

Arbeitsvertrag

(für Angestellte und Mitarbeiter:innen ohne Tarifbindung)

zwischen

[Name und Anschrift des Unternehmens]

- im Folgenden Arbeitgeber:in genannt -

[ggf. vertreten durch XXX]

und

[Name und Anschrift des oder der Beschäftigten]

- im Folgenden Arbeitnehmer:in genannt -

wird folgendere Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am [Datum Beginn der Anstellung]

§ 2 Probezeit

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

§ 3 Tätigkeit

Der oder die Arbeitnehmer:in wird eingestellt als: [Jobbezeichnung]

Er oder sie wird vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt sein:

Darüber hinaus besteht eine Verpflichtung, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort -, die den Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht und nicht mit einer Lohnminderung verbunden sind.

§ 4 Arbeitsvergütung

Der oder die Arbeitnehmer:in erhält eine monatliche Bruttovergütung von [XXXX,XX] Euro / einen Stundenlohn von derzeit [XX,XX] Euro.

§ 5 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit [XX] Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung. Mit dem Lohn sind 10 Überstunden im Monat abgegolten. Darüberhinaus werden Überstunden durch zusätzliche Urlaubstage abgegolten.

§ 6 Urlaub

Der oder die Arbeitnehmer:in hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der oder die Arbeitgeber:in gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren [XX] Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der oder die Arbeitnehmer:in keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

[OPTIONAL:] Der oder die Arbeitnehmer:in ist damit einverstanden, einen Teil seines Urlaubs während der Dauer der Betriebsferien (in der Regel vom 27.12. bis 31.12.) zu konsumieren.

§ 7 Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem oder der Arbeitgeber:in unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der oder die Arbeitnehmer:in eine ärztliche

Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Es besteht die Berechtigung, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

Der oder die Arbeitnehmer:in verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebentätigkeit

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung ist nur mit Zustimmung zulässig.

§ 10 Vertragsstrafe

Der oder die Arbeitnehmer:in verpflichtet sich für den Fall, dass er oder sie das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem oder der Arbeitgeber:in eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für einen Vertragsbruch bis zum Ende der Probezeit und einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 11 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten einer Partei gilt in gleicher Weise auch zugunsten der anderen Partei. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

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

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der oder die Arbeitnehmer:in das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen

Die Vertragsparteien müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von [drei oder sechs] Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen.

Andernfalls erlöschen sie. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.

§ 13 Zusätzliche Vereinbarungen

§ 14 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

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

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber:in

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer:in

lexoffice testen – kostenlos & unverbindlich

Jetzt kostenlos registrieren und 30 Tage alle Funktionen testen www.lexoffice.de/testen/

Einfach online testen:

- Einfache Bedienung ohne Buchhaltungskennnisse
- Endlich Ordnung in Rechnungen, Belegen & Banking
- Zeit sparen mit automatisierter Buchhaltung
- Mobil arbeiten per Web, App & unterwegs

Über 200.000 Kunden und Kundinnen und 50.000 Steuerkanzleien nutzen bereits lexoffice.

„In lexoffice habe ich **alle meine Services** wie Leadership-Training, Einzel-Coaching oder Vorträge hinterlegt. So kann ich **ganz einfach und schnell neue Angebote erstellen**. Und die **Angebotsannahme wird über den Beleglink automatisiert**, ohne dass ich etwas tun muss. Nach dem Auftrag erstelle ich die **Rechnung mit einem Klick aus dem Angebot** und maile sie direkt aus lexoffice zu. Ich liebe es, wenn Software mir die Arbeit abnimmt!“

Dagmar Gerigk | Coach, Trainerin, Autorin

[>> Jetzt testen](#)