ARBEITSVERTRAG FÜR NAME VORNAME

Zwischen der Firma **Seibert Media GmbH**, Luisenstr. 37-39, 65185 Wiesbaden
(nachfolgend Arbeitgeber)

und

Name Vorname, Str., PLZ Ort, geboren am XX.XX.XXXX in Ort

wird nachfolgender unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Tätigkeit und Arbeitsort

(1) Du bist eingestellt in der Rolle ....

(2) Das Büro und somit der regelmäßige Arbeitsort liegt in Wiesbaden.

(3) Den Ort der Arbeitsleistung, sowie den Inhalt der Tätigkeit im Übrigen bestimmt der Arbeitgeber im Rahmen des billigen Ermessens gemäß § 106 GewO.

(4) Du hast die Möglichkeit, während der Dauer dieser Vereinbarung weitgehend mobil zu arbeiten. Mobiles Arbeiten ist das Erbringen von Arbeitsleistung außerhalb des vom Arbeitgeber grundsätzlich gestellten Büros an einem geeigneten Ort, den du frei bestimmen kannst.
Der Arbeitgeber wird bei der Bestimmung des Arbeitsortes (Abs. 2) deine Wünsche berücksichtigen.

(5) Die dauerhafte Veränderung des Arbeitsortes oder des Arbeitsinhaltes bedarf der vertraglichen Änderung.

§ 2 Beginn, Probezeit und Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet und beginnt mit dem XX.XX.XXXX.

(2) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

(3) Das Arbeitsverhältnis ist altersbefristet und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen der Altersgrenze, die in den Bestimmungen über die gesetzliche Rentenversicherung für die Gewährung einer ungekürzten Rente wegen Alters maßgebend ist. Das Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall mit Ablauf des Monats, in dem du eine gesetzliche Altersrente beziehst. § 625 BGB ist ausgeschlossen.

(4) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden. Anschließend kann das Arbeitsverhältnis mit folgenden Fristen, die auch für die Kündigung durch dich gelten, jeweils zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden:

- 0-2 Jahre Betriebszugehörigkeit: 1 Monat
- 2-4 Jahre Betriebszugehörigkeit: 2 Monate
- ab 4 Jahre Betriebszugehörigkeit: 3 Monate
- ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit gelten für beide Parteien die Kündigungsfristen aus § 622 Abs. 2 BGB

(5) Die Kündigung bedarf der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

(6) Wenn du geltend machen willst, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, musst du innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

§ 3 Regelmäßige Vergütung, Arbeitszeit, Mehrarbeit und freiwillige Leistungen

(1) Du erhältst für deine Tätigkeit monatlich eine Bruttovergütung in Höhe von X.XXX Euro als Grundgehalt.

(2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden. Sie verteilt sich regelmäßig auf fünf Tage in der Woche. Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweiligen Arbeitsort. Pausen und Ruhezeiten sind darin nicht enthalten, diese teilst du dir grundsätzlich, je nach Arbeitsanfall und im Sinne der gesetzlichen Vorschriften, selbst ein.

(3) Du erhältst entsprechend der regelmäßigen Wochenarbeitszeit jeden Monat ein gleich hohes Arbeitsentgelt. Mehr- oder Minderarbeit wird auf dem Gleitzeitkonto gebucht und saldierend fortgeführt. Monatlich erhältst du pro erbrachter und gebuchter Stunde Mehrarbeit eine Vergütung von XX,XX Euro pro Stunde. Das Nähere ergibt sich aus den jeweiligen entsprechenden betrieblichen Regelungen.

(4) Auf andere etwaige einmalige Zahlungen (Prämien, Gratifikationen oder Ähnliches) hast und erwirbst du keinen Rechtsanspruch. Sie erfolgen stets freiwillig im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses.

§ 4 Erholungsurlaub und Verfall

(1) Du hast Anspruch auf Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Dieser beträgt gegenwärtig **20 Arbeitstage** bei regelmäßiger Fünf-Tage-Woche. Im Falle einer anerkannten Schwerbehinderung ist der Zusatzurlaubsanspruch nach § 208 SGB IX auch ein „gesetzlicher Urlaubsanspruch“ im Sinne dieser Vertragsklausel.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist regelmäßig befristet auf das Kalenderjahr und kann mit Ablauf des Kalenderjahres verfallen. Hierzu wirst du jährlich gesondert unterrichtet.

