

MUSTER

Unbefristeter Arbeitsvertrag mit Wettbewerbsklausel (Anstellungsvertrag)

Zwischen (im Folgenden "Firma")

und Frau/Herrn (im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom als eingestellt. Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als Anlage 1 beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Bedarfsfall auch andere ihm zumutbare Tätigkeiten auch in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu übernehmen. Eine Gehaltsminderung darf hiermit jedoch nicht verbunden sein.

§ 2 Probezeit/Beendigung/Kündigungsfristen

Die ersten Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag mit einer Frist von.....Wochen kündigen. Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung für beide Parteien nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zulässig. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die ordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags vor Dienstantritt ist ausgeschlossen. Das Anstellungsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr vollendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 3 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt während der Probezeit EUR, nach Ablauf der Probezeit EUR

Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Arbeitnehmers. Zulagen, die zusätzlich zum monatlichen laufenden Entgelt gewährt werden, können bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (z. B. wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten oder in der Person des Mitarbeiters oder im Rahmen einer Umstrukturierung) jederzeit widerrufen werden. Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien etc.) erfolgt auch bei wiederholter Zahlung in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

§ 4 Abtretungen/Pfändungen

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen. Im Falle einer Lohnpfändung ist die Firma berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr einzubehalten.

§ 5 Arbeitszeit/Überstunden

Die Arbeitszeit richtet sich nach der betriebsüblichen Zeit und beträgt derzeit wöchentlich Stunden ohne die Berücksichtigung von Pausen. Der Arbeitsbeginn ist aufUhr, das Arbeitsende auf Uhr festgelegt. Von Uhr bis Uhr ist Frühstücks-, von Uhr bis..... Uhr Mittagspause. Die Firma ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen Erfordernissen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen. Die Firma ist berechtigt, bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Überstunden anzuordnen. Bis zu Überstunden kann der Arbeitnehmer nach Absprache mit der Firma durch Freizeit ausgleichen oder sich vergüten lassen. Darüber hinausgehende Überstunden werden grundsätzlich vergütet. Der Überstundenzuschlag beträgt%. Die Auszahlung der Überstundenvergütung erfolgt jeweils mit der Vergütung des Folgemonats.

§ 6 Urlaub/Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer erhält Arbeitstage Urlaub (bei 5-Tage-Woche). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist jede Nebenbeschäftigung untersagt, die die Arbeitsleistung des Angestellten oder die Interessen der Firma in sonstiger Weise beeinträchtigen kann. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Firma vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu informieren.

§ 7 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen der Firma unverzüglich Mitteilung zu machen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der Angestellte der Firma spätestens am dritten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an die Firma herauszugeben.

§ 9 Wettbewerbsverbot/Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sofern die nach § 2 vereinbarte Probzeit erfüllt wurde, nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von Jahren nicht für eine Konkurrenzfirma tätig zu werden. Dies gilt im örtlichen Bereich von Als Entschädigung hierfür erhält er von der Firma für die Dauer des Wettbewerbsverbots die Hälfte der zuletzt gezahlten vertragsgemäßen Vergütung. Bei einem Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot kann die Firma eine Vertragsstrafe in Höhe von EUR beanspruchen. Die Geltendmachung weiterer Ansprüche und der Nachweis eines geringeren Schadens bleiben unbenommen. Im Übrigen gelten die § 74 HGB.

Die nach § 74 Abs.1 HGB erforderliche Urkunde ist dem Arbeitnehmer ausgehändigt worden. Mit der Unterschrift unter diesen Vertrag bestätigt der Arbeitnehmer gleichzeitig den Empfang der Urkunde.

§ 10 Betriebliche Regelungen/Tarifvertrag

Die Betriebsordnung und die bestehenden Betriebsvereinbarungen können im Personalbüro eingesehen werden. Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweiligen für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dies sind gegenwärtig folgende Tarifverträge: (Bezeichnung der geltenden Tarifverträge)

Durch diese Vereinbarung soll der Arbeitnehmer für den Fall, dass er nicht tarifgebunden ist, einem tarifgebundenen Arbeitnehmer gleichgestellt werden. Der Arbeitgeber ist gegenwärtig Mitglied des Arbeitgeberverbandes Endet die Tarifbindung des Arbeitgebers z. B. durch Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, durch Herausfallen des Betriebs aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags oder durch Übergang des Betriebs oder Teilbetriebs, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, auf einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber, bleiben die Tarifverträge in der zum Zeitpunkt des Wegfalls der Tarifbindung geltenden Fassung maßgeblich. Über das Ende der Tarifbindung wird der Arbeitgeber den Arbeitnehmer informieren.

§ 11 Freistellung von der Arbeit

Für den Fall der Vertragsauflösung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses steht es der Firma frei, den Arbeitnehmer von der Dienstleistung unter Fortzahlung des Entgelts und unter Anrechnung des anteiligen Urlaubs und eventueller zusätzlicher Freizeitanprüche freizustellen. Alle der Firma gehörenden Unterlagen und alle dienstlichen Aufzeichnungen sind mit dem Zeitpunkt der Freistellung zurückzugeben.

§ 12 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.

§ 13 Nebenabreden

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer