

Arbeitsvertrag

zwischen

[NAME GESELLSCHAFT], vertreten durch den [Geschäftsführer Herrn/Frau ...]
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

[Frau/Herrn/Divers] [Mustermann, Max] geboren am [09.09.1999], wohnhaft [Musterstraße 1, 12345 Musterstadt]
Tel. [01234 56789]

- nachfolgend „Arbeitnehmer“ –m/w/d genannt -

Die Parteien des Arbeitsvertrages schließen hiermit folgenden Arbeitsvertrag:

§ 1 Tarifliche Regelungen

Ergänzend zu diesem Vertrag gelten die Regelungen des Manteltarifvertrags/ Entgelttarifvertrags XY in der jeweils gültigen Fassung.

§ 2 Eintritt / Tätigkeit / Weiterbildung / Weisungsrecht / Versetzung / allgemeine Arbeitspflichten

(1) Der Arbeitnehmer wird zum [09.09.1999] als [Hauswirtschafter/in // Haustechniker/in // ...] eingestellt. Das Aufgabengebiet umfasst die aus

Anlage 1

ersichtliche Stellenbeschreibung.

(2) Der Arbeitnehmer wurde über sein Aufgabengebiet umfassend informiert. Er erklärt, dass er diese Aufgaben gemäß seiner Ausbildung, Befähigung und persönlichen Eignung zu leisten im Stande ist.

(3) Weiterbildungs- und Fortbildungskosten werden grundsätzlich vom Arbeitnehmer getragen sofern nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Kosten für Pflichtfortbildungen werden vom Arbeitgeber getragen.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Richtlinien und Anweisungen des Arbeitgebers sowie alle betrieblichen Regelungen in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie die Anordnungen seiner Vorgesetzten zu beachten. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben und Aufträge entsprechend den gesetzlichen Vorschriften sowie den allgemeinen und besonderen Anweisungen des Arbeitgebers oder seiner Vorgesetzten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Soweit dem Arbeitnehmer eine Stellenbeschreibung zur Verfügung gestellt wird, stellt diese eine verbindliche Weisung dar. Der Inhalt der Stellenbeschreibung ist dem Direktionsrecht des Arbeitgebers zugänglich und kann daher innerhalb der gesetzlichen Grenzen einseitig vom Arbeitgeber abgeändert werden.

(5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer jederzeit ein anderes, seinen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechendes, zumindest gleichwertiges Aufgaben- und Verantwortungsgebiet zu übertragen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

(6) Der Arbeitgeber ist berechtigt, soweit es die betrieblichen Belange erfordern, auch Einsätze in anderen, auch auswärtigen Betriebsstätten anzuordnen oder den Arbeitnehmer dauerhaft dorthin zu versetzen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

§ 3 Gesundheitliche Eignung

(1) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er an keiner ansteckenden Krankheit leidet und keine körperlichen und/oder gesundheitlichen Defizite aufweist, die die Eignung für die durchzuführende Tätigkeit entfallen lassen. Der Arbeitnehmer versichert, für die durch diesen Vertrag beschriebene Tätigkeit uneingeschränkt leistungsfähig zu sein.

(2) Der Arbeitnehmer wird sich auch nach Ablauf der Probezeit bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte, die Zweifel an der fortdauernden Eignung des Arbeitnehmers begründen oder, wenn ein Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers beabsichtigt ist, welcher eine erneute Untersuchung erfordert, oder bei Vorliegen vergleichbarer sachlicher Gründe auf Verlangen des Arbeitgebers durch einen geeigneten Arzt seines Vertrauens auf Kosten des Arbeitgebers auf seine gesundheitliche Eignung für die Tätigkeit nach diesem Arbeitsvertrag untersuchen lassen. Der Arbeitnehmer entbindet den Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, soweit dies für die Mitteilung über seine gesundheitliche Eignung notwendig ist.

§ 4 Dauer des Arbeitsverhältnisses / Beendigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird, jedoch nicht länger als bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines anderen, mit dem Arbeitgeber abzustimmenden, geeigneten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in welchem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich darüber zu informieren, wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug der gesetzlichen Regelaltersrente erfüllt oder wenn ihm ein Bescheid über die Feststellung einer zeitlich unbegrenzten oder begrenzten Erwerbsminderung zugestellt wird. Er verpflichtet sich auch, dem Arbeitgeber auf Anfrage stets über den Stand von eigenen Anträgen auf Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu informieren.

