

Arbeitsvertrag

zwischen

(im Folgenden: Arbeitgeber)

und

(im Folgenden: Arbeitnehmer)

werden folgende Vereinbarungen getroffen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom _____ als _____ eingestellt.

Der Arbeitnehmer wird mit allen üblichen Tätigkeiten als _____ beauftragt. Hierzu gehören insbesondere die Tätigkeiten _____, soweit sie berufsüblich sind.

§ 2 Probezeit/Kündigungsfristen

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 14 Tagen kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung für beide Parteien nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB zulässig. Verlängert sich die Kündigungsfrist aus gesetzlichen Gründen für den Arbeitgeber, so gilt diese Verlängerung auch für die Arbeitnehmerin.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung gem. § 626 BGB aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist bleibt unberührt.

Die Kündigung bedarf gem. § 623, § 126 BGB der Schriftform.

Nach einer Kündigung seitens einer der Parteien ist das Unternehmen berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung unter Anrechnung des gesetzlichen und freiwilligen Urlaubs bei Zahlung der Urlaubsvergütung freizustellen.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat, sofern er zu diesem Zeitpunkt die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) oder eine gleichwertige andere Altersversorgung beanspruchen kann.

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 (§ 102 Abs. 2 SGB VI) gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tag nach dem Zugang des Bescheids bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

§ 3 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit eine monatliche Vergütung in Höhe von EUR -----,00 brutto, in Worten ----- Euro.

Als Über- und Mehrarbeitsstunden werden nur solche erfasst, die und soweit sie angeordnet oder vereinbart und/oder aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich waren.

Überstunden werden grundsätzlich nur mit Freizeitausgleich abgegolten.

Der Arbeitnehmer wurde vom Unternehmen darauf hingewiesen, dass er einen Anspruch auf Gehalts-umwandlung zugunsten von Versorgungsleistungen hat (Abschluss einer Direktversicherung).

Der ersparte Arbeitgeberanteil wird zusätzlich als Zuschuss zur Direktversicherung an den Arbeitnehmer gezahlt sofern ein entsprechender Vertrag abgeschlossen wird.

§ 4 Abtretungen/Pfändungen

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen.

§ 5 Arbeitszeit/Überstunden

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich 40 Stunden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen Erfordernissen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen.

§ 6 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von ----- Arbeitstagen bei einer 5-Tage Woche. Er erhält für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des zustehenden Jahresurlaubs. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der gesetzliche Urlaub beträgt 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage Woche. Der freiwillige Urlaub beträgt demnach 6 Arbeitstage.

Der volle Urlaubsanspruch kann erstmalig nach sechsmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit geltend gemacht werden.

Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem Unternehmen festgelegt, wobei die Wünsche des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt werden. Im eigenen Interesse sollte der Arbeitnehmer seine Urlaubswünsche rechtzeitig mit den Kollegen absprechen und einreichen.

Der Arbeitnehmer soll den Urlaub grds. im laufenden Kalenderjahr nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs bis zum 31.03. ist zulässig. Eine weiterführende Übertragung bedarf der Abstimmung mit dem Arbeitgeber und ist längstens bis zum 30.06. des Folgejahres möglich.

Im Übrigen gelten bezüglich des gesetzlichen Urlaubs die gesetzlichen Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Die genommenen Urlaubstage werden zunächst auf den gesetzlichen Urlaub angerechnet. Soweit der freiwillige Zusatzurlaub wegen Krankheit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann oder wird, verfällt er, ohne dass ein Anspruch auf Abgeltung entsteht. Der freiwillige Urlaub verfällt im Übrigen spätestens mit Ablauf des 31.03. nach dem abgelaufenen Kalenderjahr, in dem er entstanden ist.

Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung gem. § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

Der freiwillige Urlaubsanspruch ist nicht vererbbar.

§ 7 Arbeitsverhinderung

Bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder sonstige Gründe ist der Arbeitnehmer verpflichtet, das Unternehmen unverzüglich zu unterrichten.

Eine Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit ist ab dem dritten Tag durch Bescheinigung eines Arztes nachzuweisen, aus der die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, muss der Arbeitnehmer das Unternehmen ebenfalls unverzüglich informieren und am nächsten Arbeitstag nach Ablauf der ersten ärztlichen Bescheinigung eine Folgebescheinigung vorlegen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich auf dringend zu erledigende Arbeiten hinzuweisen, die wegen seiner Arbeitsverhinderung nicht von ihm erledigt werden können.

