Arbeitsvertrag für Arbeitnehmer (Vollzeittätigkeit)

Enohm GmbH

Wallstr. 17

01067 Dresden

Deutschland

– im Folgenden Arbeitgeber –

{{name}}

{{strasse}}

{{plz\_ort}}

{{land}}

– im Folgenden Arbeitnehmer –

# Beginn des Arbeitsverhältnisses, Art und Ort der Tätigkeit

* 1. Der Arbeitnehmer wird ab dem {{beginn}} als "{{position}}" in Wallstr. 17, 01067 Dresden eingestellt.
  2. Der Arbeitnehmer weiß, dass seine Tätigkeit mit häufigen Dienstreisen verbunden und er zur Durchführung der Dienstreisen auf Anweisung im Einzelfall verpflichtet ist.
  3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer vorübergehend oder dauerhaft auch andere gleichwertige Tätigkeiten zuzuweisen, die den Qualifikationen und Erfahrungen des Arbeitnehmers entsprechen.

# Arbeitszeit

* 1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt {{arbeitszeit\_stunden}} Stunden ausschließlich Pausen. Die Lage der täglichen Arbeitszeit richtet sich nach den Vorgaben des Arbeitgebers.
  2. Der Arbeitnehmer wird auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden leisten, jedoch nur bis zur Grenze der jeweils anwendbaren gesetzlichen Höchstarbeitszeiten.
  3. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, auf Anordnung des Arbeitgebers Kurzarbeit zu leisten, wenn erstens die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gemäß §§ 95 ff. SGB III vorliegen und der Arbeitgeber zweitens nachweist, dass er den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit gemäß § 99 SGB III angezeigt hat. Der Arbeitgeber hat eine Ankündigungsfrist von drei Wochen vor Beginn der Kurzarbeit einzuhalten. Für die Dauer der Kurzarbeit reduziert sich die vertragliche Vergütung des Arbeitnehmers im Verhältnis zu der reduzierten Arbeitszeit. Der Arbeitgeber wird die erforderlichen Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld gemäß § 323 Abs. 2 SGB III stellen und auf Verlangen der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Erbringung von Kurzarbeitergeld gemäß § 320 SGB III nachweisen.

# Vergütung

* 1. Der Arbeitnehmer erhält ein Gehalt von {{gehalt}} Euro brutto monatlich.
  2. Für jede angeordnete und geleistete Überstunde im Sinne von § 2 Abs. 2 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzliche Vergütung, die sich zeitanteilig nach dem Gehalt gemäß § 3 Abs. 1 berechnet.
  3. Alle Zahlungen an den Arbeitnehmer erfolgen bargeldlos auf ein von dem Arbeitnehmer zu benennendes Konto bei einer in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Bank.

# Aufschiebende und auflösende Bedingungen

Dieser Arbeitsvertrag und das Arbeitsverhältnis stehen unter der (aufschiebenden und auflösenden) Bedingung, dass der Arbeitnehmer einen Aufenthaltstitel für die Bundesrepublik Deutschland hat, der ihn zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt (Aufenthaltstitel). Vor Antritt der Arbeit und auf Verlangen des Arbeitgebers jederzeit danach hat der Arbeitnehmer diesen Aufenthaltstitel nachzuweisen. Erhält der Arbeitnehmer keinen solchen Aufenthaltstitel oder entfällt der Aufenthaltstitel während des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitnehmer unaufgefordert rechtzeitig, jedenfalls aber unverzüglich nach Kenntnis der Umstände, dem Arbeitgeber anzuzeigen. Das Arbeitsverhältnis wird in dem Fall, dass es an einem Aufenthaltstitel fehlt, nicht wirksam bzw. endet mit Ablauf/Wegfall des Aufenthaltstitels bzw. der Berechtigung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

# Urlaub

Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von {{urlaub}} Arbeitstagen, bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche. Es gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung.

