

Probe-Arbeitsvertrag

Zwischen der Firma
.....
.....
(im folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau
wohnhaft in
.....
geb. am
(im folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgender Probe-Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Tätigkeit:

Der/die Arbeitnehmer/in wird vom an als für folgende Tätigkeit befristet bis zum eingestellt.

Als Arbeitsort wird vereinbart:

2. Dauer des Arbeitsverhältnisses

Die Einstellung erfolgt befristet zur Probe und endet mit Ablauf des, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Sofern die Unterzeichnenden sich darüber einig sind, dass das befristete Probearbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung fortgesetzt werden soll, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer 14 Tage vor Ablauf der Befristung zu unterrichten.

3. Arbeitszeit

- a) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich Stunden ohne die Berücksichtigung der Pausen.
- b) Die Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf die Wochentage Montag bis Freitag. Ihre Lage richtet sich nach der betrieblichen Einteilung. Der Arbeitgeber behält sich vor, Verteilung und Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen näher zu bestimmen und auch nachträglich abweichend zu regeln.
- c) Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, im Falle betrieblicher Notwendigkeiten auf Anordnung Überstunden zu leisten. Diese Überstunden werden durch Freistellung abgegolten. Sollte dies jedoch nicht möglich sein, werden sie entsprechend vergütet.
- d) Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, bei entsprechendem betrieblichem Bedarf in gesetzlich zulässigem Umfang auch Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft zu leisten.
- e) Hinsichtlich der Arbeitszeit des Arbeitnehmers bestehen ggf. nach § 17 des Mindestlohngesetzes 2015 (MiLoG) und evt. anderen rechtlichen Bestimmungen Aufzeichnungspflichten. Der Arbeitnehmer sagt insoweit seine Mitwirkung in dem für die Aufzeichnung erforderlichen Umfang zu.

4. Kündigung

- a) Während der Befristung ist eine ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages für beide Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen möglich.
- b) Bei einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den/die Arbeitnehmer/in, während der Kündigungsfrist ganz oder teilweise unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen.
- c) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Eine außerordentliche Kündigung gilt für den Fall ihrer Unwirksamkeit als ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Termin.

5. Pflichten des/der Arbeitnehmers/in

- a) Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, ihm/ihr übertragene Arbeitsaufgaben sorgfältig auszuführen, bei betrieblicher Notwendigkeit auch andere Arbeiten zu übernehmen und sich gegebenenfalls in eine andere Abteilung oder Betriebsstätte des Arbeitgebers versetzen zu lassen. Eine Lohnminderung darf hiermit nicht verbunden sein.
- b) Der/die Arbeitnehmer/in darf Nebenbeschäftigungen nur mit ausdrücklicher in Textform abgegebener Zustimmung des Arbeitgebers ausüben.
- c) Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, Verschwiegenheit über die geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten zu wahren.
- d) Die jeweils geltenden betrieblichen Bestimmungen sind Bestandteil des Arbeitsvertrages und werden vom/von der Arbeitnehmer/in anerkannt.
- e) Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner/ihrer Anschrift unverzüglich der Firma mitzuteilen.

6. Vergütung und Verbot der Lohnabtretung

- a) Die monatliche Brutto-Vergütung beträgt zur Zeit je Monat insgesamt Euro (bei 40 Stunden / Woche mindestens = 1.626,56 €).

Alternative:

Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn in Höhe von 8,84 € brutto (§ 1 Abs. 2 MiLoG).

- b) Die Bezüge werden am Ende des Monats/bis zum des Folgemonats auf das vom /von der Arbeitnehmer/in benannte Konto bei der, IBAN, BIC, überwiesen.
- c) Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, etwa zu viel bezogene Zahlungen an den Arbeitgeber zurückzuerstatten.
- d) Der Anspruch des/der Arbeitnehmers/in auf Vergütung darf ohne vorherige in Textform abgegebener Zustimmung des Arbeitgebers weder schuldrechtlich an Dritte abgetreten noch verpfändet werden. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.

Entgegenstehende Verfügungen des/der Arbeitnehmers/in sind gemäß § 399 BGB unwirksam. Unbenommen von diesem Abtretungsverbot bleibt die Pfändbarkeit des Arbeitsentgelts im Rahmen der Zwangsvollstreckung (§ 851 Abs. 2 ZPO), sowie ein etwaiger Forderungsübergang auf Träger von Sozialleistungen gemäß § 115 SGB X.