§ 5 Probezeit / Kündigung / Freistellung / Vertragsstrafe

(1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können die Arbeitsvertragspartner das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

(2) Nach Ablauf der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen kündigen. Eine Verlängerung der für den Arbeitgeber maßgeblichen Kündigungsfristen gilt auch für den Arbeitnehmer (§ 622 Abs. 2 BGB).

(3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(4) Stellt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit unter Missachtung der geltenden Kündigungsfrist endgültig ein, verwirkt er eine Vertragsstrafe. Der Arbeitnehmer stellt seine Tätigkeit endgültig ein, wenn er nach Ablauf einer von dem Arbeitgeber zu setzenden angemessenen Frist zur Leistung seine Tätigkeit nicht erbringt. Hat der Arbeitnehmer die Erbringung seiner Tätigkeit ernsthaft und endgültig verweigert, ist die Fristsetzung entbehrlich. Ebenfalls verwirkt der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe, wenn dem Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages veranlasst wird. Eine Vertragsstrafe ist nur verwirkt, wenn der Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft gehandelt hat. Für den Fall der endgültigen Einstellung der Tätigkeit unter Missachtung der geltenden Kündigungsfrist entspricht die Höhe der Vertragsstrafe für jeden Tag der Zuwiderhandlung der Bruttovergütung, die nach Abs. (1) der Regelungen im Abschnitt „**Vergütung / Fälligkeit / ungerechtfertigte Bereicherung**“ dieses Vertrages für einen Tag geschuldet ist, insgesamt jedoch nicht mehr als die Bruttovergütung, die nach Abs. (1) der Regelungen im Abschnitt „**Vergütung / Fälligkeit / ungerechtfertigte Bereicherung**“ dieses Vertrages für den Zeitraum der jeweils einschlägigen Kündigungsfrist geschuldet ist, maximal aber zwei Brutto-Monatsgehältern. Im Übrigen entspricht die Höhe der Vertragsstrafe der Bruttovergütung nach Abs. (1) der Regelungen im Abschnitt „**Vergütung / Fälligkeit / ungerechtfertigte Bereicherung**“ dieses Vertrages, die für den Zeitraum der jeweils einschlägigen Kündigungsfrist geschuldet ist, maximal aber zwei Brutto-Monatsgehälter. Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung weiteren Schadens vor.

(5) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer berechtigt, den Arbeitnehmer von seiner weiteren Tätigkeit für den Arbeitgeber freizustellen, wenn hierfür ein sachlicher Grund (z. B. Konkurrenzfähigkeit, Geheimnisverrat, sonstige Beeinträchtigung der Vertrauensgrundlage, Wegfall des Beschäftigungsbedarfs) vorliegt. Während der Zeit der Freistellung behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die vertragliche Vergütung; er muss sich jedoch 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. Ein etwaiges vertragliches Wettbewerbsverbot bleibt von der Freistellung unberührt. Im Fall einer unwiderruflichen Freistellung wird die Freistellungszeit auf etwaige Urlaubs- oder Freizeitausgleichsansprüche angerechnet. Die vorstehenden Regelungen gelten entsprechend für eine Kündigung durch den Arbeitgeber.

(6) Die Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt in jedem Falle unberührt. Für den Fall ihrer Unwirksamkeit gilt eine fristlose Kündigung zugleich als fristgerechte Kündigung zum nächstmöglichen Termin.

(7) Sollte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber Beträge aufgrund von Gehaltsvorschüssen oder ähnlichen Vorauszahlungen schulden, werden sämtliche Beträge sofort fällig und – unter Beachtung der Pfändungsgrenzen – aufrechenbar. Dem Arbeitnehmer gewährte Darlehen gelten mit Ausspruch der Kündigung als ordentlich mit einer Frist von einem Monat gekündigt. Entsprechendes gilt bei Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitnehmer, es sei denn, es liegt eine von dem Arbeitgeber zu vertretende außerordentliche Kündigung vor.

