Arbeitsvertrag

Zwischen der

[Jingga e.K.] (nachfolgend „Arbeitgeber“)

[Kirchstr. 33]

[61191 Rosbach]

[Land]

und

[Mitarbeiter Name] (nachfolgend „Mitarbeiter“)

[Mitarbeiter Adresse]

[Plz, Stadt]

[Land]

Wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

Mit dem Begriff Mitarbeiter sind männliche, weibliche und diverse Mitarbeiter gemeint. Dies gilt auch für andere in diesem Vertrag verwendete Begriffe wie z.B. „Vorgesetzter“.

**§ 1**

**Arbeitsgebiet und Aufgabenbeschreibung**

Der Mitarbeiter wird als [Software Developer] in [61191 Rosbach] eingestellt

Der Arbeitgeber behält sich unter Wahrung der Interessen des Mitarbeiters die Zuweisung eines anderen gleichwertigen Arbeitsgebietes vor. Der Vorbehalt gilt auch für künftig übertragene Aufgabenbereiche.

Dem Mitarbeiter obliegen folgende Hauptaufgaben:

1. –
2. –
3. –
4. –
5. –
6. –
7. –
8. –
9. –

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen und bei Bedarf auch andere als die obenstehenden aufgeführten Arbeiten zu übernehmen. Die Interessen des Arbeitgebers sind innerhalb und außerhalb der Dienstzeit zu wahren.

**§ 2**

**Probezeit, Vertragsdauer, Kündigung, Freistellung**

Der Mitarbeiter nimmt seine Tätigkeit am XX.XX.XXXX auf. Das Beschäftigungsverhältnis ist bis zum Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze unbefristet.

Die ersten 6 Monate werden als Probezeit vereinbart. Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Vor der Arbeitsaufnahme kann das Anstellungsverhältnis nicht ordentlich gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit gilt für beide Seiten eine Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende als vereinbart.

Die Kündigung bedarf der Schriftform, §§ 126, 623 BGB; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Anstellungsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die führ ihn maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Das Anstellungsverhältnis endet auch mit dem Ablauf des Monats, in welchem der Mitarbeiter beginnt eine volle Erwerbsminderungsrente zu beziehen, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des Mitarbeiters durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Der Mitarbeiter verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheids, in dem der zuständige Sozialversicherungsträger die volle Erwerbsminderung feststellt, zu informieren.

Nach Ausspruch einer Kündigung oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist der Arbeitgeber berechtigt, den Beschäftigten unter Fortzahlung der Bezüge und Anrechnung von Urlaub und Arbeitszeitguthaben von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die konkrete Gefahr besteht, dass der Mitarbeiter den Vertrag in grober, das Vertrauen beeinträchtigender Weise verletzt (z.B. durch Konkurrenztätigkeit, Weitergabe von Interna) oder der Arbeitgeber den Beschäftigten nicht mehr beschäftigen kann (z.B. wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes).

**§ 3**

**Arbeitszeit, Überstunden, Kurzarbeit**

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ohne Pausen 40 Stunden pro Woche, basierend auf einer 5 Tage-Woche.

Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Einteilung, üblicherweise jedoch montags bis freitags mit mindestens acht Stunden täglich. Die Arbeit ist dabei durch im Voraus feststehenden Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Lage der Arbeitszeit und der Pausen bestimmt der Arbeitgeber im Übrigen nach billigem Ermessen.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auch Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten. Auch wenn der Mitarbeiter auf Anordnung des Arbeitgebers wiederholt Mehrarbeit- oder Überstunden leistet, bleibt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Übrigen unverändert. Aus der wiederholten Anordnung von Mehrarbeits- und/oder Überstunden entsteht kein Anspruch auf deren künftige Anordnung oder entsprechende Vergütung. Der Mitarbeiter kann nicht auf eigenem Ermessen seine Arbeitszeiten oder Arbeitsort ändern und/oder eigenständig Mehrarbeits- und Überstunden erbringen.

Über Beginn, Unterbrechung und Ende der Arbeitszeit muss der Mitarbeiter ein Nachweis gemäß der im Betrieb üblichen Zeiterfassung erbringen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III). Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

**§ 4**

**Vergütung**

Der Mitarbeiter erhält als Vergütung für seine Tätigkeiten ein Jahresentgelt in Höhe von EUR XX.XXX brutto, das in 12 gleichen Raten unter Einbehalt der gesetzlichen Abzüge gezahlt wird und sich auf die Arbeitszeit gem. § 3 bezieht.

Soweit sich die Tätigkeit nicht auf das gesamte Jahr erstreckt, ermäßigt sich die Vergütung pro rata temporis.

Alle Zahlungen erfolgen bargeldlos und sind jeweils am Monatsende fällig.

Mit dieser Vergütung sind Mehrarbeits- und Überstunden bis zum Umfang von 10 Stunden pro Woche abgegolten. Darüberhinausgehende Mehrarbeits- und Überstunden sind durch Freizeit auszugleichen.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, Vergütungsüberzahlungen zurückzuzahlen.

