

ANSTELLUNGSVERTRAG

zwischen

Rechenzentrum Hartmann GmbH & Co. KG,
Pescher Straße 157, 41065 Mönchengladbach,
- nachstehend "Arbeitgeber" genannt -

und

Frau Monika Musterfrau
Musterstr. 100, 41065 Mönchengladbach
- nachstehend "Arbeitnehmer" genannt -

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Position

Der Arbeitnehmer wird ab 1. September 2024 als im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt.

§ 2 Aufgabengebiet

Das Aufgabengebiet des Arbeitnehmers wird sich vornehmlich erstrecken auf:

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.
- f.
- g.
- h.
- i.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung und Weisung des Arbeitgebers auch andere, seinen Fähigkeiten und seiner Aus- und Fortbildung entsprechende zumutbare Tätigkeiten außerhalb seines Aufgabenbereiches zu verrichten. Die Zuweisung anderer gleichwertiger oder geringwertiger Tätigkeiten hat keinen Einfluss auf die vereinbarte Vergütung.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber während der Dauer des Arbeitsverhältnisses seine ganze Arbeitskraft zu widmen. Er verpflichtet sich, die durch den Arbeitgeber festgelegten Geschäfts- und Organisationsabläufe sowie die Verhaltensgrundsätze zu beachten und einzuhalten, soweit diese den Arbeitnehmer betreffen. Abweichungen von diesen Vorgaben bedürfen ausnahmslos der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 3 Arbeitsort

Arbeitsort ist Mönchengladbach. Der Arbeitgeber behält sich jedoch vor, den Arbeitnehmer - unter Beachtung der Zumutbarkeitsgrenzen - auch an einem anderen Ort einzusetzen.

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden ausschließlich arbeitstäglicher Pausen bei einer Kernarbeitszeit montags bis freitags von 9.00 bis 16.00 Uhr.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Weisung Mehr- und Überarbeit zu leisten, soweit es gesetzlich zulässig ist. Mehrarbeitsstunden sollen im Laufe des Jahres möglichst durch Freizeitausgleich wieder abgebaut werden.

§ 5 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung (12 Monatsgehälter) beträgt EUR

Die Vergütung ist jeweils am letzten eines Monats für den laufenden Monat fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das dem Arbeitgeber benannte Konto.

Soweit der Arbeitgeber Sondervergütungen (Gratifikationen, Boni etc.) gewährt, erfolgt die Zahlung in jedem Einzelfall freiwillig und auch bei wiederholter Gewährung ohne Begründung eines Rechtsanspruchs sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach für die Zukunft. Der Arbeitgeber behält sich ausdrücklich vor, diese Leistungen nach eigenem Ermessen festzulegen.

§ 6 Gehaltsabtretungen

Gehaltsabtretungen oder Gehaltsverpfändungen sind nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zulässig und wirksam.

Der Arbeitnehmer hat die durch die Pfändung, Verpfändung oder Abtretung erwachsenen Kosten zu tragen. Zu ersetzende Kosten sind pauschalisiert und betragen je zu berechnender Pfändung, Verpfändung oder Abtretung 1% der gepfändeten Summe.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Nachweis der höheren tatsächlichen Kosten diese in Ansatz zu bringen. Dem Arbeitnehmer steht der Nachweis offen, ein Schaden sei überhaupt nicht oder nur in geringerer Höhe entstanden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die durch die Pfändung, Verpfändung oder Abtretung erwachsenen Kosten mit ausstehenden Vergütungsansprüchen des Arbeitnehmers zu verrechnen, soweit gesetzlich zulässig.

§ 7 Weiterbildungen

Der Arbeitnehmer wird auf Wunsch des Arbeitgebers an geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, soweit der Arbeitgeber dies für notwendig erachtet. Die Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen.

§ 8 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich am selben Tag mitzuteilen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, die länger als 3 Kalendertage dauert, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Erkrankung ist eine Folgebescheinigung unverzüglich einzureichen.

Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung infolge auf unverschuldeter Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit verhindert, leistet der Arbeitgeber Fortzahlung der Vergütung nach Maßgabe der entsprechenden gesetzlichen Vorschriften.

Wird der Arbeitnehmer durch Handlungen eines Dritten arbeitsunfähig, gehen die dem Arbeitnehmer gegenüber dem Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche wegen Verdienstausfalls in der Höhe auf den Arbeitgeber über, in welcher der Arbeitgeber während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlungen geleistet hat.