(8) Der Arbeitnehmer wird auf die Möglichkeit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht binnen 3 Wochen ab Zugang der Kündigung hingewiesen.

§ 6 Geheimhaltung / Datenschutz / Behandlung und Rückgabe von Gegenständen und Daten/ Löschung von Daten

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle vertraulichen Angelegenheiten, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers und verbundener Unternehmen streng geheim zu halten. Dies gilt insbesondere auch für die persönliche Situation sowie die pflegerischen und medizinischen Belange der Pflegebedürftigen. Technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, gelten im Zweifel als vertrauliche Angelegenheiten. Vor der etwaigen Offenlegung derartiger Angelegenheiten ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen.

(2) Diese Verpflichtung nach Abs. (1) gilt auch nach Beendigung des Arbeitsvertrages. Soweit der Arbeitnehmer dadurch in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindert werden sollte, kann er von dem Arbeitgeber die Einschränkung der Geheimhaltungspflicht verlangen. Die in

Anlage 2

beigefügte „Verpflichtung auf Datengeheimnis und Verschwiegenheit“ ist Teil dieses Arbeitsvertrages.

(3) Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers richtet sich insbesondere nach den Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes. Die Informationen zu der den Arbeitnehmer betreffenden Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber ergeben sich im Einzelnen aus den „Informationen zur Verarbeitung Ihrer Beschäftigendaten gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)“ in

Anlage 3

dieses Vertrages.

(4) Alle den Arbeitgeber oder verbundene Unternehmen betreffenden Unterlagen, insbesondere alle Notizen, Präsentationen, Protokolle, Berichte, Korrespondenz und ähnliche Dokumente, alle Datenträger/Daten sowie Kopien oder sonstige – auch elektronische – Reproduktionen hiervon („dienstliche Unterlagen“) müssen sorgfältig verwahrt und gegen Einsichtnahme unbefugter Dritter geschützt werden und dürfen nicht zu anderen als dienstlichen Zwecken fotokopiert, gespeichert, in anderer Weise vervielfältigt, verarbeitet, genutzt oder versendet werden. Dienstliche Unterlagen dürfen nur aufgrund einer Erlaubnis in einer betrieblichen Regelung oder mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers aus den Geschäftsräumen des Arbeitgebers entfernt werden. Solange keine betriebliche Regelung und keine Anordnung des Vorgesetzten dem Arbeitnehmer die Entfernung von dienstlichen Unterlagen aus den Geschäftsräumen des Arbeitgebers verbietet oder in bestimmter Weise beschränkt, ist der Arbeitnehmer berechtigt, die seinen Arbeitsbereich betreffenden dienstlichen Unterlagen auch außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers mit sich zu führen, soweit dies zur Ausübung seiner Tätigkeit erforderlich ist. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder einer unwiderruflichen Freistellung wird der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unaufgefordert, während des Bestehens seines Arbeitsvertrages auf Anforderung, unverzüglich alle in seinem Besitz befindlichen und vorstehend genannten Unterlagen, Datenträger und Gegenstände zurückgeben. Unter den vorgenannten Voraussetzungen sind auch alle Daten oder Programme, die dem Arbeitnehmer im Hinblick auf seine Tätigkeit überlassen oder während seiner Tätigkeit gespeichert worden sind, dem Arbeitgeber auf geeigneten Datenträgern herauszugeben und anschließend zu löschen. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, Sicherungskopien hiervon zu behalten. Ferner teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Passwörter, Codes und Zugangssperren oder ähnliches mit und wird von diesen selbst keinen Gebrauch mehr machen. Der Arbeitnehmer erkennt an, dass alle in diesem Absatz genannten Unterlagen, Datenträger/Daten und Gegenstände allein dem Arbeitgeber oder mit ihm verbundenen Unternehmen zustehen. Der Arbeitnehmer hat daran kein Zurückbehaltungsrecht.

(5) Alle dem Arbeitnehmer dienstlich überlassenen Gegenstände (z.B. Handy, Laptop usw.) müssen sorgfältig behandelt werden. Sie dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zu anderen als dienstlichen Zwecken verwendet werden.

