



Allgemeiner Arbeitsvertrag

ohne Tarifbindung

Zwischen

Firma, Name, Adresse, PLZ Ort

– nachfolgend *Arbeitgeber* genannt – und

Name, Adresse, PLZ Ort

– nachfolgend *Arbeitnehmer* genannt – wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort

Das Arbeitsverhältnis beginnt am .

Arbeitsort ist .

§2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

§3 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt: .

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach näherer Anweisung seiner Vorgesetzten, auch andere gleichwertige und zumutbare Arbeiten auszuführen, die nicht mit einer Minderung der Arbeitsvergütung verbunden sind.

§4 Arbeitsvergütung

4.1 Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von EUR (entspricht einem Stundenlohn von zurzeit EUR).

Überstunden

werden mit der normalen Stundenvergütung vergütet.



werden mit einem zusätzlichen Überstundenzuschlag in Höhe von 25 % bezahlt.

4.2 Erfolgt eine Beschäftigung mit einer anderen Tätigkeit nach §3 dieses Vertrages, so ist die bisherige Vergütung weiter zu bezahlen.

4.3 Die Zahlung der Vergütung ist am jeweils letzten Kalendertag eines Monats fällig. Die Bezahlung erfolgt

in bar. Der Erhalt der Zahlung ist vom Arbeitnehmer zu quittieren.

bargeldlos. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber spätestens zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung eine Bankverbindung mitzuteilen. Etwaige Änderungen der Bankverbindung sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§5 Arbeitszeit

5.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.

Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Die Arbeitszeit ist wie folgt geregelt:

5.2 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zumutbare Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten.

§6 Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt Arbeitstage im Kalenderjahr. Der Arbeitgeber legt den Urlaub fest, unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Er kann einen Urlaubswunsch des Arbeitnehmers dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, vorgehen.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§7 Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

7.1 Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich mitzuteilen. Soweit dies möglich ist, hat er dabei auch die voraussichtliche Dauer anzugeben.

7.2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Erkrankung ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer drei Tage seit Ablauf der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.

7.3 Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen nach den gesetzlichen



Bestimmungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vergütungsfortzahlung solange zurückzubehalten, bis die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeht.

§8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

- Der Arbeitnehmer ist während der Dauer dieses Arbeitsverhältnisses auch dazu verpflichtet über den Inhalt dieses Vertrages Stillschweigen zu bewahren.

§9 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer benötigt für jede Nebentätigkeit, die vorherige Zustimmung durch den Arbeitgeber. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die durch den Arbeitnehmer angestrebte Nebenbeschäftigung den Arbeitnehmer nicht oder jedenfalls nicht mehr als unwesentlich an der Wahrnehmung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten behindert und auch sonst berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht nachteilig berührt werden. Die zeitlichen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.

Der Arbeitgeber hat sich zu dem auf Zustimmung gerichteten Antrag des Arbeitnehmers spätestens innerhalb von _____ Monaten nach Zugang zu äußern; die Frist beginnt mit dem Zugang des Antrags beim Arbeitgeber. Erklärt sich der Arbeitgeber innerhalb dieser Frist nicht, so hat der Arbeitnehmer eine Nachfrist von wenigstens _____ Wochen zu setzen, nach deren ergebnislosen Ablauf die Zustimmung durch den Arbeitgeber als erteilt gilt.

§10 Vertragsstrafe

Im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme der Arbeit, des Vertragsbruchs, insbesondere der Nichteinhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist, oder der vorzeitigen Kündigung wegen schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Brutto-Monatsvergütung zu zahlen.

§11 Lohn- und Gehaltspfändung, Abtretung des Arbeitseinkommens

Die Abtretung sowie die Verpfändung von Vergütungsansprüchen ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers ausgeschlossen.

- Bei Lohn- und Gehaltspfändungen zahlt der Arbeitnehmer pro Pfändung an den Arbeitgeber zur Abgeltung von dessen Aufwendungen für die Bearbeitung der Pfändung einen Pauschalbetrag von _____ EUR.

§12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

12.1 Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrenteneintrittsalter erreicht.

12.2 Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.



12.3 Die Kündigung bedarf der Schriftform.

12.4 Die Aufhebung dieses Vertrages bedarf ebenfalls der Schriftform.

§13 Verwirkung von Ansprüchen, Verfallsfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Im Falle der Ablehnung bzw. im Falle einer fehlenden Erklärung durch die

Gegenseite innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung in Textform ist der Anspruch dann innerhalb von drei Monaten gerichtlich geltend zu machen, sonst verfällt er.

Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die im Laufe eines gerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von dem Ausgang des Verfahrens abhängen. Für solche Ansprüche läuft die Verfallsfrist von drei Monaten mit rechtskräftiger Beendigung des Verfahrens.

Die Ausschlussfrist gilt weiterhin nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

§14 Sonstige Vereinbarungen

Ort, Datum

Namen Arbeitgeberin

Ort, Datum

Namen Arbeitnehmerin