# Verbot der Privatnutzung der Telekommunikationsmittel, Einwilligung

* 1. Die im Betrieb fest installierten Telekommunikationsmittel (Telefon, Internet, E-Mail) dürfen nur zu dienstlichen Zwecken genutzt werden. Jede private Nutzung ist untersagt. Dasselbe gilt für mobile Telekommunikationsmittel (mobiles Telefon, Smartphone, Tablet), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellt.
  2. Es wird hiermit darauf hingewiesen, dass dem Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen Nutzung der unternehmenseigenen Telekommunikationsmittel aufgrund der bestehenden Gesetzeslage Kontrollrechte zustehen, die sich insbesondere auf die Verbindungsdaten aller Telekommunikationsmittel und den Inhalt der Internet- und E-Mail-Nutzung erstrecken.

# Arbeitsverhinderung

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall gelten die gesetzlichen Regelungen, insbesondere das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung mit der Maßgabe, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

# Verschwiegenheit

* 1. Der Arbeitnehmer ist während des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, alle ihm aufgrund seiner Tätigkeit bekannt gewordenen vertraulichen Geschäftsvorgänge, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie die als vertraulich gekennzeichneten Geschäftsvorgänge, Dateien und Unterlagen, streng vertraulich zu behandeln und dazu unbefugten Dritten, auch anderen damit nicht vertrauten Mitarbeitern des Arbeitgebers, keinerlei Informationen zu geben oder den Zugriff auf vertrauliche Dateien und Unterlagen zu ermöglichen.
  2. Diese Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

# Geistiges Eigentum

* 1. Für Erfindungen oder technische Verbesserungsvorschläge des Arbeitnehmers gilt das Arbeitnehmererfindungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.
  2. Für alle übrigen Arbeitsergebnisse des Arbeitnehmers gilt das Urhebergesetz in seiner jeweils geltenden Fassung, insbesondere § 69b UrhG in seiner jeweils geltenden Fassung.

# Wettbewerbsverbot

Während des Arbeitsverhältnisses ist jede Konkurrenztätigkeit des Arbeitnehmers gemäß § 60 HGB analog unzulässig; der Arbeitnehmer darf zu dem Arbeitgeber insbesondere nicht durch selbstständige Tätigkeit oder als Arbeitnehmer eines Dritten in Wettbewerb treten.

# Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

* 1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jede entgeltliche oder unentgeltliche Konkurrenztätigkeit, egal ob als Arbeitnehmer, Selbstständiger, Inhaber oder Gesellschafter oder in sonstiger Weise, für ein Unternehmen zu unterlassen, das mit dem Arbeitgeber im direkten oder indirekten Wettbewerb steht. Dieses Wettbewerbsverbot gilt auch zugunsten der mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen und zugunsten eines Rechtsnachfolgers des Arbeitgebers.
  2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer des Wettbewerbsverbotes gemäß Abs. 1, ein Wettbewerbsunternehmen nach Abs. 1 nicht zu gründen, zu erwerben oder sich an einem solchen Unternehmen mittelbar oder unmittelbar zu beteiligen.
  3. Das Verbot gilt räumlich Dresden.
  4. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung, die für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von dem Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gemäß § 74 Abs. 2 HGB beträgt. Es gilt § 74c HGB für die Anrechnung anderweitigen Erwerbs. Der Arbeitnehmer hat jeweils monatlich unaufgefordert schriftlich mitzuteilen, ob und in welcher Höhe er anderweitigen Erwerb hat. Auf Aufforderung des Arbeitgebers hat er dazu auch schriftliche Nachweise zu liefern.
  5. Die Entschädigung wird in gleichen monatlichen Raten gezahlt und ist am Schluss des Monats fällig.
  6. Das Wettbewerbsverbot nach Abs. 1 bis Abs. 3 tritt nicht in Kraft, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses das Alter der gesetzlichen Regelaltersrente erreicht hat.
  7. Auf das Wettbewerbsverbot finden die Vorschriften gemäß §§ 74 ff. HGB mit Ausnahme von § 75 Abs. 2 HGB Anwendung, es sei denn, dass in dieser Vereinbarung etwas anderes vereinbart ist.