§ 7 Arbeitszeit / Überstunden / Arbeitszeitkonto / Kurzarbeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf 5 Arbeitstage und beträgt 39 Stunden wöchentlich, ohne Berücksichtigung der Pausen. Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den Anordnungen des Arbeitgebers. Die tägliche Arbeitszeit richtet sich nach den Erfordernissen des Arbeitgebers und den besonderen Gegebenheiten einer Pflegeeinrichtung.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Mehr- und Überarbeit zu leisten, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich und gesetzlich zulässig ist. Mehrarbeits- und Überstunden sind die auf Anordnung, oder auf nachträgliche Genehmigung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen. Mehr- und Überarbeit wird grundsätzlich durch bezahlte Freizeit ausgeglichen, soweit in den nachfolgenden Bestimmungen nichts Abweichendes geregelt ist.

(3) Der Arbeitnehmer ist mit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos einverstanden.

(4) Gegenstand des Arbeitszeitkontos sind Plus- und Minusstunden. Plusstunden ergeben sich aus einem Überschreiten der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf Anordnung oder späterer Genehmigung des Arbeitgebers. Minusstunden ergeben sich aus einem Unterschreiten der arbeitsvertraglichen vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

(5) Das Arbeitszeitkonto muss mindestens einmal innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten auf den Stand Null gebracht werden. Der Ausgleichszeitraum von 6 Monaten beginnt, sobald das Arbeitszeitkonto auf null steht (sog „rollierender Ausgleichszeitraum“). Plusstunden werden während des Ausgleichszeitraumes grundsätzlich nicht vergütet, sondern durch bezahlte Freizeit ausgeglichen, oder innerhalb der gesetzlichen Grenzen mit Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto verrechnet. Weist das Arbeitszeitkonto Minusstunden zu Lasten des Arbeitnehmers aus, stellt das negative Zeitguthaben einen Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers dar. Sollte das Arbeitszeitkonto innerhalb des Ausgleichszeitraums nicht durch Freizeit oder Verrechnung mit Minusstunden ausgeglichen worden sein, sind Plusstunden gemäß den Regelungen unter **„Vergütung/ Fälligkeit/ ungerechtfertigte Bereicherung“** dieses Vertrages zu vergüten. Minusstunden verfallen. Das Arbeitszeitkonto ist in diesem Fall auf null zu setzen.

(6) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist für einen rechtzeitigen Zeitausgleich zu sorgen. Bei Beendigung des Arbeitsvertrages nicht ausgeglichene Plusstunden hat der Arbeitgeber spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat zu vergüten. Die Vergütung richtet sich nach den Regelungen unter **„Vergütung/ Fälligkeit/ ungerechtfertigte Bereicherung“** dieses Vertrages. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Minusstunden, die nicht durch Verrechnung mit Plusstunden ausgeglichen werden können, verfallen. Bei absehbaren längeren Ruhezeiten (beispielsweise bei Elternzeit, Langzeiterkrankung) erfolgt zum Zeitpunkt des Eintritts des Ruhezeitraums ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos.

(7) Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Plusstunden dürfen insgesamt das Dreifache der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (d.h. 117 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung von 39 Stunden/Woche, bei Teilzeitbeschäftigung anteilig) nicht überschreiten. Eine monatliche Überschreitung von jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist nicht zulässig. Im Falle einer Überschreitung der Obergrenze gilt für die Fälligkeit des Anspruchs auf Vergütung der Plusstunden die Regelung in Abs. (2) im Abschnitt **„Vergütung/ Fälligkeit/ ungerechtfertigte Bereicherung“** dieses Vertrages. Die auf das Arbeitskonto eingestellten Minusstunden dürfen insgesamt das Zweifache der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (78 Stunden bei Vollzeitbeschäftigten mit 39 Stunden/Woche, bei Teilzeitbeschäftigten anteilig) nicht überschreiten.

(8) In jedem Falle sind die zwingenden gesetzlichen Vorschriften im Arbeitszeitgesetz in seiner jeweiligen Fassung zu beachten.

