

Anstellungsvertrag

§1 Die Parteien

Zwischen dem Arbeitgeber

Name _____

Adresse _____

PLZ und Ort _____

SE- oder CVR-Nummer
(Firmenregisternummer) _____

und dem Mitarbeiter

Name _____

Adresse _____

PLZ und Ort _____

ist folgender Anstellungsvertrag geschlossen worden, und zwar mit Wirkung vom

§ 2 Stellenbezeichnung und Aufgabenbereich

(siehe evtl. beiliegende Stellenbeschreibung)

§ 3 Arbeitsort

Adresse des Arbeits ortes _____

Der Mitarbeiter hat sich mit Aufgaben innerhalb folgender Bezirke zu befassen:

§ 4 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt 160,33 Stunden pro Monat. Es wird angestrebt, dass die Arbeitszeit 37 Stunden wöchentlich umfasst, normalerweise innerhalb täglicher Arbeitsstunden wie folgt: Montag bis Donnerstag von _____ bis _____ Uhr und Freitag von _____ bis _____ Uhr.

In die Arbeitszeit eingerechnet sind Mittagessen, Fahrtzeiten zu den Kunden und zurück sowie Zeit für die Berichterstattung. Werden in einem Monat mehr als 160,33 Stunden gearbeitet, so werden diese Überstunden nach näherer Vereinbarung entweder abgefeiert oder im Verhältnis 1:1,5 vergütet.

§ 5 Dienstfreistellung bei Gewerkschaftsarbeit

Der Mitarbeiter hat in angemessenem Umfang Anspruch auf bezahlte Freistellung für Gewerkschaftsarbeit bei Business Danmark.

Werden Mitglieder für eine Vertrauensstelle ausgewählt, wie der/die Arbeitsschutzvertreter/in oder der Vertrauensmann/die Vertrauensfrau, findet der „Anhang zum Anstellungsnachweis hinsichtlich einer Vertrauensstelle“ von Business Danmark Anwendung, der für das Anstellungsverhältnis gilt.

§ 6 Vergütung

Als Vergütung erhält der Mitarbeiter ein Monatsgehalt in Höhe von _____ DKK.

Wird der Mitarbeiter ganz oder teilweise auf Provisionsbasis entlohnt, gilt der beigefügte Provisionsvertrag. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des dänischen Gesetzes über Handelsvertreter und Handelsreisende. Die Vergütung steht jeweils am letzten Banktag des Monats zur Verfügung. Die Vergütung wird einmal jährlich verhandelt, und zwar erstmals _____.

Eine eventuelle Lohnregulierung tritt am _____ in Kraft.

§ 7 Auto

Der Arbeitgeber stellt dem Mitarbeiter gratis ein Auto in der Preisklasse von _____ DKK bis _____ DKK zur Verfügung und kommt für alle damit verbundenen Kosten auf, oder der Mitarbeiter benutzt bei der Verkaufsarbeit sein eigenes Auto und erhält Kilometergeld nach den Sätzen des Steuerveranlagungsrates (Ligningsrådet). Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber einen monatlichen Fahrtzuschuss in Höhe von _____ DKK.

In arbeitsfreien Perioden (Krankheit, Mutterschaft, Außerdienststellung usw.) steht dem Mitarbeiter die Entscheidung frei, ob das bereitgestellte Auto zur Verfügung stehen soll oder ob es gegen eine Vergütung, die dem steuerpflichtigen Wert entspricht, an den Arbeitgeber zurückzugeben ist.

Wird das bereitgestellte Auto ungerechtfertigt eingezogen, zahlt der Arbeitgeber hierfür eine Entschädigung gemäß den allgemeinen Bestimmungen des dänischen Rechts.

§ 8 Arbeitsbezogene Kosten

Mit der Arbeit verbundene Kosten, einschließlich Aufwendungen für Reisen, Repräsentation, Verpflegung und Unterkunft werden vom Arbeitgeber mindestens einmal monatlich gegen Rechnung beglichen. Bei der Einstellung empfängt der Mitarbeiter einen Akontobetrag von _____ DKK, der bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit der letzten Gehaltszahlung verrechnet wird.

Der Arbeitgeber zahlt sämtliche Ausgaben für das kostenfreie Mobiltelefon und Internet für zuhause. In arbeitsfreien Zeiträumen ist der/die Mitarbeiter/in dazu berechtigt, das kostenfreie Mobiltelefon und das Internet für zuhause zu behalten.