(2) Du hast zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub nach Absatz 1 Anspruch auf vertraglichen Urlaub von 10 Arbeitstagen jährlich, sodass du insgesamt einen jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen hast. Bei einer Beschäftigung an weniger als 5 Tagen pro Woche berechnet sich der kalenderjährliche Urlaub nach der Formel 30 Tage ./. 5 x Anzahl der Arbeitstage pro Woche = Anzahl der Urlaubstage.Der Anspruch auf vertraglichen Urlaub entsteht für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr anteilig mit 1/12 des vollen Anspruches. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Dieser Urlaub muss bis zum 31.03. des Folgejahres genommen worden sein und verfällt im Anschluss ohne Weiteres. Über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Ansprüche können im Einzelfall gesondert geregelt werden.

Der vertragliche Urlaub ist nicht vererbbar. Ruht das Arbeitsverhältnis, so darf der Arbeitgeber für jeden vollen Monat des Ruhens den vertraglichen Urlaubsanspruch um 1/12 kürzen. Bruchteile des vertraglichen Urlaubsanspruches werden kaufmännisch ab- bzw. aufgerundet.

(3) Gewährt der Arbeitgeber Urlaub, so werden mit der jeweiligen Urlaubsgewährung zuerst etwaige Resturlaubsansprüche aus übertragenem gesetzlichen Urlaubsanspruch nach Absatz 1, dann die gesetzlichen Urlaubsansprüche nach Absatz 1 für das laufende Kalenderjahr und erst danach die vertraglichen Urlaubsansprüche nach Absatz 2 erfüllt. Diese Leistungsbestimmung gilt auch dann, wenn bei der Urlaubsgewährung nicht gesondert auf die vorstehende Leistungsbestimmung hingewiesen worden ist.

§ 5 Arbeitsverhinderung und Entgeltfortzahlung

(1) Im Falle einer Arbeitsverhinderung musst du dich sofort bei Seibert Media melden und die voraussichtliche Dauer mitteilen.

(2) Im Falle der Erkrankung gelten die Nachweispflichten gemäß § 5 EFZG. Hiernach bist du verpflichtet, spätestens am dritten Arbeitstag deine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer nachzuweisen. Als Versicherte*r einer gesetzlichen Krankenkasse musst du das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und dir eine ärztliche Bescheinigung darüber aushändigen lassen. Diese ärztliche Bescheinigung verbleibt bei dir; Seibert Media wird den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit auf elektronischem Weg bei der Krankenkasse abrufen. Als Versicherte*r einer privaten Krankenkasse musst du eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorlegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, musst du dies erneut entsprechend Abs. 1 mitteilen und deinen vorstehenden Nachweis- bzw. Vorlagepflichten unverzüglich erneut nachkommen. Seibert Media kann im Einzelfall verlangen, dass du deinen Nachweispflichten bzw. Vorlagepflichten früher nachzukommen hast.

(3) Wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen, wirst du bis zu insgesamt drei Tage pro Kalenderjahr bezahlt von der Arbeit zur Pflege und Betreuung deines erkrankten bzw. pflegebedürftigen Kindes freigestellt. Sollte darüber hinaus die Notwendigkeit zur Freistellung bestehen, so kann diese unentgeltlich erfolgen.

(4) § 616 BGB ist im Übrigen ausgeschlossen.

§ 6 Geheimhaltung, Datenschutz, Informationssicherheit und Verschwiegenheit

Du verpflichtest dich zur Wahrung der gesetzlichen Vorschriften über den Datenschutz und über die Geschäftsgeheimnisse sowie zur Einhaltung und Beachtung der jeweils geltenden Weisungen, derzeit insbesondere bestehend aus unternehmenseigenen Verpflichtungserklärungen und Richtlinien. Von der Verschwiegenheitspflicht und der Wahrung der Informationssicherheit ist auch der Schutz der Daten und Geschäftsgeheimnisse der Kunden und Auftragnehmer erfasst, zu deren Schutz Seibert Media durch Vertrag und/oder durch Gesetz verpflichtet ist.

§ 7 Exklusive Nutzungs- und Verwertungsrechte

(1) Wir möchten ein Software-Unternehmen sein, das seinen Arbeitnehmer*innen ein modernes Arbeitsumfeld, fortschrittliche Arbeitsmittel sowie Zugriff auf ein hohes technisches Know-how zur Verfügung stellt. Zu den Aufgaben und arbeitsvertraglichen Pflichten von uns allen gehört es daher, an neuen Entwicklungen zu arbeiten, die dem geschäftlichen Zweck des Unternehmens dienen können. Du wirst daher ausdrücklich angewiesen und ermutigt, stets Forschung und Entwicklung zu betreiben, sofern du dazu in der Lage bist.

(2) Wird ein Computerprogramm von dir in Wahrnehmung deiner Aufgaben oder nach den Anweisungen von uns geschaffen, so ist ausschließlich der Arbeitgeber zur Ausübung aller vermögensrechtlichen Befugnisse an dem Computerprogramm gemäß § 69 b Urhebergesetz berechtigt, sofern nichts anderes vereinbart ist. Dies gilt für alle Entwicklungen, die im inneren Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, dem Arbeitsverhältnis und unserem Betrieb stehen, sowie für alle anderen Arbeitsergebnisse.