(9) Die Zeiterfassung erfolgt durch Arbeitszeitznachweise. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die von ihm geleisteten Arbeitsstunden und Pausenzeiten bzw. nicht dienstlichen Abwesenheiten, unter Angabe des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes täglich separat auf einem hierfür vom Arbeitgeber bereitgestellten Stundenzettel/Stundenbuch aufzulisten und die von ihm einzeln gegengezeichneten Stundenzettel jeweils nach Abschluss einer Arbeitswoche, spätestens am ersten Tag der darauffolgenden Arbeitswoche, dem Arbeitgeber zu übergeben. Soweit der Arbeitgeber eine elektronische Erfassung der Arbeitszeiten einführt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die täglichen Arbeitszeiten und Pausenzeiten bzw. nicht dienstlichen Abwesenheiten, entsprechend den Anweisungen des Arbeitgebers in dem elektronischen Zeiterfassungssystem zu erfassen.

(10) Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei der Anordnung von Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von mindestens drei Wochen zu wahren. Durch die Kurzarbeit darf sich das Netto-Einkommen des Arbeitnehmers einschließlich Kurzarbeitergeld um maximal 25 Prozent gegenüber dem individuellen Netto-Einkommen vor Einführung der Kurzarbeit reduzieren, es sei denn, der Arbeitnehmer stimmt einer weitergehenden Reduzierung zu.

§ 8 Vergütung / Fälligkeit / ungerechtfertigte Bereicherung

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von |0,00| €.

(2) Die Auszahlung des Entgelts gemäß Abs. (1) erfolgt jeweils zum Ende des Monats bargeldlos auf das dem Arbeitgeber benannte inländische Bankkonto des Arbeitnehmers.

(3) Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, seine Vergütungsansprüche ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers an Dritte abzutreten oder zu verpfänden. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden. Im Falle einer Gehaltspfändung hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten pauschal in Höhe von 5,00 € je Pfändung zu tragen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Bearbeitungsgebühr vom Gehalt einzubehalten.

(4) Die Zahlung von etwaigen Gratifikationen, Einmalzahlungen, Sonderzahlungen oder Zulagen, die jeweils nicht häufiger als halbjährlich erfolgt, weshalb diese Leistungen kein laufendes Entgelt darstellen, erfolgt stets freiwillig in dem Sinne, dass allein durch eine wiederholte Zahlung kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf zukünftige entsprechende Leistungen – weder dem Grunde noch der Höhe nach – begründet wird.

(5) Zulagen, die freiwillig 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 Arbeitnehmers oder im Rahmen einer Umstrukturierung) widerrufen werden (Widerrufsvorbehalt).

(6) Irrtümliche Entgeltüberzahlungen sind vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen, ohne dass dieser sich auf die Bestimmungen über die ungerechtfertigte Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) berufen kann; insbesondere kann sich der Arbeitnehmer nicht auf einen Wegfall der Bereicherung nach § 818 Abs. 2 BGB berufen.

§ 9 Urlaub / Verfall des Urlaubs / Urlaubsabgeltung

(1) Der Arbeitnehmer hat ausgehend von einer 5-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch von insgesamt 30 Arbeitstagen pro Kalenderjahr („Jahresurlaub“). Der Jahresurlaub beinhaltet einen über den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz („gesetzlicher Mindesturlaub“) hinausgehenden vertraglichen Zusatzurlaub von 10 Arbeitstagen („vertraglicher Zusatzurlaub“). Bei der Festlegung von Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs werden die betrieblichen Interessen und Bedürfnisse angemessen berücksichtigt. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber rechtzeitig über seine Urlaubspläne zu informieren. Ist der Arbeitnehmer nicht das ganze Kalenderjahr über beschäftigt, so hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Anstellungsverhältnisses im jeweiligen Kalenderjahr Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Für den Fall, dass der dem Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften zustehende, gegebenenfalls auch zeitanteilig berechnete Mindesturlaub durch vorstehende Berechnungsweise unterschritten wird, wird der dem Arbeitnehmer aufgrund der gesetzlichen Vorschriften zustehende Mindesturlaub gewährt.

