

Anstellungsvertrag

für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, oberhalb der Geringverdienergrenze (zu den einzelnen Arbeitsbedingungen sind teilweise mehrere Alternativen genannt, das Nichtzutreffende ist zu streichen/zu löschen).

Zwischen Frau/Herr.....
Straße.....
PLZ/Ort.....
(Arbeitgeberin/Arbeitgeber, im Folgenden AG genannt)

und Frau/Herr.....
Straße.....
PLZ/Ort.....
(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, im Folgenden AN genannt)

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/der Tätigkeit

Die/Der AN wird mit Wirkung vom als
unbefristet eingestellt.

Oder:

Die/Der AN wird mit Wirkung vom als
befristet bis zum eingestellt.

Die Einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der gesondert erstellten und diesem Vertrag als Anlage beigefügten und zum Vertrag gehörenden Arbeitsplatzbeschreibung.

Die/Der AN verpflichtet sich, die ihr/ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und nach Absprache auch andere Arbeiten zu übernehmen.

§ 2 Probezeit/Kündigungsfristen

Die ersten Wochen/Monate (max. 6 Monate) des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen zum 15. des Monats/Monatsende zulässig.

Das Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

Das Anstellungsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem die/der AN die maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf.

Eine Kündigung des Anstellungsvertrages vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

Bei einer ordentlichen Kündigung ist die/der AG berechtigt, die/den AN während der Kündigungsfrist ganz oder teilweise von der Arbeit freizustellen.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist die/der AN verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis auf eine kürzere Dauer als drei Monate befristet ist oder gekündigt wird bzw. ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist die/der AN verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Abweichend hiervon besteht dann keine Meldepflicht, wenn dieses Arbeitsverhältnis lediglich für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen geschlossen ist.

§ 3 Vergütung

Variante 1

Die/Der AN erhält eine stündliche/monatliche Vergütung von Euro

Oder:

Variante 2

Die monatliche Bruttovergütung beträgt während der Probezeit Euro, nach Ablauf der Probezeit Euro

Die Vergütung ist jeweils nachträglich am Letzten eines Monats fällig und erfolgt bargeldlos auf das der/dem AG benannten Konto der/des AN.

Oder:

Variante 3

Die Vergütung ist jeweils nachträglich am Letzten eines Monats fällig und erfolgt durch Barzahlung.

Die/Der AN hat in jedem Fall einer Überzahlung von Arbeitsentgelt diese der/dem AG zurückzuzahlen.

Die/Der AN hat keinen Anspruch auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgratifikation oder andere ähnliche Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen.

Sie/er verzichtet, soweit ein Tarifvertrag oder sonstiges nicht dispositives Recht dem nicht entgegensteht, unwiderruflich auf eine außergerichtliche und/oder gerichtliche Geltendmachung eines solchen Anspruches.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens der/des AN oder durch berechnete Kündigung seitens der/des AG vor dem 31.03. des Folgejahres, ist die Sondervergütung (s.o.) in voller Höhe zurückzuzahlen.

§ 4 Arbeitszeit/Überstunden

Variante 1

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt täglich/wöchentlich/monatlich (bitte auswählen)
..... Stunden, ohne Pausen.

Als Arbeitszeiten werden festgelegt:

..... z. B. Mo bis Fr von 8.00 bis 16.00 Uhr bei Vollzeit.

..... z. B. Mo von 9.00 bis 12.00 Uhr, Mi von 14.00 bis 16.00 bei Teilzeit.

Leistet die/der AN auf Anordnung der/des AG Überstunden, werden diese mit einem zusätzlichen Zuschlag von % vergütet.

Oder:

Variante 2

Die Arbeitszeit beträgt Stunden/Woche, in der Regel an den Tagen
Der Arbeitsbeginn ist bis spätestens Uhr, Arbeitsende Uhr. In Ausnahmefällen wird ein früherer Beginn (ab) oder ein späteres Ende (bis zu Uhr) vereinbart, daraus resultierende Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen. Analog kann in Ausnahmefällen ein späterer Arbeitsbeginn oder ein früheres Arbeitsende vereinbart werden.

Oder:

Variante 3

Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich Stunden an 5 Tagen ohne Berücksichtigung von Pausen.

Die Arbeitszeit ist wie folgt festgelegt:

Mo von bis, Di von bis, Mi von bis, Do von bis, Fr von bis

Die/Der AG ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen Erfordernissen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen.

Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen ist die/der AG berechtigt, Überstunden anzuordnen. Überstunden werden grundsätzlich mit Freizeit vergütet.

In Abstimmung mit der/dem AG kann auch Überstundenausgleich durch ganze freie Tage erfolgen.

