

Arbeitsvertrag

zwischen

der Muster-GmbH, vertreten durch ihren Geschäftsführer Max Muster,

Musterstraße 1, 11111 Musterstadt

- im folgenden: „Arbeitgeber“ -

und

Herrn Moritz Mustermann

Mustermannstraße 1, 11111 Musterstadt

- im folgenden: „Arbeitnehmer“ -

§ 1 Arbeitsaufgaben, Ort der Tätigkeit, Beginn der Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als _____ [z.B.: kaufmännischer Angestellter / Vertriebsmitarbeiter / technischer Angestellter] eingestellt. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer unter Beibehaltung der Vergütung andere gleichwertige Arbeitsaufgaben zuzuweisen, soweit dies bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für den Arbeitnehmer zumutbar ist.

(2) Ort der Tätigkeit ist Musterstadt. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer auch an anderen Orten innerhalb Deutschlands einzusetzen, soweit dies bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für den Arbeitnehmer zumutbar ist.

(3) Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ [Datum]

§ 2 Befristung, Kündigung, Probezeit

(1) Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum _____ [Datum]. Der sachliche Grund, der der Befristung zugrunde liegt, ist ein nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung im Sinne von § 14 Abs.1 Satz 2 Nr.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) [Alternativ: "Der sachliche Grund, der der Befristung zugrunde liegt, ist die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers im Sinne von § 14 Abs.1 Satz 2 Nr.3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)"]

(2) Abweichend von § 15 Abs.3 TzBfG ist das Arbeitsverhältnis ordentlich kündbar.

(2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 3 Arbeitszeit, Überstunden, Kurzarbeit

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden [z.B. 40 Stunden]. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Die Lage der Arbeitszeit richtet sich nach betrieblichen Erfordernissen und wird vom Arbeitgeber festgelegt.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, bis zu _____ Überstunden [z.B. acht Überstunden bei einer regulären Wochenarbeitszeit von 40 Stunden] pro Woche anzuordnen. Überstunden sind nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit auszugleichen oder zu vergüten. Freizeitausgleich oder Vergütung erfolgen innerhalb der auf die Überstundenleistung folgenden drei Monate.

(3) Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende Kurzarbeit anordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld im Sinne des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) vorliegen und wenn der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld beantragt hat.

Mit Beginn der Kurzarbeit verringern sich je nach Umfang der angeordneten Kurzarbeit sowohl die Wochenarbeitszeit als auch die Vergütung.

§ 4 Recht zur Freistellung

Nach Ausspruch einer Kündigung und bei Vorliegen eines sachlichen Grundes kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freistellen. Ein sachlicher Grund für eine Freistellung liegt z.B. vor, wenn dem Arbeitgeber infolge einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder infolge des dringenden Verdachts einer groben Pflichtverletzung die Beschäftigung nicht mehr zuzumuten ist oder auch dann, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit weggefallen ist.

§ 5 Vergütung, Sonderzahlungen, Freiwilligkeitsvorbehalt

(1) Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Gehalt von _____ EUR brutto.

(2) Die Vergütung ist abzurechnen und zahlbar spätestens am ersten Arbeitstag des Monats, der auf den abgerechneten Monat folgt.

(3) Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Sonderzahlungen:

a) Urlaubsgeld in Höhe eines halben Monatsgehalts, zahlbar mit dem Junigehalt.

b) Weihnachtsgeld oder in Höhe eines halben Monatsgehalts, zahlbar mit dem Novembergehalt.

(3) Ein Anspruch auf weitere Sonderzahlungen besteht nicht. Soweit der Arbeitgeber solche Zahlungen leistet, geschieht dies freiwillig. Auch mehrfache Zahlungen begründen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

§ 6 Kündigungsfristen

(1) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

(2) Soweit sich die vom Arbeitgeber zu beachtenden Kündigungsfristen in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängern, gilt diese Verlängerung auch für vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigungen.

§ 7 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von vier Wochen pro Kalenderjahr. Über diesen gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus hat der Arbeitnehmer Anspruch auf zwei weitere Wochen Urlaub (Mehrurlaub).

(2) Für den Mehrurlaub gilt abweichend von den gesetzlichen Regelungen zum Urlaub folgendes: Der Anspruch auf Mehrurlaub verfällt zum Ende des Kalenderjahres, wenn er bis dahin nicht gewährt und genommen wurde, wobei es auf die Gründe für die Nichtgewährung bzw. den Nichtantritt des Urlaubs nicht ankommt. Eine Übertragung auf das Folgejahr findet nur im Falle einer ausdrücklichen Übertragungsvereinbarung statt und höchstens bis zum 31. März des Folgejahres. Der übertragene Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des Folgejahres auch dann, wenn der Urlaub infolge einer Erkrankung nicht genommen werden kann.

(3) Erteilt der Arbeitgeber Urlaub, wird damit zunächst bis zu dessen vollständiger Erfüllung der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt.

§ 8 Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer hat jede krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen und ein ärztliches Attest vorzulegen.

§ 9 Nebentätigkeit

(1) Will der Arbeitnehmer eine selbständige oder unselbständige bezahlte Nebentätigkeit aufnehmen, ist diese dem Arbeitgeber vor Tätigkeitsaufnahme anzuzeigen. Die Aufnahme der Nebentätigkeit ist nur zulässig nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf unverzügliche Genehmigung, soweit keine berechtigten Belange des Arbeitgebers entgegenstehen.

(2) Die Aufnahme einer unentgeltlichen Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber vor Beginn der Tätigkeit lediglich anzuzeigen.

§ 10 Geheimhaltung

Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über Angelegenheiten, die der Arbeitgeber als vertraulich bezeichnet hat, dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

§ 11 Ausschlussfrist, Verfallsklausel

(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, d.h. sie gehen endgültig unter, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich, per Fax oder per E-Mail geltend gemacht werden. Zahlungsansprüche sind unter Hinweis auf ihren Geltungsgrund zu beziffern.

(2) Die in Abs.1 geregelte Ausschlussfrist betrifft nicht Ansprüche, denen eine Haftung wegen Vorsatzes zugrunde liegt.

§ 12 Geltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

(1) Tarifverträge sind auf das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden.

(2) Betriebsvereinbarungen sind auf das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden. [ODER: Die für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen sind auf dieses Arbeitsverhältnis anzuwenden und können bei der Personalabteilung eingesehen werden.]

§ 13 Nebenabreden, Vertragsänderungen

(1) Die in diesem Vertrag getroffenen Vereinbarungen regeln die Vertragsbeziehungen der Parteien abschließend. Nebenabreden wurden nicht getroffen.

(2) Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich getroffen werden. Das gilt auch für die Abbedingung dieser Schriftformabrede.

(3) Das Schriftformerfordernis nach Abs.2 gilt nicht, wenn Vertragsänderungen individuell vereinbart werden. Individuell ausgehandelte Vertragsänderungen sind formlos wirksam.

§ 14 Schlussbestimmungen

Dem Arbeitnehmer wurde eine Ausfertigung dieses Vertrags ausgehändigt.

Musterstadt, den XX.XX.20XX

(Unterschrift Arbeitgeber)

(Unterschrift Arbeitnehmer)