



Musterformular: Arbeitsvertrag für Angestellte

Erläuterung: Falls notwendig, können Sie über diesen Anstellungsvertrag hinausgehende Punkte vereinbaren unter dem Paragraphen „Sonstige Vereinbarungen“.

Haftungsausschluss:

Bitte beachten Sie, dass dieser Text ein unverbindliches Muster darstellt und im konkreten Einzelfall gegebenenfalls ergänzt werden muss. Es kann in verschiedenen Fällen nicht geeignet sein, den gewünschten Zweck zu erzielen und ersetzt nicht einen anwaltlichen Rat. Bei rechtlichen Fragen sollte in jedem Fall ein Anwalt konsultiert werden. Wir übernehmen keinerlei Haftung für Auswirkungen auf die Rechtspositionen der Beteiligten. Bitte beachten Sie zudem, dass in vielen Fällen Fristen laufen können, wenn Sie diese versäumen, bringt Ihnen das Nachteile. Das Musterschreiben erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit und es dient als Anregung und Hilfe für Formulierungen.

Nutzungsrecht:

Wir weisen darauf hin, dass die auf dieser Website veröffentlichten Musterformulare und/oder Musterverträge dem deutschen Urheberrecht unterliegen. Jede Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Deutschen Rechtsanwaltservice GmbH. Downloads und Kopien dieser Inhalte sind nur für den rein privaten Eigengebrauch, nicht für den kommerziellen oder sonstigen Gebrauch gestattet.

Rechtsinhaber: Deutsche Rechtsanwaltservice GmbH (D.R.S. GmbH), Hansaallee 199, 40549 Düsseldorf.

Arbeitsvertrag

Zwischen der Firma

(Firmenname und -adresse)

und Herrn/Frau

(Arbeitnehmername und -adresse)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am (Datum).

- Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses kann es nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Sollte der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin vorsätzlich oder fahrlässig das Arbeitsverhältnis nicht aufnehmen, verpflichtet er/sie sich dazu, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe des halben vereinbarten Bruttomonatsarbeitsentgeltes zu zahlen. Der Arbeitgeber behält sich vor, weitergehende Schäden geltend zu machen.

§ 2 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin wird als (Tätigkeitsbezeichnung) eingestellt. Er/Sie verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen, die seinen/ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechen und für ihn/sie auch zumutbar sind. Dies hat keinen Einfluss auf die vereinbarte Vergütung.

Darüber hinaus können dringende betriebliche Gründe auch eine zumindest vorübergehende Tätigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin an einem anderen Ort rechtfertigen. Vorübergehend ist ein Zeitraum von nicht mehr als einem Monat.

§ 3 Arbeitszeit

Maßgebend für die Tätigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist die beim Arbeitgeber geltende regelmäßige Arbeitszeit. Derzeit beträgt diese (Anzahl) Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit inklusive der Pausen werden vom Arbeitgeber festgelegt.

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, sofern betrieblich notwendig, Überstunden, Nachtarbeit, sowie Sonn- und Feiertagsarbeit in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten.

§ 4 Vergütung

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche Bruttovergütung von (Betrag) Euro. Diese ist jeweils zum Monatsende fällig und die Zahlung erfolgt bargeldlos.

- mit der in § 4 aufgeführten Vergütung sind bis zu (Anzahl) Überstunden im Monat bereits abgegolten.

Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen oder ähnlichen Sonderzahlungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Auszahlung wiederholt und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.

§ 5 Urlaub

Neben dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin (Anzahl) Arbeitstage zusätzlichen Erholungsurlaub pro Kalenderjahr.

Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

- Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Zur Übertragung in das Folgejahr bedarf es einer ausdrücklichen Vereinbarung. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres gewährt und genommen werden.

§ 6 Arbeitsverhinderung

Ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin verhindert, die Tätigkeit auszuüben, so ist er/sie verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Sollte der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin aufgrund von Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig sein, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber spätestens am (Anzahl) Kalendertag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen.

§ 7 Verschwiegenheitsverpflichtung

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle nicht allgemein bekannten geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm/ihr im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bekannt geworden sind, geheim zu halten.

§ 8 Nebentätigkeit

Jede Aufnahme einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit bedarf der schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, sofern die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert oder sonstige Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, seine Einwilligung jederzeit zu widerrufen, sofern betriebliche Interessen dies unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen rechtfertigen.

§ 9 Probezeit und Kündigung

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

Die Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Die Kündigungsfrist verlängert sich für den Arbeitgeber nach den gesetzlichen Vorschriften nach der entsprechenden Betriebszugehörigkeit. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist gilt in gleicher Weise auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin verpflichtet, sich einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin das für ihn/sie gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

§ 10 Ausschlussfristen

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis (mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers, oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht werden und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden.

§ 11 Sonstige Vereinbarungen

(Ihre sonstigen Vereinbarungen)

§ 12 Schlussbestimmungen

Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich festgelegt sind. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Vertragsänderungen durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrag ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am Nächsten kommt.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber