

# Anstellungsvertrag

## 1. Vertragspartner

Arbeitgeber

---

---

---

---

---

Arbeitnehmer

Name:

Straße, Haus-Nr.

PLZ, Ort

Geb.-Datum / Ort

Familienstand:

ledig

verheiratet

Jede Veränderung der Wohnanschrift hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen!

## 2. Art und Ort der Tätigkeit / Befristung

Der/die Angestellte wird mit Wirkung zum

\_\_\_\_\_

angestellt als

\_\_\_\_\_

Besondere Aufgaben des Angestellten

\_\_\_\_\_

Der Angestellte wird beschäftigt in

Der Anstellungsvertrag ist unbefristet

Der Anstellungsvertrag ist befristet und endet am

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann auch weiterhin ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ein Anstellungsvertrag bis zur Dauer von zwei Jahren wirksam befristet werden. Eine solche Befristung ist allerdings dann grundsätzlich unwirksam, wenn mit dem selben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Anstellungsverhältnis bestanden hat. (5 14 Abs. 2 S.1,2 TzBfG).

Die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Befristung bedarf einer schriftlichen Vereinbarung der Parteien.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, wenn das Geschäftsinteresse es erfordert, dem Angestellten eine andere, angemessene Tätigkeit -auch an einem anderen Ort -zuzuweisen.

Der Angestellte verpflichtet sich, über alle geschäftlichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnisse, Stillschweigen zu bewahren. Dies ist auch ausdrücklich für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses vereinbart

## 3. Gesetz / Tarifvertrag

Soweit in diesem Vertrag nicht anderes geregelt ist, finden Anwendung:

die gesetzlichen Vorschriften

die betrieblich und fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung

die folgenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung

## 4. Gehalt

Der Angestellte erhält monatlich nachträglich ein Gehalt

von Brutto EUR

\_\_\_\_\_

In Worten:

\_\_\_\_\_

Der etwa übersteigende Teil des Tarifgehalts ist keine Leistungszulage und wird ohne Rechtspflicht unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs und der Anrechnung bei Gehaltstariferhöhungen gewährt. Vom Arbeitgeber gewährte Gratifikationen gelten nur als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers und begründen keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft. Gehaltsabtretungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers.

# Anstellungsvertrag

## 5. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt z.Zt. \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich.

*Überstunden werden nicht vergütet*

## 6. Arbeitsverhinderung / Krankheit

Ist der Angestellte aufgrund von Erkrankung oder anderem wichtigen Anlass an der Arbeit verhindert, hat er dem Betrieb umgehend Mitteilung zu machen. Bei Erkrankung ist spätestens am dritten Tage eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des behandelnden Arztes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf dem Verschulden Dritter, ist der Betrieb entsprechend zu unterrichten.

## 7. Urlaub

Dem Angestellten wird ein Urlaub in Höhe von Insgesamt \_\_\_\_\_ Arbeitstagen gewährt.

Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers die jeweilige Urlaubsanschrift mitzuteilen.

## 8. Probezeit / Kündigung

Die ersten 6 Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.

Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beiderseits gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Falle zwei Wochen ohne festen Termin. Nach Ablauf der Probezeit ist das Anstellungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen ohne festen Termin kündbar.

## 9. Beendigung des Vertragsverhältnisses im Rentenfall

Das Anstellungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Schluss des Kalendermonats, in welchem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollenden wird.

Das Anstellungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Schluss des Kalendermonats, in welchem der Angestellte erstmalig die Altersrente des gesetzlichen

Versicherungsträgers beantragen kann. Der Angestellte verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten, wenn er einen diesbezüglichen Antrag gestellt hat. Diese Vereinbarung ist jedoch nur wirksam, wenn sie innerhalb der letzten drei Jahre vor dem danach vorgesehenen Zeitpunkt des Ausscheidens des Angestellten geschlossen oder von dem Arbeitnehmer schriftlich bestätigt worden ist

## 10. Sonstiges

*Schweigepflicht:* Der Arbeitnehmer hat alle Vorgänge des Betriebes, der Mitarbeiter, der Inhaber und der Geschäftsleitung sowie deren Familienangehörige, den Lieferanten und Kunden Stillschweigen zu bewahren. Er unterliegt der betriebsinternen Schweigepflicht.

Der Speicherung meiner Daten, zur Bearbeitung der Lohnbuchhaltung, stimme ich mit Unterschrift zu

## 11. Schlussbestimmungen

Der Angestellte versichert, dass alle bei der Bewerbung gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen. Wissentlich falsche Angaben berechtigen den Arbeitgeber zur Anfechtung und zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrages. Sollte eine der Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. In einem solchen Fall ist der Vertrag vielmehr seinem Sinne gemäß zur Durchführung zu bringen-Beruhet die Ungültigkeit auf einer Leistungs- oder Zeitbestimmung, so tritt an ihre Stelle das gesetzlich zulässige Maß. Die Aufhebung, Änderung, Ergänzung und Kündigung dieses Anstellungsvertrages muss schriftlich erfolgen. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform, sind nichtig. Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestätigen, je ein von beiden Parteien unterschriebenes Exemplar dieses Vertrages empfangen zu haben. Mit der eigenen Unterschrift wird der Speicherung der eigenen Daten zugestimmt.

\_\_\_\_\_  
Ort / Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Ort / Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Arbeitnehmers