

Muster eines **Arbeitsvertrages**

Vorwort

Der Unternehmer schließt im Laufe seiner Geschäftstätigkeit eine Vielzahl von Verträgen ab. Um eine Orientierungshilfe zu bieten, stellen die Kammern Musterverträge zur Verfügung.

Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen sollte jedoch grundsätzlich fachkundiger Rat eines Rechtsanwalts eingeholt werden.

Hinweis zur Benutzung des Mustervertrages:

Dieses Vertragsformular wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es ist als Checkliste mit Formulierungshilfen zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Dies entbindet den Verwender jedoch nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung. Der Mustervertrag ist nur ein Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Der Verwender kann auch andere Formulierungen wählen. Vor einer Übernahme des unveränderten Inhaltes muss daher im eigenen Interesse genau überlegt werden, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Auf diesen Vorgang hat die Industrie- und Handelskammer natürlich keinen Einfluss und kann daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie einen maßgeschneiderten Vertrag benötigen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen.

Ist in diesem Muster von Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Rede, sind Personen jeden Geschlechts gemeint. Die Verwendung von nur einer Geschlechtsform ist lediglich der besseren Lesbarkeit der Formulierungen geschuldet.

Die kursiv gedruckten Passagen enthalten Hinweise für den Benutzer und sind im endgültigen Vertrag wegzulassen.

Arbeitsvertrag für Arbeiter und Angestellte ohne Tarifbindung

Zwischen

.....
(Name und Adresse des Arbeitgebers)

(ggf.: vertreten durch)
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

.....
wohnhaft.....
- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

§ 2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate (*oder kürzer*) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

oder

Dieser Vertrag wird auf die Dauer von sechs Monaten (*oder kürzer*) vom bis zum 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).

Anmerkung: Diese Textpassage muss nach der Rspr. des Bundesarbeitsgerichts drucktechnisch besonders hervorgehoben werden und sollte die Überschrift „Befristetes Probearbeitsverhältnis“ erhalten.

§ 3 Tätigkeit und Ort

(1) Der Arbeitnehmer wird am Arbeitsort als
eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....
.....

Anmerkung: Bei der Angabe der Tätigkeiten empfiehlt sich keine zu starke Einengung, da bei einer Änderung der Arbeitnehmer ansonsten zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.

- (2) Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten vorübergehend auszuführen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach billigem Ermessen einen anderen Arbeitsort zuzuweisen.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung, die im Ermessen des Arbeitgebers liegt.
- (2) Derzeit verteilt sich die wöchentliche Arbeitszeit wie folgt:
.....

Anmerkung: Bei Schichtarbeit sind sämtliche Einteilungsmöglichkeiten aufzulisten: Schichtsystem, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.

- (3) Ab einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens einer halben Stunde einzuhalten. Übersteigt die Arbeitszeit neun Stunden, erhöht sich die Pausenzeit auf zumindest 45 Minuten. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.
- (4) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten.
- (5) Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) Der Arbeitgeber führt für den Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto.

§ 5 Kurzarbeit

- (1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von ... Wochen einhalten. In der Ankündigung ist die kürzere Arbeitszeit pro Woche, deren voraussichtliche Dauer sowie der betroffene Personenkreis und die betroffenen Betriebsbereiche anzugeben. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit für diesen Zeitraum entsprechend erhöhen.
- (2) Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit kurzfristig aufheben.
- (3) Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird.

Anmerkung: Sollte ein Betriebsrat bestehen, müsste mit diesem eine Betriebsvereinbarung über die Kurzarbeit geschlossen werden.

§ 6 Arbeitsvergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von Euro / einen Stundenlohn von Euro. Diese Vergütung ist am Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig und wird – wie sämtliche folgenden Gehaltsbestandteile – bargeldlos an ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

Weitere Gehaltsbestandteile sind:

.....

Anmerkung: getrennte Auflisten von Zuschlägen, Zulagen, Sonderzahlungen und Prämien sowie anderer Bestandteile mit Angabe von Höhe und Fälligkeit.

Achtung: Bei Gewährung einer Sonderzuwendung unter Freiwilligkeitsvorbehalt, die nicht zuvor vertraglich vereinbart wurde, empfiehlt es sich, diese konkret zu bezeichnen, da Freiwilligkeitsvorbehalte, die sich auf alle Leistungen in Zukunft unabhängig von Art und Entstehungsgrund beziehen, unzulässig sind. Wichtig ist neben dem Freiwilligkeitsvorbehalt der ausdrückliche Ausschluss der Anspruchsentstehung. Es empfiehlt sich ferner, die jeweilige Zahlung mit einem schriftlichen Hinweis zu verbinden, dass die Leistung freiwillig ist und ein Rechtsanspruch auf weitere Zahlungen ausgeschlossen ist.