Die Kosten, die dem Arbeitgeber aus der Pfändung, Abtretung oder Verpfändung von Entgelt entstehen, werden mit jeweils 5,00 Euro berechnet und vom Entgelt einbehalten. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist das Unternehmen berechtigt, diese in Ansatz zu bringen.

- e) Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen (Gratifikationen, Prämien, Einmalzahlungen, Zulagen, 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld usw.) besteht nicht.

Sollte der Arbeitgeber dennoch eine solche Zahlung leisten, so geschieht dies freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruches - weder dem Grunde noch der Höhe nach - für die Zukunft; das gilt auch bei mehrfacher Zahlung (Freiwilligkeitsvorbehalt, Ausschluss betrieblicher Übung).

7. Urlaub

Der Urlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Er beträgt zurzeit 24 Werktage (20 Arbeitstage) im Kalenderjahr. Ein anteiliger Urlaubsanspruch entsteht, sofern die Tätigkeit über einen Monat hinausgeht. Die Lage des Urlaubs wird zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Arbeitnehmer/in unter Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Belange beider Seiten festgelegt.

8. Krankheit und Arbeitsverhinderung / keine Entgeltzahlung bei Erkrankung Dritter / Ausschluss von § 616 BGB

- a) Im Falle einer Erkrankung hat der/die Arbeitnehmer/in dies unverzüglich anzuzeigen und spätestens innerhalb von 3 Tagen eine ärztliche Bescheinigung nachzureichen, aus der die Arbeitsunfähigkeit sowie deren Beginn und voraussichtliche Dauer ersichtlich sind. Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger dauert als in der Bescheinigung angegeben, so ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- b) Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich, möglichst am ersten Tag des Arbeitsausfalls, unter Angabe der Gründe mitzuteilen; ist die Arbeitsverhinderung vorher bekannt, so ist rechtzeitig die Einwilligung des Arbeitgebers einzuholen.
- c) Die Entgeltfortzahlung bei der Erkrankung Dritter ist ausgeschlossen. § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung zur Erfüllung der Arbeitspflicht) findet keine Anwendung. Insbesondere erfolgt im Falle der Freistellung des Arbeitnehmers zur Pflege seines erkrankten Kindes keine Entgeltfortzahlung.
- d) Im Übrigen gelten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die gesetzlichen Bestimmungen.

9. Vertragsstrafen

Nimmt der/die Arbeitnehmer/in die Arbeit nicht oder nicht fristgemäß auf, löst er/sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf oder wird die Firma durch vertragswidriges Verhalten des/der Arbeitnehmer/in zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der/die Arbeitnehmer/in an die Firma eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monats-Bruttogehaltes zu zahlen.

Soweit der/die Arbeitnehmer/in bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist vor Ablauf eines Monats aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden könnte, reduziert sich die Vertragsstrafe der Höhe nach auf das Bruttoarbeitsentgelt, das der/die Arbeitnehmer/in während des Laufs der ordentlichen Kündigung erzielt hätte.

Die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche bleibt vorbehalten.

10. Ende des Arbeitsverhältnisses mit Bezug von Altersrente

Das Arbeitsverhältnis endet unabhängig von der Befristung, ohne dass es einer Kündigung bedarf, in jedem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das für ihn/sie maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

11. Verfall von Ansprüchen

- a) Alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit

in Textform gegenüber der jeweils anderen Partei geltend gemacht werden. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

- b) Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder äußert sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung gemäß Abs. a), verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht werden.
- c) Der Ausschluss nach den vorstehenden Ziffern gilt nicht bei Ansprüchen wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen.
- d) Wird der Anspruch nicht formgemäß und innerhalb der Fristen geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.
- e) Die vorstehenden Ausschlussfristen finden keine Anwendung auf Ansprüche, die kraft Gesetzes keiner Ausschlussfrist unterliegen (z.B. derzeit Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn).

12. Vertragsänderungen

Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, soweit sie nicht auf einer ausdrücklichen oder einer individuell ausgehandelten Abrede beruhen. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Dies bedeutet, dass keine Ansprüche auf Grund betrieblicher Übung entstehen können.

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

13. Arbeitslosmeldung

Der/die Arbeitnehmer/in wird darauf hingewiesen, dass er/sie sich spätestens drei Monate vor der Beendigung seines/ihrer Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden hat. Soweit zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes weniger als drei Monate liegen, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Bei nicht rechtzeitiger Meldung droht der Eintritt einer Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld.

14. Sonstiges

Zwischen den Unterzeichnenden besteht Übereinstimmung zum Inhalt des vorliegenden Vertrages.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

(Bei Minderjährigen Unterschrift
des gesetzlichen Vertreters)