AUSBILDUNGSVERTRAG FÜR NAME VORNAME

Zwischen der Firma **Seibert Media GmbH**, Luisenstr. 37-39, 65185 Wiesbaden

(nachfolgend Seibert Media)

und

Vorname Nachname, Straße Nummer, Postleitzahl Ort, geboren am Datum in Ort

wird nachstehender Berufsausbildungsvertrag ergänzend zum IHK-Ausbildungsvertrag geschlossen:

§ 1 Tätigkeit und Arbeitsort

(1) Du wirst nach Maßgabe des Berufsbildungsgesetzes und der Ausbildungsordnung zur Ausbildung im Ausbildungsberuf ..... eingestellt und ausgebildet.

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

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

§ 2 Beginn, Ende und Probezeit des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Ausbildungszeit beträgt 36 Monate. Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit dem TT.MM.JJJJ und endet mit dem TT.MM.JJJJ.

(2) Bestehst du vor Ablauf der in Ziff. 1 vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Zeitpunkt des Bestehens der Prüfung.

(3) Bestehst du die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf dein Verlangen hin bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

(4) Die ersten vier Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist und ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten gekündigt werden.

(4a) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von dir.
- unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen, wenn du die Berufsausbildung aufgeben oder eine andere Berufsausbildung beginnen möchtest.

Die ordentliche Kündigung durch den Ausbildenden ist ausgeschlossen.

§ 3 Regelmäßige Vergütung und freiwillige Leistungen

(1) Du erhältst eine angemessene Vergütung; sie beträgt zur Zeit monatlich

- EUR 910,00 brutto im 1. Ausbildungsjahr
- EUR 965,00 brutto im 2. Ausbildungsjahr
- EUR 1.080,00 brutto im 3. Ausbildungsjahr

Die Vergütung wird jeweils am Monatsende gezahlt und auf das von dir mitgeteilte Konto angewiesen.

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

§ 4 Arbeitszeit

(1) 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. Berufsschulzeiten gelten als Arbeitszeiten. Der Weg von der Berufsschule zum Arbeitsort und umgekehrt gilt als Arbeitszeit. Der Weg vom Wohnort in die Berufsschule oder zum Arbeitsort zählt nicht zur Arbeitszeit.

(2) Du hast deine Arbeitszeiten täglich im internen Zeiterfassungstool zu dokumentieren.

§ 5 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 die Seibert Media für jeden vollen Monat des Ruhens den vertraglichen Urlaubsanspruch um 1/12 kürzen. Bruchteile des vertraglichen Urlaubsanspruches werden kaufmännisch ab- bzw. aufgerundet.

(3) Gewährt die Seibert Media 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.

§ 6 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 (§§ 3, 19 BBiG), wirst du bis zu insgesamt 6 Wochen pro Kalenderjahr bezahlt von der Arbeit zur Pflege und Betreuung eines 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.

§ 7 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 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.

§ 8 Exklusive Nutzungs- und Verwertungsrechte

(1) Wir möchten ein Software-Unternehmen sein, das seinen Arbeitnehmern ein modernes Arbeitsumfeld, fortschrittliche Arbeitsmittel sowie Zugriff auf ein hohes technisches Know-how zur Verfügung stellt. Zu den Aufgaben und arbeitsvertraglichen Pflichten sämtlicher Arbeitnehmer gehört es daher, an neuen Entwicklungen zu arbeiten, die dem geschäftlichen Zweck des Unternehmens dienen können. Der Arbeitnehmer wird hiermit ausdrücklich angewiesen, stets Forschung und Entwicklung zu betreiben, sofern er dazu in der Lage ist.

(2) Wird ein Computerprogramm von dir in Wahrnehmung deiner Aufgaben oder nach den Anweisungen von uns geschaffen, so ist ausschließlich die Seibert Media 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.

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

(1) Die Seibert Media möchte dir grundsätzlich ermöglichen, selbständige nebenberufliche Aktivitäten zu entfalten, soweit nachstehende Voraussetzungen erfüllt sind.

(2) Du hast der Seibert Media jede Nebentätigkeit unverzüglich anzuzeigen. Jede auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeit nach diesem Absatz darf nur weitergeführt oder aufgenommen werden, wenn die Seibert Media zustimmt. Du hast jedoch einen Anspruch auf Zustimmung zur Nebentätigkeit, wenn diese das vorliegende Arbeitsverhältnis nicht negativ beeinflusst, kein Wettbewerber der Seibert Group 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) Die Seibert Media kann nach eigenem Ermessen eine gesonderte Nebentätigkeitserlaubnis in Form eines Kooperationsvertrags mit dir vereinbaren. Erklärt die Seibert Media schriftlich ihren 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.

§ 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 Gesetze nicht entsprechende Klauseln werden durch eine dem Sinne entsprechende gesetzeskonforme Klausel ersetzt.

Wiesbaden, den xx.xx.xxxx

_____

Seibert Media GmbH Vorname Name