(2) Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der so übertragene Urlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres („Übertragungszeitraum“) genommen wird. Ist der Arbeitnehmer infolge einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit daran gehindert, den übertragenen Urlaub innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, besteht nur der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub weitere zwölf Monate nach Ablauf des Übertragungszeitraums fort, bevor auch er verfällt.

(3) Genommener Urlaub wird zuerst auf den Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet.

(4) Bei Beendigung des Arbeitsvertrages erfolgt eine Urlaubsabgeltung nur für zum Beendigungszeitpunkt nicht genommene und nicht verfallene Ansprüche auf gesetzlichen Mindesturlaub.

(5) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

§ 10 Arbeitsverhinderung / Krankheit / persönliche Verhinderung, Entgeltzahlung bei Pflege erkrankter Kinder und akuter Pflege naher Angehöriger

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich, tunlichst noch vor Dienstbeginn, dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, gegebenenfalls telefonisch,

mitzuteilen. Dabei hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf vordringlich zu erledigende Aufgaben hinzuweisen.

(2) Bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit oder aufgrund eines Unfalls hat der Arbeitnehmer vom ersten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) gemäß § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz vorzulegen, aus der sich die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Folgebescheinigung spätestens am ersten Arbeitstag nach Ablauf der vorhergehenden Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse ist. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, so ist er verpflichtet, zu den vorstehend genannten Zeitpunkten in Abs. (1) und (2) das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach § 5 Abs. 1a Entgeltfortzahlungsgesetz aushändigen zu lassen.

(3) § 616 BGB gilt mit folgender Maßgabe: Für die eigene Hochzeit, für die Hochzeit eines Kindes oder von Geschwistern sowie für die Teilnahme an Begräbnissen naher Angehöriger erhält der Arbeitnehmer einen Tag frei, ebenso für den Fall der Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin. In anderen Fällen einer persönlichen Arbeitsverhinderung wird § 616 BGB abbedungen, insbesondere im Falle der Freistellung des Arbeitnehmers zur Pflege seines erkrankten Kindes erfolgt keine Entgeltfortzahlung. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens am dritten Tag der Erkrankung eine Kopie der ärztlichen Bescheinigung vorzulegen. Kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht im Übrigen in den Fällen akut auftretender Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger nach dem Gesetz über Pflegezeit; die Möglichkeit der Beantragung von Urlaub bleibt hiervon unberührt.

(4) Im Übrigen gelten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 11 Nebentätigkeiten

(1) Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber seine volle Arbeitskraft widmen und dessen Interessen fördern.

(2) Jede weitere entgeltliche oder üblicherweise entgeltliche Tätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Dieses Zustimmungserfordernis gilt auch für eine unentgeltliche Tätigkeit, die nach Art oder Umfang die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen kann. Der Arbeitnehmer hat jede beabsichtigte Tätigkeit gemäß S.1 und 2 dem Arbeitgeber schriftlich unter Angabe von Ort, Art und Dauer anzuzeigen. Der Arbeitgeber wird seine Zustimmung nur verweigern, wenn seine Interessen beeinträchtigt sind. Bei Vorliegen sachlicher Gründe, insbesondere einer Beeinträchtigung der Tätigkeit des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber, kann eine etwaige Zustimmung jederzeit widerrufen werden, sofern betriebliche Gründe vorliegen, die einer Fortsetzung der Nebentätigkeit entgegenstehen.

(3) Der Arbeitnehmer hat bei Ausübung jeglicher Nebentätigkeit eine strikte Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber und im Sinne des § 15 AktG mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen („verbundene Unternehmen“) zu beachten und wird deren geschäftliche oder etwaige sonstige Interessen nicht beeinträchtigen.

(4) Das vorstehende Zustimmungserfordernis gilt nicht für ehrenamtliche Tätigkeiten im karitativen, gesellschaftlichen, konfessionellen und politischen Bereich – soweit diese nicht im extremistischen Umfeld angesiedelt sind.