Im Fall der Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum von 42 Kalendertagen hinaus muss der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit weiterhin nach der oben beschriebenen Art und Weise anzeigen und nachweisen.

Ist der Arbeitnehmer aus anderen wichtigen Gründen an der Arbeit verhindert, muss er den Arbeitgeber ebenfalls unverzüglich informieren.

§ 8 Verschwiegenheit

Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit über alle Betriebsinterna, Kundeninformationen, persönlichen Verhältnisse der Mitarbeiter und Vorgesetzten auch nach der Vertragsbeendigung verpflichtet. Er verpflichtet sich, alle ihm zur Verfügung gestellten Unterlagen ordnungsgemäß aufzubewahren und insbesondere dafür zu sorgen, dass Unbefugte nicht Einsicht nehmen können.

Als Mitarbeiter der EDV-Abteilung ist er insbesondere verpflichtet, die Datenschutzbestimmungen zu wahren.

§ 9 Nutzung betrieblicher Kommunikationsleistungen /Software/Lizenzrechte/PC-Nutzung

Die Nutzung der betrieblichen Kommunikationsanlagen für private Zwecke ist erlaubt, darf aber betriebliche Belange nicht beeinträchtigen und soll grundsätzlich auf die Pausen beschränkt bleiben bzw. auf die Zeiten außerhalb der Arbeitszeiten. Die Verantwortung für einen ausgewogenen Umgang insbesondere mit der Nutzung des Internets liegt bei dem Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber behält sich vor, diese eingeräumte Regelung jederzeit abzuändern, wenn die Gefahr des Missbrauchs besteht.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die dem Unternehmen eingeräumten Lizenzrechte aller Art zu beachten und sich keinerlei Kopien von Software etc. für den privaten Gebrauch zu fertigen.

Ohne ausdrückliche Erlaubnis darf der Arbeitnehmer auch keine eigene Software auf der EDV-Anlage des Unternehmens installieren.

§ 10 Herausgabe von Unterlagen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anforderung des Unternehmens jederzeit, spätestens nach Beendigung des Vertrags, dem Unternehmen die überlassenen Unterlagen, Bücher, sowie die zu internen Zwecken gefertigten Arbeitspapiere (auch in Form von Kopien, CD-ROM etc.) herauszugeben. Dem Arbeitnehmer steht weder an diesen noch sonstigen überlassenen Unterlagen ein Zurückbehaltungsrecht zu.

§ 11 Wettbewerbsverbot/Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer stellt dem Unternehmen seine volle Arbeitskraft zur Verfügung. Er verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses jede Nebentätigkeit zu unterlassen, die seine Arbeitsleistung oder die Interessen des Arbeitgebers in sonstiger Weise beeinträchtigen kann.

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede Nebentätigkeit vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber hinsichtlich Art, Ort, Dauer und zeitlichem Umfang anzuzeigen. Will der Arbeitnehmer außerhalb dieses Vertrags einer Nebentätigkeit nachgeben, bedarf dies der vorherigen Zustimmung des Unternehmens.

§ 12 Speicherung von Daten

Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass seine persönlichen Daten unter Einhaltung der Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag in der EDV-Anlage des Unternehmens bzw. Steuerberaters gespeichert werden.

§ 13 Verfallklausel

Sämtliche wechselseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Vertrag und in diesem Zusammenhang verfallen drei Monate nach Fälligkeit, soweit sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Mit Erhebung einer Bestandsschutzklage (Entfristungsklage/Befristungskontrollklage oder Kündigungsschutzklage) werden gleichzeitig auch die davon abhängigen Ansprüche außergerichtlich und gerichtlich geltend gemacht.

Ansprüche aus Haftung für Vorsatz sowie für Schäden, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder auf grober Fahrlässigkeit beruhen, werden nicht von dem Ausschluss umfasst.

§ 14 Nebenabreden/Salvatorische Klausel

Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen des Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrags und/oder seine Ergänzungen unwirksam oder lückenhaft sein, so wird dadurch die Wirksamkeit dieses Vertrags im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung oder die Ausfüllung der Lücke wird durch die gesetzlich zulässige Bestimmung ersetzt.

Jede der Parteien erhält ein jeweils von der anderen Partei unterzeichnetes Exemplar des Vertrags.

Bremen,.....

(Arbeitnehmer)

Bremen,.....

(Arbeitgeber)