

Musterarbeitsvertrag

Verwendung auf eigene Gefahr. Das Vertragsmuster erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit! Dieses Vertragsmuster dient nur der Information und ersetzt keine anwaltliche Beratung im Einzelfall! Stand 2012 – durch Änderungen der Gesetze und der Rechtsprechungen können Anpassungen erforderlich sein.

zwischen
Firma Mustermann,
Musterstraße 123,
30175 Hannover

- Arbeitgeber -

und

Frau
Margitta Mustermann,
Heinrichstraße 5,
30175 Hannover

- Arbeitnehmer –

§ 1 Tätigkeitsbereich

- (1) (Arbeitnehmer/in) wird als (Berufsbezeichnung) eingestellt.
- (2) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, auch andere ihm/ihr zumutbare Arbeiten auszuführen, soweit sie im Betriebsablauf anfallen.

§ 2 Beginn der Arbeit/Probezeit/Arbeitsort

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am (Datum) und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
- (2) Da in der Probezeit - längstens für die Dauer von sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses - das Kündigungsschutzgesetz nicht zur Anwendung kommt, ist eine erleichterte Kündigung möglich. Die Kündigungsfrist beträgt zwei Wochen.
- (3) Arbeitsort ist Hannover.

§ 3 Lohn/Gehalt

- (1) Für den Tätigkeitsbereich wird zurzeit folgende betriebsübliche Vergütung (Lohn/Gehalt) gezahlt: (Betrag) Euro brutto pro (Stunde/Woche/Monat).
- (2) Mit der unter § 3 Ziffer (1) genannten Vergütung sind bis zu (Zahl) Überstunden abgegolten.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit richtet sich nach den üblicherweise im Betrieb festgesetzten Zeiten, von (Arbeitsbeginn) bis (Arbeitsende). Dies entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von (Stunden).

- (2) Überstunden, die nicht bereits mit § 3 Ziffer (2) abgegolten sind, werden mit (Betrag) Euro brutto pro (Stunde) vergütet.

§ 5 Arbeitsfähigkeit

(Arbeitnehmer/in) versichert, arbeitsfähig zu sein und nicht den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes zu unterliegen.

§ 6 Nebenbeschäftigung

- (1) Nebentätigkeiten sind dem Betrieb mitzuteilen.
- (2) Sollte die Nebentätigkeiten betrieblichen Belangen entgegenstehen, behält sich der Arbeitgeber vor, diese nicht zu genehmigen.

§ 7 Urlaub

- (1) Der Urlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Ein Anspruch auf erstmaligen Urlaubsantritt besteht nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit.
- (3) Der gesetzliche Jahresurlaub beträgt derzeit 24 Werktagen bei einer sechstägigen Arbeitswoche. Die Firma gewährt einen betriebsüblichen Jahresurlaub von (Zahl) Werktagen/Arbeitstagen.

§ 8 Arbeitsverhinderung

- (1) Ist der/die Mitarbeiter/in verhindert, ist der Betrieb unverzüglich zu informieren.
- (2) Bei Krankheit ist außerdem eine ärztliche Bescheinigung ab dem ersten Arbeitstag vorzulegen; dies gilt auch, wenn die Krankheit weniger als einen Tage dauert und der Arbeitgeber dies wünscht.

§ 9 Kündigungsfristen

- (1) Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt beiderseitig vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Unternehmen oder Betrieb
 - zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats
 - fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats
 - acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats (Beschäftigungszeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, werden nicht berechnet).
- (3) Die Frist beginnt mit dem folgenden Tag zu laufen, nach dem die Kündigung zugegangen ist.

§ 10 Vertragsbruch/Abschlussklausel/Vertragsänderung

- (1) Für den Fall eines Vertragsbruches hat der Mitarbeiter dem Betrieb eine Vertragsstrafe in Höhe von 30 % des monatlichen Bruttolohnes zu zahlen.
- (2) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.
- (3) Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

§ 11 Sonstige Vereinbarungen

- (1) Sonstige Vereinbarungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform.
- (2) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.
Dieses Formerfordernis kann nicht durch mündliche Vereinbarungen aufgehoben werden.
- (3) Sollte eine der vorgenannten Regelungen ungültig sein, so betrifft dies lediglich die entsprechende Regelung nicht den gesamten Vertrag.

Musterstadt, den 11.11.2013

Arbeitgeber

Arbeitnehmer