§ 12 Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen und Bezugnahme Klausel für Tarifverträge

(1) Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können nach Abschluss des Arbeitsvertrages durch Betriebsvereinbarung geändert werden. Es gelten vom Zeitpunkt der Änderung an ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung, auch wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

(2) Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können nach Abschluss des Arbeitsvertrages durch den Eintritt/Austritt des Arbeitgebers in einen/aus einem Arbeitgeberverband durch Tarifvertrag oder den Abschluss eines Haus-Tarifvertrages geändert werden. Es gelten vom Zeitpunkt der Änderung an ausschließlich die jeweiligen Regelungen des Tarifvertrages, auch wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

Auf das Arbeitsverhältnis findet unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers der jeweils (fachlich und betrieblich) einschlägige für den Arbeitgeber Kraft eigenen Abschlusses oder Kraft Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband im Betrieb oder Betriebsteil gültige Tarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung, soweit nicht nachstehend anderes vereinbart ist. Die Bezugnahme des vorstehenden Satzes erfasst auch den künftigen Wechsel zu einem anderen Tarifwerk, insbesondere einer anderen Branche, aber auch einer anderen Gewerkschaft. Kommen nach dieser Regelung unterschiedliche Tarifverträge in Betracht, so ist die Auswahl des anzuwendenden Tarifvertrages nach den Regeln zur Tarifkonkurrenz zu bestimmen. Tritt der Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband aus oder entfällt jegliche Tarifbindung des Arbeitgebers aus anderen Gründen, so gelten die zu diesem Zeitpunkt anwendbaren Tarifverträge statisch in der zuletzt gültigen Fassung fort, soweit sie nicht durch andere Abmachungen ersetzt werden. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Weitergabe zukünftiger Tarifänderungen. Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer jeweils mitteilen, wenn seine Tarifbindung endet.

Derzeit gelten für das Arbeitsverhältnis keine Tarifverträge. Der Arbeitgeber wird entsprechend dem Nachweisgesetz auf jede Änderung schriftlich pauschal hinweisen.

§ 13 Geschenke / Whistleblowing

(1) Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Geschenke oder Vergünstigungen zu eigenem oder fremdem Vorteil von solchen Personen oder Unternehmen zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, die mit dem Arbeitgeber Vertragsbeziehungen anstreben oder unterhalten. Als Annahme von Vergünstigungen wird nicht erachtet, was im normalen Geschäftsverkehr als üblich angesehen wird und im Einzelfall den Betrag von 5,00 EUR nicht übersteigt.

(2) Werden dem Arbeitnehmer Geschenke oder Zuwendungen in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber in allen Fällen unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen.

(3) Stellt der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit ein pflichtwidriges Verhalten, insbesondere eine Straftat, eines Arbeitskollegen fest, hat er seinen Vorgesetzten unverzüglich hierüber in Kenntnis zu setzen. Falls der Vorgesetzte selbst mit dem pflichtwidrigen Verhalten in Verbindung steht, ist der Arbeitgeber direkt zu informieren. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen eines Untersuchungsverfahrens uneingeschränkt mit dem Arbeitgeber zu kooperieren. Die Nichterfüllung dieser Pflichten können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

§ 14 Ausschlussfristen / Verjährung

(1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren, sind von beiden Vertragsparteien innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit der jeweils anderen Vertragspartei in Textform (§ 126b BGB) gegenüber geltend zu machen. Erfolgt diese Geltendmachung nicht, gelten die Ansprüche als verfallen.

(2) Der Fristablauf beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsberechtigte von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

(3) Ansprüche, die durch strafbare oder unerlaubte Handlungen entstanden sind, unterfallen nicht der vereinbarten Ausschlussfrist.

(4) Werden die nach Abs. (1) rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung, so verfallen diese, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht werden.

(5) Wird der Anspruch nicht formgemäß und innerhalb der Fristen geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.

(6) Die Verjährungsfrist für alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis beträgt ein Jahr. Dies gilt nicht bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen. Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Vorschriften über den Eintritt der Verjährung unberührt.

(7) Vorstehendes gilt nicht für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) oder anderen rechtlichen Regelungen auf die der Arbeitnehmer individualrechtlich nicht verzichten kann.