Wird das Anstellungsverhältnis beendet, muss der Mitarbeiter mit Ablauf der Kündigungsfrist alle Arbeitsgeräte und Verkaufsunterlagen, die Kundenkartei sowie alle Warenproben und Mustersammlungen abliefern. Der Arbeitgeber kommt für alle hiermit verbundenen Ausgaben auf.

§ 9 Krankheit

Der Mitarbeiter hat während krankheitsbedingten Ausfalls Anspruch auf festes Gehalt und etwaige Provision, vgl. dän. Angestelltengesetz § 5 und § 9, Abs. 3.

Krankheit ist zu melden bei _____.

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Kompensation für die während einer Krankheit verlorenen Provisionseinkünfte. Die Kompensation muss sich mindestens auf den Durchschnitt der Provisionszahlungen der letzten 12 Monate belaufen. Dauert das Anstellungsverhältnis noch keine 12 Monate an, wird hierfür der Durchschnitt der bisherigen Provisionszahlungen errechnet.

§ 10 Schwangerschaft, Entbindung und Adoption

Mütter: Der Mitarbeiterin steht während des Schwangerschaftsurlaubs der volle Lohn und eine Elternzeit von 4 Wochen vor bis 14 Wochen nach der Geburt zu.

Väter: Nach der Geburt steht dem Mitarbeiter ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub bei vollem Lohn zu. Der Vaterschaftsurlaub muss abgeschlossen sein, bis das Kind 14 Wochen alt ist.

Nach der 14. Woche nach der Geburt ist der/die Mitarbeiter/in (Vater oder Mutter) zu 13 weiteren Wochen Elternzeit bei vollem Lohn berechtigt, vorausgesetzt, dass eine Rückerstattung geltend gemacht werden kann.

Der Urlaubslohn wird als Lohnfortzahlung im Krankheitsfall abgerechnet, vgl. § 9 Abs. 3 des Angestelltengesetzes.

§ 11 Urlaub

Der Mitarbeiter erhält im Urlaub sein festes Gehalt plus Urlaubszulage. Wird der Mitarbeiter ganz oder teilweise auf Provisionsbasis entlohnt, so wird ihm außerdem ein Betrag ausgezahlt, der den Provisionseinkünften entspricht, die er verdient hätte, wenn er keinen Urlaub gemacht hätte. Die hiermit zu kompensierende Provisionseinbuße muss sich pro Monat mindestens auf den Durchschnitt der Provisionszahlungen der vorausgegangenen 12 Monate belaufen. Dauert das Anstellungsverhältnis noch keine 12 Monate an, wird hierfür der Durchschnitt der bisherigen Provisionszahlungen errechnet.

Die Urlaubszulage beträgt _____ Prozent des im Vorjahr verdienten Gehalts mit Urlaubsanspruch. Die Zulage wird jedes Jahr Ende Mai beglichen.

Zusätzlich zu dem im dänischen Urlaubsgesetz festgelegten Urlaub verdient sich der Mitarbeiter fünf Urlaubstage pro Jahr. Die zusätzlichen Urlaubstage werden auf gleiche Weise verdient wie der übrige Urlaub und im Anschluss an den gemäß Urlaubsgesetz verdienten Urlaub abgewickelt. Für die Abhaltung der zusätzlichen Urlaubstage kann der Arbeitgeber eine Frist von 30 Tagen ansetzen.

Beim Ausscheiden aus dem Anstellungsverhältnis werden 12,5 Prozent Urlaubsgeld für verdienten, jedoch noch nicht abgewickelten Urlaub auf das Urlaubskonto (FerieKonto) eingezahlt, während der Wert verdienter, jedoch nicht abgehaltener zusätzlicher Urlaubstage mit dem letzten Monatsgehalt zusammen in bar beglichen wird. Der Wert eines zusätzlichen Urlaubstags wird als 1/30 des durchschnittlichen Monatsgehalts (festes Gehalt plus Provision / Prämie) berechnet, ermittelt auf der Grundlage der ausbezahlten Vergütung der letzten 12 Monate bzw. der etwaigen kürzeren Dauer des Anstellungsverhältnisses.

§ 12 Weiterbildung

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Weiterbildung mindestens eine Woche pro Jahr auf Kosten des Arbeitgebers. Die Weiterbildung kann in Kursen, die von Business Danmark angeboten werden, oder in gleichwertigen Kursen erfolgen. Die Teilnahme an Weiterbildung erfolgt ohne Verrechnung mit dem Gehalt.

