**Arbeitsvertrag**

Zwischen

**ABC AG**

**Kommerzstraße 1**

**98765 Kapitalstadt**

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und

**Frau**

**Silke Sonnenschein**

**Sonnenallee 999**

**12345 Sommern**

- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am tt.mm.jjjj.

**§ 2 Probezeit**

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen ohne Angaben von Gründen gekündigt werden.

oder:

Der Arbeitsvertrag wird auf die Dauer von sechs Monaten vom tt.mm.jjjj bis zum tt.mm.jjjj zur Probe abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Befristung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung (befristetes Probearbeitsverhältnis).

**§ 3 Tätigkeit**

Der Ar­beit­neh­mer wird als *Berufsbezeichnung* 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. Ort der Tätigkeit ist Düsseldorf.

**§ 4 Vergütung**

Der Ar­beit­neh­mer er­hält für seine Tätigkeit ein monatliches Gehalt von 3.200 Euro brutto. Das Gehalt wird jeweils zum Monatsende gezahlt. Ein An­spruch auf wei­te­re Zah­lun­gen wie zum Beispiel ein Ur­laubs­geld, ein Weih­nachts­geld oder ein 13. Mo­nats­ge­halt be­steht nicht. So­weit der Ar­beit­ge­ber sol­che Zah­lun­gen leis­tet, ge­schieht dies frei­wil­lig. Auch mehr­fa­che Zah­lun­gen be­grün­den kei­nen Rechts­an­spruch für die Zu­kunft.

**§ 5 Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, die auf fünf Tage in der Kalenderwoche zu verteilen sind. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung. Die Kernarbeitszeit ist täglich von 9 bis 17 Uhr.

**§ 6 Urlaub**

Der Ar­beit­neh­mer hat An­spruch auf be­zahl­ten Ur­laub im Um­fang von 20 Arbeitstagen pro Ka­len­der­jahr - ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren zehn Arbeitstagen.

Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. 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.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**§ 7 Krankheit**

Der Ar­beit­neh­mer hat je­de krank­heits­be­ding­te Ar­beits­un­fä­hig­keit und de­ren vor­aus­sicht­li­che Dau­er un­ver­züg­lich dem Ar­beit­ge­ber an­zu­zei­gen und ein ärzt­li­ches At­test vor­zu­le­gen. Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, hat er Anspruch auf die Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zu einer Dauer von maximal sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 8 Nebentätigkeit**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede regelmäßige Ausübung einer Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist  nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, diese Zustimmung zu erteilen, sollte er kein berechtigtes Interesse daran haben, diese zu untersagen. Ein solch berechtigtes Interesse besteht, wenn die Ausübung der Nebentätigkeit den Arbeitnehmer in der Erfüllung seiner Pflichten beeinträchtigt oder die Nebentätigkeit im Widerspruch zu den Zielen des Arbeitgebers steht.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

**§ 9 Verschwiegenheitspflicht**

Der Ar­beit­neh­mer ist dazu ver­pflich­tet, über al­le Be­triebsgeheimnisse 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.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

**§ 10 Kündigung**

Nach Ab­lauf der Prob­ezeit gel­ten die Kün­di­gungs­fris­ten des § 622 Abs.2 Satz 1 Bür­ger­li­ches Ge­setz­buch (BGB). Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt dabei in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist auch ohne Einhaltung der Kündigungsfrist möglich. Bei Ende des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer verpflichtet, alle ihm überlassenen Unterlagen, Dokumente und sonstige Materialien unverzüglich zurückzugeben.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Erreichen des gesetzlich festgelegten Renteneintrittsalters oder mit der Feststellung der Erwerbsunfähigkeit.

**§ 11 Zusätzliche Vereinbarungen**

Vertragsänderungen, Nachträge und Ergänzungen des Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich getroffen werden. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.

Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit des übrigen Vertrages und der übrigen Bestimmungen nicht berührt. In diesem Fall verpflichten sich die Vertragsparteien, umgehend rechtswirksame Ersatzregelungen zu treffen.

Ort, Datum

*Unterschrift Arbeitgeber, Unterschrift Arbeitnehmer*

 © karrieresprung.de