§ 15 Schutzrechte

(1) Der Arbeitnehmer überträgt dem Arbeitgeber ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Nutzungs- und Verwertungsrechte für alle etwaigen nach dem Urhebergesetz schutzfähigen Arbeitsergebnisse, die der Arbeitnehmer während der Dauer seines Arbeitsvertrages während seiner Arbeitszeit oder, sofern sie Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Aufgaben haben, auch außerhalb seiner Arbeitszeit erstellt. Die Übertragung der urheberrechtlichen Nutzungs- und Verwertungsrechte umfasst auch etwaige bei Vertragsschluss noch unbekanntes Nutzungsarten. Die Übertragung der Nutzungs- und Verwertungsrechte umfasst insbesondere auch die Erlaubnis zur Bearbeitung und Lizenzvergabe an Dritte. Der Arbeitnehmer verzichtet ausdrücklich auf sonstige ihm etwa als Urheber zustehende Rechte an den Arbeitsergebnissen, insbesondere auf das Recht auf Namensnennung, auf Bearbeitung und auf Zugänglichmachung des Werkes.

(2) Dem Arbeitgeber stehen die Arbeitsergebnisse zu, die der Arbeitnehmer während der Dauer seines Arbeitsvertrages während seiner Arbeitszeit oder, sofern sie Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Aufgaben haben, auch außerhalb seiner Arbeitszeit erstellt und die eine patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindung beinhalten. Der Arbeitnehmer hat diese Erfindungen dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Soweit der Arbeitgeber die Erfindung in Anspruch nimmt, gehen alle Vermögenswerten Rechte an der Erfindung, insbesondere Rechte nach dem Patentgesetz oder dem Gebrauchsmustergesetz, nach Maßgabe des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen auf den Arbeitgeber über.

(3) Soweit Arbeitsergebnisse, die der Arbeitnehmer während der Dauer seines Arbeitsvertrages während seiner Arbeitszeit oder, sofern sie Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Aufgaben haben, auch außerhalb seiner Arbeitszeit erstellt, nicht bereits nach Abs. (1) und (2) übertragen sind, überträgt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber sämtliche Rechte an diesen Arbeitsergebnissen, insbesondere Marken- und sonstige Kennzeichenrechte sowie Design-/Geschmacksmusterrechte.

(4) Die Einräumung von Rechten und der Verzicht auf Rechte nach diesem Abschnitt sind vollumfänglich mit der Vergütung abgegolten. Das gilt nicht für Ansprüche nach Abs. (2) dieses Abschnitts.

(5) Die Vorschriften des Arbeitnehmererfindungsgesetzes sowie § 69b UrhG bleiben unberührt.

§ 16 Schlussbestimmungen / Mitteilungspflicht / Aufhebung früherer Vereinbarungen und Anstellungsverhältnisse / Schriftform/ Ausfertigung des Vertrages erhalten

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber die in

Anlage 4 (Personalfragebogen)

dieses Vertrages genannten Auskünfte zu erteilen und die darin genannten Unterlagen vorzulegen.

(2) Unvollständige oder unrichtige Angaben bei der Einstellung, insbesondere im Personalfragebogen, können zur Beendigung des Arbeitsvertrages führen.

(3) Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber alle Änderungen über die Angaben zu seiner Person, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, wie etwa Änderungen der Lohnsteuerklasse, der Kinderfreibeträge oder des Schwerbehindertenstatus, unverzüglich mitteilen. Der Arbeitnehmer versichert, unter der jeweils angegebenen Adresse postalisch erreichbar zu sein und dem Arbeitgeber Änderungen der Zustelladresse unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Aus der Nichtbeachtung dieser Verpflichtung etwa entstehende Nachteile gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

(4) Dieser Arbeitsvertrag ersetzt alle eventuellen vorherigen Vereinbarungen zwischen den Parteien über das Arbeitsverhältnis und etwaige zuvor bestehende Anstellungsverhältnisse jeder Art. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, es sei denn, diese wurden nachweislich zwischen den Parteien ausgehandelt. Das Schriftformerfordernis bezieht sich auch auf etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung.

(5) Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.

(6) Erfüllungsort und Gerichtsstand richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

(7) Dem Arbeitnehmer wurde eine Ausfertigung dieses Vertrages ausgehändigt.

Ort, Datum, Unterschrift | Vor- und Nachname Arbeitnehmer

Ort, Datum | Arbeitgeber