**§ 5**

**Jahressonderzahlung und Sonstige Leistungen**

Leistet der Arbeitgeber Sonderzahlungen, geschieht dies freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten vorbehaltlosen Leistung ein Rechtsanspruch nur auf die jeweils erhaltenen Leistungen entsteht und kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine solche Sonderzahlung geleistet wird. Dies gilt nicht für Leistungen, die auf einer individuellen Vertragsabrede mit dem Mitarbeiter im Sinne des § 305b BGB beruhen.

**§ 6**

**Urlaub**

Der Mitarbeiter hat pro Kalenderjahr Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen basierend auf einer 5 Tagewoche.

Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter zusätzlich einen Urlaubsanspruch von zwei weiteren Wochen (= 10 Arbeitstage) pro Jahr. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von der rechtlichen Vorgabe für den gesetzlichen Mindesturlaub:

1. Der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub entsteht im Jahr des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Monat der Beschäftigung zu 1/12.
2. Der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub verfällt nach Ablauf des Übertragungszeitraums gem. § 7 Abs. 3 BurlG auch dann, wenn der Urlaub bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten nicht genommen werden kann.
3. Der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub verfällt nach Ablauf des Übertragungszeitraums gem. § 7 Abs. 3 BurlG unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer förmlich zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufgefordert hat, mit dem Hinweis, dass nicht genommener Urlaub sonst verfällt.
4. Der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub ist nicht vererblich und wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abgegolten.
5. Soweit der Anspruch auf den zusätzlichen Urlaub nicht besteht oder verfällt, gilt das auch für die daraus resultierenden Urlaubsabgeltungsansprüche.

Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständigen Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.

**§ 7**

**Arbeitsverhinderung und Entgeltfortzahlung**

Im Falle der Arbeitsverhinderung – gleich aus welchem Grund, jedoch insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit – ist der Arbeitgeber unverzüglich vor Arbeitsbeginn zu benachrichtigen und über den Grund und die voraussichtliche Dauer des Fernbleibens zu informieren.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als zwei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen. Die Verpflichtung zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gilt auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums.

Ansprüche nach § 616 BGB bei vorübergehender Verhinderung sind ausgeschlossen.

**§ 8**

**Nebentätigkeit**

Die Aufnahme einer anderweitigen entgeltlichen Tätigkeit ist dem Arbeitgeber von dem Mitarbeiter anzuzeigen. Hat der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die beabsichtigte Tätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer angezeigt, so hat der Arbeitgeber unverzüglich zuzustimmen. Der Arbeitgeber kann die Zustimmung verweigern, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben mehr als nur unwesentlich beeinträchtigt oder sonstige berechtigte betriebliche Interessen durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung auch befristet oder unter einem Widerrufsvorbehalt erteilen. Die Zustimmung bedarf der Schriftform.

Das Zustimmungserfordernis besteht nicht für die Aufnahme ehrenamtlicher, karitativer, konfessioneller oder politischer Tätigkeiten, sofern die Tätigkeit nach Maßgabe dieses Vertrags nicht beeinträchtigen.

**§ 9**

**Geheimhaltung**

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Diese Pflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Gesellschaften, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. Die Geheimhaltung ist sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Beschäftigten des Arbeitgebers, die mit dem betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind, zu wahren.

Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrags und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

Der Mitarbeiter wird allgemeinen und speziellen Anweisungen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung Folge leisten. Im Zweifelsfall wird der Beschäftigte eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Vorträge oder Veröffentlichungen, welche die Interessen, Geschäftsfelder oder Produkte des Arbeitgebers berühren, bedürfen der vorherigen Einwilligung vom Arbeitgeber.

**§ 10**

**Datenschutz**

Der Mitarbeiter willigt in die Erhebung, Verarbeitung, Nutzung und Speicherung seiner personenbezogenen Daten ein, soweit diese zur Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Das gilt insbesondere auch für alle Daten, die der Mitarbeiter im Rahmen seiner Bewerbung unaufgefordert mitgeteilt hat. Soweit ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Speicherung der Daten nicht mehr besteht, kann der Mitarbeiter die Löschung der Daten jederzeit verlangen.

**§ 11**

**Rechte an Arbeitsergebnissen**

Der Mitarbeiter überträgt hiermit alle übertragungsfähigen Rechte an den von dem Mitarbeiter im Rahmen oder im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit nach diesem Vertrag erbrachten Leistungen und Leistungsergebnissen (zusammen nachfolgend die „Arbeitsergebnisse“) auf den diese Verfügung annehmenden Arbeitgeber; das Arbeitnehmererfinderrecht bleibt unberührt.