# Nebentätigkeit

Jede Nebentätigkeit des Arbeitnehmers bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers, die der Arbeitgeber erteilen wird, wenn und soweit der Nebentätigkeit keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Die Zustimmung hat der Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem geplanten Beginn der Nebentätigkeit in Textform zu beantragen. Zur Wahrung der Interessen des Arbeitgebers kann der Arbeitgeber die Zustimmung befristet und/oder unter Auflagen sowie unter Widerrufsvorbehalt erteilen.

# Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

* 1. Für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB.
  2. Das Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Alter der für ihn geltenden Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
  3. Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid des zuständigen Sozialversicherungsträgers dem Arbeitnehmer zugestellt wird, der die dauerhafte volle Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers feststellt, es sei denn, dass der Arbeitnehmer vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag auf Feststellung der Erwerbsunfähigkeit zurücknimmt oder auf seinen Antrag auf Rente auf Zeit beschränkt. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich über den Zugang eines entsprechenden Bescheids des Sozialversicherungsträgers zu informieren. Erhält der Arbeitnehmer aufgrund des Bescheides nach Satz 1 nicht sofort eine Rentenzahlung, endet das Arbeitsverhältnis entsprechend erst mit Ablauf des dem erstmaligen Rentenbezug vorhergehenden Tages. Im Fall der Gewährung einer Rente auf Zeit ruht das Arbeitsverhältnis mit der Suspendierung der Hauptleistungspflichten der Vertragspartner für die Dauer der Rentenzahlung, jedoch längstens bis zu dem Beendigungszeitpunkt nach Satz 1 bzw. Satz 3.

# Rückgabe von Gegenständen und Unterlagen

Auf Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer jederzeit alle Gegenstände des Arbeitgebers und geschäftlichen Unterlagen aller Art, egal ob in fester oder elektronischer Form, einschließlich Duplikaten, Kopien, elektronischen Daten, Passwörtern etc. und einschließlich der auf dienstliche Angelegenheiten und Tätigkeiten sich beziehenden persönlichen Aufzeichnungen an den Arbeitgeber herauszugeben. Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer unaufgefordert zur unverzüglichen Rückgabe nach Satz 1 verpflichtet.

# Verfallen von Ansprüchen

* 1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit mit einer Erklärung in Textform geltend zu machen. Für die Fristwahrung ist der Zugang der Erklärung bei dem anderen Vertragspartner maßgeblich. Wird diese Frist versäumt, verfallen die Ansprüche ersatzlos.
  2. Die Regelungen zum Verfall von Ansprüchen nach Abs. 1 gelten nicht für Ansprüche, die sich aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit ergeben sowie für Ansprüche aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen; ebenso gelten sie nicht für gesetzlich unabdingbare Ansprüche wie z. B. insbesondere Ansprüche des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn.

# Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen

Für den Fall, dass für den Betrieb, dem der Arbeitnehmer angehört, zukünftig Betriebsvereinbarungen geschlossen werden sollen, können die Rechte und Pflichten aus diesem Arbeitsvertrag durch Regelungen in einer Betriebsvereinbarung geändert werden. Das gilt auch, wenn die Regelung in einer zukünftigen Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist als die vertragliche Vereinbarung. Von dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der abweichenden Regelung in der Betriebsvereinbarung an gilt ausschließlich die Regelung der Betriebsvereinbarung.

# Schlussbestimmungen

* 1. Dieser Arbeitsvertrag regelt die arbeitsvertraglichen Beziehungen der Vertragspartner abschließend. Nebenabreden sind nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede.
  2. Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Es soll dann anstelle der unwirksamen Bestimmung eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung gelten, die dem von den Vertragspartnern mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten Zweck möglichst nahe kommt.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Ort, Datum

Arbeitnehmer