§ 8 Nebentätigkeit, Private E-Mails und Web-Nutzung, Produktivität

(1) Wir als Arbeitgeber möchten dir grundsätzlich ermöglichen, selbständige nebenberufliche Aktivitäten zu entfalten, soweit nachstehende Voraussetzungen erfüllt sind.

(2) Du hast dem Arbeitgeber jede Nebentätigkeit unverzüglich anzuzeigen. Jede auf Erwerb gerichtete

Nebentätigkeit nach diesem Absatz darf nur weitergeführt oder aufgenommen werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Du hast jedoch einen Anspruch auf Zustimmung zur Nebentätigkeit, wenn diese das vorliegende Arbeitsverhältnis nicht negativ beeinflusst, kein Wettbewerber des Arbeitgebers durch die Nebentätigkeit unterstützt wird, die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden und sich aus der Nebentätigkeit keine sonstige Beeinträchtigung des vorliegenden Arbeitsverhältnisses ergibt.

(3) Die Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden, wenn der Sachgrund für eine Zustimmung nach Abs. 2 S. 2 nachträglich entfällt oder sonstige sachliche Gründe eintreten, die einen Widerruf unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers rechtfertigen.

(4) Der Arbeitgeber kann nach eigenem Ermessen eine gesonderte Nebentätigkeitserlaubnis in Form eines Kooperationsvertrags mit dir vereinbaren. Erklärt der Arbeitgeber schriftlich seinen Verzicht auf den Abschluss eines Kooperationsvertrags, gehen sämtliche Nutzungs- und Verwertungsrechte an deinen geistigen und sonstigen Werke, inklusive aller Erfindungen, auf dich über.

(5) Geschäftliche Nutzerkonten dürfen nicht für private Zwecke genutzt werden.
Für die dienstliche Kommunikation gelten die jeweiligen aktuellen Anweisungen, die wir hierzu erlassen.

(6) Beide Vertragsparteien streben ständige Verbesserung an. Dazu gehören offengelegte Finanzkennzahlen auf Unternehmensebene und alle Formen von Produktivitäts- und Leistungs-Auswertungen über Arbeitnehmer*innen. Du stimmst der Erstellung solcher Auswertungen zu und wirst sie unterstützen.

§ 9 Betriebliche Altersversorgung

Als betriebliche AV bieten wir eine arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung mit Zuschussleistung des AG an. Diese wird durch die Allianz AG in Form der Metallrente durchgeführt. Nähere Informationen erhältst du beim Team Personal. Du wirst diesbezüglich auch regelmäßig vom Versicherungsanbieter informiert.

§ 10 Fortbildung

Wir wollen, dass du dich fort- und weiterbilden kannst und fördern daher grundsätzlich Fort- und Weiterbildung. Näheres erfährst du im Team Personal.

§ 11 Verfall von Ansprüchen

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und mit diesem im Zusammenhang stehende verfallen, wenn du sie nicht binnen von drei Monaten nach Fälligkeit beim Vertragspartner in Textform gemäß § 126b BGB (z. B. E-Mail, Telefax) geltend gemacht hast.

(2) Diese Ausschlussfrist gilt nicht

- für die Haftung aufgrund Vorsatzes und grober Fahrlässigkeit,
- für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit,
- für Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (zB AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG),
- für zwingende gesetzliche Urlaubs- und Ersatzurlaubsansprüche, auf § 4 dieses Vertrages wird verwiesen.

§ 12 Schriftformerfordernis, Salvatorische Klausel

(1) Änderungen und Ergänzungen des Vertrags sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.

(2) Soweit einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sind, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Dem Gesetz nicht entsprechende Klauseln werden durch eine dem Sinne entsprechende gesetzeskonforme Klausel ersetzt.

Wiesbaden, den XX.XX.XXXX

_____

Arbeitgeber

Seibert Media GmbH

Vorname Name

Seibert Media GmbH
Luisenstraße 37-39, 65185 Wiesbaden
T. 0611-205-70-0, F. 0611-205-70-70
www.seibert-media.net

Geschäftsführer:
Joachim Seibert, Martin Seibert, Sebastian Martini
Steuernummer: 043 243 16034, USt.-Id Nr.: DE 204 695 166
Amtsgericht Wiesbaden, HRB 11502

Bankverbindung: Deutsche Bank Mainz
Kt.-Nr.: 434 241, BLZ: 550 700 40
IBAN: DE72 5507 0040 0043 4241 00
BIC/SWIFT-Code: DEUTDE5MXXX