Wenn und soweit Rechte an Arbeitsergebnissen nicht als solche übertragbar sind, räumt der Mitarbeiter hiermit dem diese Verfügung hiermit annehmenden Arbeitgeber das ausschließliche, übertragbare und unterlizenzierbare Recht ein, solche Arbeitsergebnisse weltweit und ohne jede sachliche und zeitliche Beschränkung für die Dauer des jeweiligen Schutzrechts auf alle bekannten und unbekannten Nutzungsarten zu nutzen und zu verwerten. Die dem Mitarbeitenden zwingend zustehenden Rechte und Ansprüche bleiben unberührt.

Soweit vorstehend nicht ausdrücklich anders geregelt (insbesondere im Hinblick auf gesetzlich anwendbarem Arbeitnehmererfindungsrecht= sind mit der nach diesem Vertrag zu zahlenden Vergütungen die vorstehend genannten Übertragungen und Einräumungen abgegolten.

Die vorstehenden Übertragungen und Einräumungen von Rechten bleiben auch nach der Beendigung dieses Arbeitsvertrages bestehen.

**§ 12**

**Anzeigepflichten**

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich Änderungen seiner Person anzuzeigen, die sich auf seine Arbeitsleistung oder sonst wie auf das Arbeitsverhältnis auswirken können. Der Beschäftigte hat beispielsweise Änderungen seiner Anschrift, Familienstand, Kinder etc. unaufgefordert mitzuteilen.

Der Mitarbeiter muss dem Arbeitgeber insbesondere unverzüglich informieren, wenn er einen Antrag auf Schwerbehinderung oder Erwerbsminderungsrente gestellt hat. Die Anerkennung oder Gleichstellung als Schwerbehinderter ist ebenfalls unverzüglich dem Arbeitgeber bekannt zu geben.

**§ 13**

**Wettbewerbsverbot währen Bestehen des Arbeitsverhältnisses**

Während Bestehen des Arbeitsverhältnisses ist es dem Mitarbeiter nicht gestattet, für eigene oder fremde Rechnung selbständig oder unselbstständig oder in sonstiger Weise in einem Betrieb tätig zu sein, ein solches Unternehmen zu errichten oder zu erwerben, das mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb steht, oder sich an einem solchen Unternehmen direkt oder indirekt (z.B. über Dritte) zu beteiligen. Ausgenommen hiervon sind bloße Finanzbeteiligungen, soweit hierdurch kein Einfluss auf die Organe des Wettbewerbsunternehmens genommen werden kann.

**§ 14**

**Pflicht zur Aushändigung von Firmeneigentum**

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Firmeneigentum jedweder Art, einschließlich firmenbezogener Unterlagen an den Arbeitgeber herauszugeben. Hierzu gehören auch vom Mitarbeiter bearbeitete Daten sowie Datenträger und Software, die in der Nutzungs- und Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers stehen.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, eine entsprechende Vollständigkeitserklärung bei Verlangen dem Arbeitgeber abzugeben.

Ort der Herausgabe ist der Sitz des Arbeitgebers.

Eine Löschung von Daten ist nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

**§ 15**

**Meldepflichten Bundesagentur und Verfahren bei Arbeitgeberkündigung**

Nach § 38 Abs. 1 SGB III sind Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, verpflichtet sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen Vertragsabschluss und dem Ende des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach dem Vertragsabschluss zu erfolgen. Eine Arbeitssuchmeldung kann online, persönlich, telefonisch oder schriftlich erfolgen. Eine Verletzung der Pflicht zur Meldung nach § 38 Abs. 1 SGB III kann zum Eintritt einer Sperrzeit führen.

Wollen Sie als Beschäftigter geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss der Mitarbeiter innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Im Falle des § 2 Kündigungsschutzgesetz ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

**§ 16**

**Ausschlussfristen**

Alle Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis verfallen, wenn diese nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Partei in Schriftform geltend gemacht werden.

Der Verfall gilt nicht für:

* Ansprüche aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung
* Ansprüche aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit
* Ansprüche des Mitarbeiters, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. AentG, MiLoG, BetrVG, TVG).

**§ 17**

**Nebenabreden und Vertragsänderungen, Ausschluss betrieblicher Übung**

Dieser Vertrag ersetzt alle etwaigen früheren schriftlichen und mündlichen Vereinbarungen.

Änderungen des Vertrags durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam. Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen der Schriftform; das gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede. Das bedeutet, dass keine Ansprüche aus betrieblicher Übung entstehen. Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der anderen Bestimmungen dieses Vertrages nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, die unwirksame Bestimmung durch eine rechtlich zulässige Bestimmung zu ersetzen, die Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung so nahe wie möglich kommt bzw. diesem entspricht. Gleiches gilt im Falle einer Reglungslücke.

Tarifvertragliche Bestimmungen finden grundsätzliche keine Anwendung, es sei denn ihre Anwendung wird ausdrücklich und schriftlich vereinbart.

61191 Rosbach, XX.XX.XXX 61191 Rosbach, XX.XX.XXX

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Jingga e.K. Mitarbeiter

XXXX

Geschäftsführer