für den Arbeitnehmer. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Das
Anstellungsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das
Lebensjahr vollendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Eine Kündigung des
Anstellungsvertrags vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

§ 3 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt während der Probezeit EUR, nach Ablauf der
Probezeit EUR Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die
Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Arbeitnehmers.
Zulagen, die zusätzlich zum monatlichen laufenden Entgelt gewährt werden, können bei
Vorliegen eines sachlichen Grundes (z.B. wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten oder
in der Person des Mitarbeiters oder im Rahmen einer Umstrukturierung) jederzeit widerrufen
werden. Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien etc.)
erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und auch bei wiederholter Gewährung ohne Begründung
eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

§ 4 Abtretungen/Pfändungen

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

§ 5 Arbeitszeit/Überstunden

Die Arbeitszeit richtet sich nach der betriebsüblichen Zeit und beträgt derzeit wöchentlich
..... Stunden ohne die Berücksichtigung von Pausen. Der Arbeitsbeginn ist aufUhr, das
Arbeitsende auf Uhr festgelegt. Von Uhr bis Uhr ist Frühstücks-, von Uhr
bis..... Uhr Mittagspause. Die Firma ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen

Erfordernissen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen. Die Firma ist berechtigt, bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Überstunden anzuordnen. Bis zu Überstunden kann der Arbeitnehmer nach Absprache mit der Firma durch Freizeit ausgleichen oder sich vergüten lassen. Darüber hinausgehende Überstunden werden grundsätzlich vergütet. Der Überstundenzuschlag beträgt%. Die Auszahlung der Überstundenvergütung erfolgt jeweils mit der Vergütung des Folgemonats.

§ 6 Urlaub/Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer erhält Arbeitstage Urlaub (bei 5-Tage-Woche). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist jede Nebenbeschäftigung untersagt, die die Arbeitsleistung des Angestellten oder die Interessen der Firma in sonstiger Weise beeinträchtigen kann. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Firma vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu informieren.

§ 7 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen der Firma unverzüglich Mitteilung zu machen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der Angestellte der Firma spätestens am dritten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an die Firma herauszugeben.

§ 9 Betriebliche Regelungen/Tarifvertrag

Die Betriebsordnung und die bestehenden Betriebsvereinbarungen können im Personalbüro eingesehen werden. Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweiligen für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dies sind gegenwärtig folgende Tarifverträge: (Bezeichnung der geltenden Tarifverträge)

Durch diese Vereinbarung soll der Arbeitnehmer für den Fall, dass er nicht tarifgebunden ist, einem tarifgebundenen Arbeitnehmer gleichgestellt werden. Der Arbeitgeber ist gegenwärtig Mitglied des Arbeitgeberverbands Endet die Tarifbindung des Arbeitgebers z. B. durch Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, durch Herausfallen des Betriebs aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags oder durch Übergang des Betriebs oder Teilbetriebs, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, auf einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber, bleiben die Tarifverträge in der zum Zeitpunkt des Wegfalls der Tarifbindung geltenden Fassung maßgeblich. Über das Ende der Tarifbindung wird der Arbeitgeber den Arbeitnehmer informieren.

§ 10 Freistellung von der Arbeit

Für den Fall der Vertragsauflösung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses steht es der Firma frei, den Arbeitnehmer von der Dienstleistung unter Fortzahlung des Entgelts und unter Anrechnung des anteiligen Urlaubs und eventueller zusätzlicher Freizeitanprüche freizustellen. Alle der Firma gehörenden Unterlagen und alle dienstlichen Aufzeichnungen sind mit dem Zeitpunkt der Freistellung zurückzugeben.

§ 11 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.

§ 12 Nebenabreden

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Ort

Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer