|  |
| --- |
| **Rechtlicher Hinweis zu den Vorlagen:**  Bei dem kostenlosen Muster handelt es sich um ein *unverbindliches Muster* aus unserem Magazin. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Vorlage wird keine Gewähr übernommen. Es ist nicht auszuschließen, dass die abrufbaren Muster nicht den zurzeit gültigen Gesetzen oder der aktuellen Rechtsprechung genügen. Die Nutzung erfolgt daher auf eigene Gefahr. Das unverbindliche Muster muss vor der Verwendung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater individuell überprüft und dem Einzelfall angepasst werden. |

Arbeitsvertrag

zwischen

… (Name und Adresse des Arbeitgebers)

und

… (Name und Adresse des Arbeitnehmers).

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ….

**§ 2 Probezeit**

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate (oder wahlweise drei Monate) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

**§ 3 Tätigkeit**

Der Arbeitnehmer wird als … eingestellt. Zu seinen Arbeiten gehören die Tätigkeiten:

…

…

…

**§ 5 Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt … Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

**§ 4 Arbeitsvergütung**

Dem Arbeitnehmer wird eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von …. Euro / ein Stundenlohn von … Euro gezahlt. Wird eine zusätzliche Zahlung vom Arbeitgeber gewährt, handelt es sich um eine Leistung auf freiwilliger Basis. Auch die wiederholte vorbehaltslose Zahlung stellt keine Begründung für einen Rechtsanspruch auf die Gewährung dieser Leistung in der Zukunft dar.

Wenn das Arbeitsverhältnis ruht und kein Anspruch auf Arbeitsentgelt gegeben ist, besteht kein Anspruch auf Zuwendungen (z.B. Wehr- und Zivildienst oder Elternzeit). Damit eine Gratifikation gewährt werden kann, darf das Arbeitsverhältnis am Tag der Auszahlung weder gekündigt noch beendet sein.

**§ 6 Urlaub**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr, ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Durch den Arbeitgeber wird zusätzlich ein vertraglicher Urlaub von … weiteren Arbeitstagen gewährt. Kommt es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen soweit dies möglich ist. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt der vertragliche Zusatzurlaub. Weiterhin gelten die gesetzlichen Bestimmungen zur rechtlichen Behandlung des Urlaubs. Scheidet der Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte aus, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt. Der gesetzliche Mindesturlaub darf dadurch jedoch nicht unterschritten werden.

**§ 7 Krankheit**

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. Ist der Arbeitnehmer länger als drei Kalendertage arbeitsunfähig, hat er eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.

**§ 8 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Bei Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht droht Kündigung. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verschwiegenheitspflicht, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen.

**§ 9 Nebentätigkeit**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

**§ 10 Vertragsstrafe**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für die genannten Vertragsverletzungen bis zum Ende der Probezeit und in Höhe einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen.

**§ 11 Kündigung**

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Ab einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren gelten die im Bürgerlichen Gesetzbuch definierten Fristen. Spätestens nach Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Rentenalter erreicht hat, endet das Arbeitsverhältnis.

**§ 12 Zusätzliche Vereinbarungen**

…

…

**§ 13 Vertragsänderungen und Nebenabreden**

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

**§ 14 Ausschluss-/Verfallfristen**

Jegliche Ansprüche, die aus dem Arbeitsverhältnis resultieren, verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden. Kommt es zu einer Ablehnung durch den Vertragspartner, können eventuelle Ansprüche innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Davon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

…. Ort, Datum

...…. Unterschrift Arbeitgeber              …... Unterschrift Arbeitnehmer