Diese Formulierung könnte z. B. lauten:

„Leistet der Arbeitgeber über das in Abs. 1 genannte Monatsentgelt hinaus Gratifikationen, Boni oder sonstige zusätzliche Sonderzahlungen, die nicht zuvor individuell vereinbart worden sind, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert getroffenen Entscheidung. Auch die mehrmalige und regelmäßige Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn die Leistungen auf einer individuellen Vertragsabrede mit dem Arbeitnehmer beruhen.“

- (2) Angeordnete Überstunden von bis zu 10 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie ohne Zuschläge gesondert vergütet (oder: durch Freizeit ausgeglichen).

Anmerkung: Eine Abgeltungsklausel für Überstunden darf nicht zu einer Unterschreitung des Mindestlohns führen.

§ 7 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.
- (2) Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer 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 am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres (oder: mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.
- (3) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- (4) Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8 Krankheit

- (1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen.
- (3) Die Vorlagepflicht gilt nicht für Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wenn der behandelnde Arzt die Bescheinigung per eAU an die gesetzliche Krankenversicherung weiterleitet. Diese Arbeitnehmer sind verpflichtet, zu den genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung ausstellen zu lassen.
- (4) Die Nachweispflichten gelten auch nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

§ 9 Fortbildungen

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen besteht nicht.

Alternativ:

Der Arbeitgeber stellt zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses folgende Fortbildungen bereit:

.....

Der Umfang der Fortbildung wird in einer gesonderten Vereinbarung geregelt.

§ 10 Betriebliche Altersversorgung

Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Alternativ:

Der Arbeitgeber hat eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt. Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers sind:

.....

.....

.....

§ 11 Ausschluss von § 616 BGB

Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei einer vorübergehenden Verhinderung im Sinne des § 616 BGB besteht nicht. Die Anwendbarkeit der Norm wird ausgeschlossen.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht mit Vertragsstrafe

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Anmerkung: Das am 26.04.2019 in Kraft getretene Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) verlangt zudem aktive, objektiv feststellbare Schutzmaßnahmen seitens der Arbeitgeber; es kann daher empfehlenswert sein, die wesentlichen, von solchen Geheimhaltungsmaßnahmen betroffenen Informationen (abstrakt) zu beschreiben: „Als Geschäftsgeheimnisse geheim zu halten sind insbesondere ...“

- (2) Für jeden Fall der Zuwiderhandlung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.
- (3) Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

§ 13 Nebentätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.
- (2) Der Arbeitgeber erteilt die Zustimmung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.
- (3) Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.
- (2) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf für ihre Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.
- (3) Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) Anwendung. Danach kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (4) Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber verlängern sich bei längerem Bestehen des Arbeitsverhältnisses wie folgt:

Nach 2 Jahren auf einen Monat zum Monatsende,
nach 5 Jahren auf zwei Monate zum Monatsende,
nach 8 Jahren auf drei Monate zum Monatsende,

nach 10 Jahren auf vier Monate zum Monatsende,
nach 12 Jahren auf fünf Monate zum Monatsende,
nach 15 Jahren auf sechs Monate zum Monatsende,
nach 20 Jahren auf sieben Monate zum Monatsende.

Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.

Alternative bei einem anwendbaren Tarifvertrag:

Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen des anwendbaren Tarifvertrags kündigen.

- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.
- (6) Jede Vertragspartei kann fristlos aus wichtigem Grund kündigen gem. § 626 BGB, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder zur vereinbarten Beendigung nicht zugemutet werden kann. Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung erfolgen.
- (7) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

§ 15 Kündigungsschutzklage

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er gem. § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

§ 16 Vertragsstrafe

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.
- (2) Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 6 Abs. 1 dieses Vertrags zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 6 Abs. 1 dieses Vertrags beschränkt.
- (3) Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 17 Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden nachfolgend aufgelistete Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung:

.....
.....

§ 18 Verfall-/Ausschlussfristen

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung.
- (2) Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

§ 19 Zusätzliche Vereinbarungen

.....
.....

§ 20 Vertragsänderungen und Nebenabreden

- (1) Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrags einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.
- (3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift Arbeitgeber

.....
Unterschrift Arbeitnehmer