Auf Verlangen des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich einem Vertrauensarzt, der vom Arbeitgeber benannt wird, vorzustellen. Der Arbeitnehmer entbindet den Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, soweit es zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit notwendig ist.

§ 9 Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes den gesetzlichen Mindesturlaub in Höhe von 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr, ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen pro Kalenderjahr (Mehrurlaub), ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Im Jahr des Eintritts bzw. Austritts hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des sich ergebenden Gesamturlaubsanspruchs.

Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Der Urlaub ist während des laufenden Urlaubsjahres zu nehmen. Der Urlaub wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der Wünsche des Arbeitnehmers festgelegt.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist. Die Gewährung von Sonderurlaub richtet sich nach den betrieblichen Regelungen.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle ihm bekannten Angelegenheiten, Vorgänge, Verträge und Geschäftsbeziehungen innerhalb und außerhalb des Betriebes während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt insbesondere auch für alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse.

Ein Verstoß des Arbeitnehmers gegen diese Verpflichtungen berechtigt den Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis fristlos außerordentlich aus wichtigem Grund zu kündigen. Der Arbeitgeber behält sich für den Fall ferner die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vor. Diese Verpflichtungen gelten ebenfalls für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Verpflichtungen gelten auch für die persönlichen Verhältnisse der Mitarbeiter und Vorgesetzten. Außerdem wird der Arbeitnehmer darauf hingewiesen, dass Geheimnisverrat nach § 17 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) auch strafbar ist.

§ 11 Nebenbeschäftigung

Der Arbeitnehmer darf eine Nebenbeschäftigung während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers übernehmen.

§ 12 Probezeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die ersten 6 Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit haben beide Partner das Recht, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende zu kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit gilt die gesetzliche Kündigungsfrist.

Die Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unbeschadet.

Will der Arbeitnehmer im Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so ist für die Kündigungsschutzklage die Frist des § 4 Satz 1 KSchG einzuhalten. Entsprechendes gilt nach § 4 Satz 2 KSchG für den Fall einer Änderungskündigung

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer berufs- oder erwerbsunfähig wird und entsprechende Versorgungsleistungen bezieht. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber über den Erhalt derartiger Versorgungsleistungen unverzüglich unter Vorlage des Bescheides des Sozialversicherers zu unterrichten.

§ 13 Datenschutz, Datenerhebung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, durch seine Unterschrift auf einem gesonderten Formblatt die Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) zu erfüllen. Die Verpflichtung ist Bestandteil des Vertrages und zwingend als **Anlage** zu führen.

Der Arbeitnehmer ist im Sinne der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) darüber unterrichtet, dass seine persönlichen Daten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in einer IT-Anlage gespeichert werden. Der Arbeitnehmer erklärt sich hiermit einverstanden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner Anschrift oder sonstigen relevanten persönlichen Daten umgehend dem Arbeitgeber mitzuteilen.

§ 14 Ausschlussfrist

Alle Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag und solche, die damit in Verbindung stehen, entfallen gänzlich, wenn Anspruchsinhaber diese nicht nach Fälligkeit innerhalb von drei Monaten schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend machen. Bei einer Ablehnung der Gegenpartei oder einer fehlenden Erklärung dieser zwei Wochen nach Geltendmachung kommt es ebenfalls zum Verfall des Anspruches, wenn keine gerichtliche Geltendmachung stattfindet. Dabei gilt eine einmonatige Frist nach Ablehnung oder Fristablauf.

Die Ausschlussfrist gilt nicht bei Haftung für schuldhaft herbeigeführte Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei Haftung wegen Vorsatzes oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung des Verwenders, seines gesetzlichen Vertreters oder seines Erfüllungsgehilfen.

§ 15 Sonstige Bestimmungen

Nebenabreden und Änderungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Diese Schriftform gilt auch für die Änderung der vorliegenden Schriftformklausel. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

Für das Arbeitsverhältnis gelten außer den Bestimmungen dieses Vertrages die gültigen betrieblichen Regelungen und das Gesetz.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit der Aushändigung dieses Vertrages die Nachweispflichten nach dem Nachweisgesetz erfüllt sind.

Gerichtsstand für beide Vertragspartner ist das für den Erfüllungsort zuständige Arbeitsgericht.

Mönchengladbach, den 31. August 2024

Mönchengladbach, den

.....
Unterschrift

.....
Unterschrift