

Arbeitsvertrag

zwischen

.....

- nachfolgend Arbeitgeberin -

und

.....

- nachfolgend Arbeitnehmer –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

(1) Der Arbeitnehmer wird beginnend mit dem bei der Arbeitgeberin unbefristet eingestellt.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt ordentlich gekündigt, läuft die Kündigungsfrist vom Zugang der Kündigung an.

§ 2 Probezeit

Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 3 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird eingestellt als Er wird mit allen einschlägigen Arbeiten nach näherer Anweisung der Betriebsleitung und seiner Vorgesetzten beschäftigt.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.

§ 4 Weisungsrecht der Arbeitgeberin / Versetzung

Das Weisungsrecht der Arbeitgeberin hinsichtlich Inhalt der Tätigkeit, zeitlicher Lage der Arbeitszeit und Ort der Tätigkeit richtet sich nach § 106 Gewerbeordnung.

§ 5 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit entspricht der für Vollzeitarbeitnehmer im Betrieb üblichen Arbeitszeit. Sie beträgt zurzeit 40 Stunden wöchentlich.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden vom Unternehmen festgelegt.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen aus dringenden betrieblichen Gründen Nacht-/Wechselschicht-/Sonntagsarbeit und vorübergehend Mehr- und Überarbeit zu leisten.
- (4) Unbeschadet der Regelung des § 87 BetrVG darf die Arbeitgeberin Kurzarbeit anordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind; dabei ist eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

§ 6 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält während der Probezeit ein Bruttogrundgehalt von monatlich Euro.
- (2) Ab dem Monat, der auf die Beendigung der Probezeit folgt, erhält der Arbeitnehmer folgende Vergütung:
 - a) Ein Bruttogrundgehalt von Euro.
 - b) Eine Provision in Höhe von % des von ihm selbst getätigten Nettoumsatzes, der von dem Kunden an die Arbeitgeberin bezahlt wird, und zwar immer für den vorangegangenen Monat.
- (3) Die Gesamtvergütung ist jeweils am Letzten des Monats zur Zahlung fällig und wird bargeldlos auf ein von dem Arbeitnehmer anzugebendes Konto überwiesen.

§ 7 Über- und Mehrarbeitsvergütung

- (1) Mit dem vereinbarten Bruttolohn sind bis zu Überstunden monatlich abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen. Ist das nicht möglich, werden sie vergütet.
- (2) Ansprüche auf Vergütung für Über- und Mehrarbeit bestehen nur, wenn die Tätigkeit von der Arbeitgeberin angeordnet oder genehmigt worden ist.

§ 8 Geheimhaltung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während des Arbeitsverhältnisses und nach seiner Beendigung über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Mitarbeitern, die mit dem betreffenden Sachgebiet nicht unmittelbar befasst sind, Verschwiegenheit zu

wahren. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich ferner, Anweisungen der Geschäftsleitung zur Geheimhaltung zu erfüllen und im Zweifelsfall eine Weisung der Geschäftsleitung zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einzuholen. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, hat er gegen die Arbeitgeberin einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.

- (2) Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Unterlagen, Dokumente, Dateien (gleich welchen Speichermediums) oder Gegenstände jedweder Art Dritten zur Verfügung zu stellen oder zugänglich zu machen, soweit dies nicht zur Erfüllung des Arbeitsverhältnisses und seiner Aufgaben erforderlich ist.

§ 9 Nebentätigkeiten

- (1) Die Aufnahme einer anderweitigen entgeltlichen Tätigkeit ist dem Arbeitnehmer nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung der Arbeitgeberin gestattet. Hat der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin schriftlich die beabsichtigte Tätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer angezeigt und stehen sachliche Gründe der Aufnahme der Tätigkeit nicht entgegen, hat die Arbeitgeberin unverzüglich zuzustimmen. Sie kann ihre Zustimmung aber befristet oder unter einem Widerrufsvorbehalt erteilen.
- (2) Das Zustimmungserfordernis gem. Abs. 1 besteht nicht für die Aufnahme karitativer, konfessioneller oder politischer Tätigkeit, sofern sie die Tätigkeit nach Maßgabe dieses Vertrags nicht beeinträchtigen.