§ 13 Arbeitsfreistellung

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf bezahlte Abwesenheit am ersten Krankheitstag des Kindes und wenn er selbst mit dem Kind den Arzt oder Zahnarzt aufsucht. Ein Begräbnis eines nächsten Angehörigen und der eigene Umzug berechtigen zu einem Tag bezahlter Abwesenheit. Darüber hinaus hat der Mitarbeiter bei Gehaltsfortzahlung am 24. Dezember, am 31. Dezember, am 5. Juni frei und am Freitag nach Christi Himmelfahrt.

§ 14 Pfl egetage

Der Mitarbeiter hat ein Anrecht auf bis zu fünf Tage bezahlte Freistellung innerhalb von 12 Monaten, um sich der Pflege oder Betreuung eines im Krankenhaus liegenden Ehepartners oder Lebensgefährten, Kindes oder Elternteils zu widmen.

§ 15 Versicherung

Der Arbeitgeber schließt eine Vollzeit-Unfallversicherung für den Mitarbeiter ab. Der Arbeitgeber schließt eine Feuer- und Diebstahlversicherung für etwaige Warenproben und Mustersammlungen ab, die dem Mitarbeiter ausgehändigt werden.

Der Arbeitgeber versichert den Mitarbeiter gegen alle zivilrechtlichen Schadensersatzansprüche, die in Verbindung mit der Stellung erhoben werden können.

§ 16 Rente

Es wird eine Rentenversicherung bei Business Danmarks Pension oder einer gleichwertigen Regelung abgeschlossen.

Der Arbeitgeberanteil beträgt _____ %

Der Mitarbeiteranteil beträgt _____ %

Der Rentenversicherungsbeitrag wird aus dem festen Gehalt sowie auch der etwaigen Provision berechnet und vom Arbeitgeber an _____ eingezahlt.

Der/die Mitarbeiter/in ist krankenversichert.

§ 17 Abfindung

Falls dem Mitarbeiter gekündigt wird und hat sowie zum Zeitpunkt seines Ausscheidens ununterbrochen zehn Jahre lang bei dem Unternehmen beschäftigt war, muss der Arbeitgeber eine Abfindung in Höhe von drei Monatsgehältern zahlen. Die Abfindung wird zusätzlich zu etwaigen gesetzlichen Abfindungsanforderungen gezahlt.

§ 18 Kündigungsfristen

In der Probezeit kann eine Kündigung seitens des/der Mitarbeiters/in bei einer Kündigungsfrist von einem 1 Tag und seitens des Arbeitgebers bei einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zu einem beliebigen Tag hin erfolgen. Diese Frist muss innerhalb der ersten drei Anstellungsmonate verstreichen.

Nach Ablauf der Probezeit kann der Mitarbeiter das Anstellungsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Ausgang eines Kalendermonats kündigen.

Der Arbeitgeber kann nach Ablauf der Probezeit das Anstellungsverhältnis mit folgenden Fristen zum Ende eines Kalendermonats kündigen:

- Ein Monat, falls die Kündigung vor Ablauf von fünf Monaten (einschl. Probezeit) erteilt wird.
- Drei Monate, falls die Kündigung vor Ablauf von zwei Jahren und neun Monaten erteilt wird.
- Vier Monate, falls die Kündigung vor Ablauf von fünf Jahren und acht Monaten erteilt wird.
- Fünf Monate, falls die Kündigung vor Ablauf von acht Jahren und sieben Monaten erteilt wird.
- Sechs Monate, falls die Kündigung nach Ablauf von acht Jahren und sieben Monaten des Anstellungsverhältnisses erteilt wird.

Eine Kündigung muss schriftlich erteilt werden und muss dem Empfänger spätestens am letzten Tag des Monats ausgehändigt sein.

§ 19 Änderungen

Änderungen der §§ 2-17 und von § 20 des Anstellungsvertrags können nur mit einer Frist erfolgen, die der geltenden Kündigungsfrist nach dem dän. Angestelltengesetz entspricht, vgl. § 18 des vorliegenden Vertrags.

§ 20 Sondervereinbarungen

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des dän. Angestelltengesetzes und des dän. Urlaubsgesetzes.

Der vorliegende Vertrag wird von den Parteien in zweifacher Ausfertigung unterzeichnet. Das eine Exemplar wird dem Arbeitgeber, das andere dem Mitarbeiter ausgehändigt.

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des Mitarbeiters