§ 5 Urlaub

Variante 1

Die/Der AN hat im Kalenderjahr Anspruch auf 20 Arbeitstage Urlaub (Montag bis Freitag).

Oder:

Variante 2

Die/Der AN hat im Kalenderjahr Anspruch auf 24 Werkstage Urlaub (Montag bis Samstag).

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Bei Eintritt oder Ausscheiden während eines Kalenderjahres wird der Urlaub anteilig gewährt.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende Gründe dies rechtfertigen.

Die Übertragung des Urlaubsanspruches auf das Folgejahr muss von der/dem AN geltend gemacht werden. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Der Anspruch auf Jahresurlaub kann nach Ablauf von sechs Monaten nach der Einstellung geltend gemacht werden.

Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit der/dem AG abzustimmen. Bei Urlaub der/des AG hat auch die/der AN in der Regel Urlaub zu nehmen.

Falls keine Einigung erzielt werden kann, bemüht sich die/der AG um eine Ersatzbetreuung. Bei gesicherter Betreuung kann die/der AN unbezahlten Urlaub nehmen (maximal Wochen im Jahr).

Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt.

Berechnung der Urlaubstage:

Formel:

Anzahl Arbeitstage/Woche x 20 Arbeitstage Urlaub : 5 Tage Woche = X Tage Urlaub

Beispiel für die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei einer 3-Tage-Woche (Teilzeit):

3 Arbeitstage/Woche x 24 Tage Urlaubsanspruch : 5 Tage-Woche = 14 Tage Urlaub

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

§ 6 Arbeitsverhinderung, Krankheit

Die/Der AN ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen der/dem AG unverzüglich vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen.

Variante 1

Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung länger als 3 Kalendertage, hat die/der AN unverzüglich am selben Tag die/den AG hierüber zu informieren und eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen.

Sobald die/der AN darüber Kenntnis erlangt, dass die Dauer der Arbeitsunfähigkeit den angegebenen Zeitraum in der ärztlichen Bescheinigung übersteigt, ist der Mitarbeiter verpflichtet, die/den AG sofort zu informieren und spätestens an dem darauf folgenden Tag eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.

Oder:

Variante 2

Die/Der AN ist verpflichtet eine ärztliche Bescheinigung ab dem 1.Tag des Bestehens der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen.

Sobald die/der AN darüber Kenntnis erlangt, dass die Dauer der Arbeitsunfähigkeit den angegebenen Zeitraum in der ärztlichen Bescheinigung übersteigt, ist der Mitarbeiter verpflichtet, die/den AG sofort zu informieren und spätestens an dem darauf folgenden Tag eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht

Die/Der AN verpflichtet sich über alle Angelegenheiten, die ihr/ihm im Rahmen oder aus Anlass der Tätigkeit bei der/dem AG bekannt geworden sind, also über alle Angelegenheiten, die den persönlichen Lebensbereich betreffen und ihrer Natur nach eine Geheimhaltung verlangen, auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren. Im Falle der Verletzung dieser Schweigepflicht verpflichtet sich die/der AN, der/dem AG eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monateinkommens zu zahlen.

§ 8 Weitere Beschäftigungen

Die/Der AN versichert, keine weiteren Beschäftigungsverhältnisse auszuüben und verpflichtet sich die/den AG vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu informieren.

Die/Der AN darf eine Nebenbeschäftigung nur insoweit ausüben, als diese nicht gegen zwingende Arbeitnehmerschutzvorschriften verstößt und die hier vereinbarte Arbeitstätigkeit durch die Nebenbeschäftigung nicht in zulässiger Weise beeinträchtigt wird.

Die/Der AN wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung zur Sozialversicherungspflicht sowie zur Lohnsteuerpflicht dieses Arbeitsverhältnisses führen kann. Eine geringfügige Beschäftigung wird mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammen gerechnet, das gilt jedoch nicht, wenn die/der AN nur eine einzige geringfügige Nebentätigkeit ausübt.

§ 9 Ausschlussklausel

Alle Ansprüche, die sich aus diesem Arbeitsverhältnis mittelbar oder unmittelbar ergeben, sind von den Vertragsparteien spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen. Sie sind im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Frist von weiteren drei Monaten beim zuständigen Arbeitsgericht einzuklagen. Andernfalls sind sie verwirkt.

§ 11 Formerfordernis

Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dieses Schriftformerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.

§ 12 Vertragsbestandteil

Vertragsbestandteil zu diesem Vertrag sind die in der Anlage aufgeführten Unterlagen.

.....
Ort

.....
Datum

.....
AG

.....
AN