§ 10 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub (z.Zt. 20 Arbeitstage) nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 11 Dienstverhinderung, Entgeltfortzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Arbeitgeberin jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich nach dem Bekanntwerden (bei einem Auftreten außerhalb der Arbeitszeiten rechtzeitig vor Arbeitsbeginn) anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen.
- (2) Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer spätestens am zweiten Tag durch ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen; dasselbe gilt für Folgebescheinigungen. Die Art der Erkrankung ist nur dann anzugeben, wenn sie Schutzmaßnahmen der Arbeitgeberin für andere Arbeitnehmer(innen) erfordert (z.B. bei Infektionsgefahr), wenn wegen derselben Erkrankung innerhalb der letzten sechs Monate Arbeitsunfähigkeit vorlag oder wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit weniger als zwölf Monate vergangen sind.
- (3) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, der Arbeitgeberin die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, der Arbeitgeberin und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich mitzuteilen.

- (4) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.
- (5) Im Umfang des § 616 BGB kann der Arbeitnehmer Freistellung verlangen, wenn ansonsten die Voraussetzungen des § 616 BGB vorliegen. Entgeltfortzahlung erfolgt für diese Freistellung nicht. Dem Arbeitnehmer ist mitgeteilt worden, dass er entsprechende Ansprüche bei der Betreuung minderjähriger Kinder gegebenenfalls gegenüber seiner Krankenversicherung/Krankenkasse geltend machen kann.

§ 12 Gehaltsabtretung/Verpfändung

- (1) Ansprüche auf Arbeitsentgelt dürfen von dem Arbeitnehmer nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung der Arbeitgeberin an Dritte abgetreten oder verpfändet werden. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.
- (2) Bei Abtretungen, Verpfändungen oder Pfändungen von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt werden je Bearbeitungsvorgang Euro 2,50 pro Pfändung, Abtretung oder Verpfändung, zusätzlich Euro 2,50 für jedes zusätzliche Schreiben sowie Euro 1,- je Überweisung von dem Gehalt einbehalten und spätestens mit der übernächsten Gehaltsabrechnung verrechnet. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis gestattet, dass ein Schaden überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger ist als die Pauschale.

§ 13 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit von beiden Parteien unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten der Arbeitgeberin.

Unberührt davon bleibt das Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung.

- (2) Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
- (3) Das Anstellungsverhältnis endet auch spätestens mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, und er nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag zurücknimmt oder auf eine Rente auf Zeit einschränkt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, so ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gem. Satz 1.
- (4) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 14 Freistellung

Mit Ausspruch einer Kündigung - gleichgültig, von welcher Seite - ist die Arbeitgeberin berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober, das Vertrauen beeinträchtigender Vertragsverstoß (zB Konkurrenztaetigkeit,

Weitergabe von Interna), vorliegt. Entsprechendes gilt bei einverständlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Freistellung erfolgt bei unwiderruflicher Freistellung unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub und jeglichen Freizeitausgleichsanspruch, wozu insbesondere Überstunden gehören. Auf die nach Anrechnung etwaiger restlicher Urlaubsansprüche fortzuzahlenden Bezüge muss der Arbeitnehmer sich den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

§ 15 Datenschutz/Datenverarbeitung

- (1) Aus Sicherheitsgründen ist es dem Arbeitnehmer untersagt, private Software jeglicher Art bei der Arbeitgeberin einzusetzen. Darüber hinaus ist es nicht gestattet, eingesetzte Software für private Zwecke zu kopieren und aus dem Unternehmen mitzunehmen.
- (2) Der Arbeitnehmer stimmt der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner Daten einschließlich von personenbezogener zu, soweit sie im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses erfolgt. Das Einverständnis erstreckt sich auch darauf, dass diese Daten Dritten zum Zwecke der Weiterverarbeitung im Rahmen der vorstehend geschilderten Zweckbestimmung im Auftrag der Arbeitgeberin überlassen werden.

....., den

Arbeitgeberin

Arbeitnehmer

Dieses Dokument stellt nur ein unverbindliches Muster dar und muss auf den konkreten Einzelfall angepasst werden. Es kann/wird in vielen Fällen nicht geeignet sein, den gewünschten Zweck zu erzielen und ersetzt nicht einen anwaltlichen Rat. Aus diesem Grund übernehmen wir auch keinerlei Haftung für den Gebrauch der Vorlage. Ausgenommen sind Schäden aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverstöße sowie Schäden an Körper, Gesundheit und Leben. Bitte beachten Sie auch, dass in vielen Fällen Fristen laufen können, deren Versäumung Nachteile für Sie mit sich bringen kann.