

Arbeitsvertrag*

zwischen

der X-GmbH, vertreten durch ihren Geschäftsführer X,
Adresse

- im Folgenden: „Arbeitgeber“ genannt-

und

Arbeitnehmer Y
Adresse

- im Folgenden: „Arbeitnehmer“ genannt -

§ 1 Art und Ort der Tätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer wird als _____ [z.B.: kaufmännischer Angestellter / Vertriebsmitarbeiter / technischer Angestellter] 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.
- (2) Ort der Tätigkeit ist _____. Der Arbeitgeber behält vor, den Arbeitnehmer auch an anderen Orten innerhalb Deutschlands einzusetzen, soweit dies bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für den Arbeitnehmer zumutbar ist.
- (3) Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____-.

§ 2 Vertragsdauer, Probezeit, Rentenaltersklausel

- (1) Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet.
- (2) Die ersten sechs Monate gelten als **Probezeit**. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen** gekündigt werden.

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Dessen ungeachtet ist das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zum Kündigungsschutz und zu Kündigungsfristen beiderseits ordentlich kündbar. Insoweit wird § 15 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) abbedungen.

§ 3 Arbeitszeit, Überstunden, Kurzarbeit

- (1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden [z.B. 40 Stunden]. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Die Lage der Arbeitszeit richtet sich nach betrieblichen Erfordernissen und wird vom Arbeitgeber festgelegt.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, bis zu _____ Überstunden [z.B. acht Überstunden bei einer regulären Wochenarbeitszeit von 40 Stunden] pro Woche anzuordnen. Überstunden sind nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit auszugleichen oder zu vergüten. Freizeitausgleich oder Vergütung erfolgen innerhalb der auf die Überstundenleistung folgenden drei Monate.
- (3) Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende Kurzarbeit anordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld im Sinne des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) vorliegen und wenn der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld beantragt hat. Dabei ist die Ankündigungsfrist von drei Wochen einzuhalten. Mit Beginn der Kurzarbeit verringern sich je nach Umfang der angeordneten Kurzarbeit sowohl die Wochenarbeitszeit als auch die Vergütung.

§ 4 Vergütung, Sonderzahlungen, Freiwilligkeitsvorbehalt

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine am Monatsende zahlbare Bruttovergütung von _____ EUR/Monat.
- (2) Mit der vereinbarten Bruttovergütung sind bis zu _____ Mehrarbeits- und Überstunden monatlich abgegolten. Darüber hinausgehende Mehrarbeits- und Überstunden sind durch Freizeit auszugleichen.
- (3) Leistet der Arbeitgeber eine Weihnachtsgratifikation, geschieht dies freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten vorbehaltlosen Leistung ein Rechtsanspruch nur auf die jeweils erhaltenen Leistungen entsteht und kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet

wird. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine solche Gratifikation geleistet wird. Dies gilt nicht für Leistungen, die auf einer individuellen Vertragsabrede mit dem Arbeitnehmer im Sinne des § 305b BGB beruhen.

§ 5 Kündigungsfristen

- (1) Nach Ablauf der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende des Kalendervierteljahres/zum Ende eines Halbjahres/ zum Jahresende.
- (2) Soweit sich die vom Arbeitgeber zu beachtenden Kündigungsfristen in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängern, gilt diese Verlängerung auch für vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigungen.

§ 6 Recht zur Freistellung

Nach Ausspruch einer Kündigung und bei Vorliegen eines sachlichen Grundes kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freistellen. Ein sachlicher Grund für eine Freistellung liegt z.B. vor, wenn dem Arbeitgeber infolge einer groben Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder infolge des dringenden Verdachts einer groben Pflichtverletzung die Beschäftigung nicht mehr zuzumuten ist oder auch dann, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit weggefallen ist.

§ 7 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von vier Wochen pro Kalenderjahr. Über diesen gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus hat der Arbeitnehmer Anspruch auf zwei weitere Wochen Urlaub (Mehrurlaub).
- (2) Für den Mehrurlaub gilt abweichend von den gesetzlichen Regelungen zum Urlaub folgendes: Der Anspruch auf Mehrurlaub verfällt zum Ende des Kalenderjahres, wenn er bis dahin nicht gewährt und genommen wurde, wobei es auf die Gründe für die Nichtgewährung bzw. den Nichtantritt des Urlaubs nicht ankommt. 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.

- (3) Erteilt der Arbeitgeber Urlaub, wird damit zunächst bis zu dessen vollständiger Erfüllung der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt.

§ 8 Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer hat jede krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen und ein ärztliches Attest vorzulegen.

§ 9 Nebentätigkeit

- (1) Will der Arbeitnehmer eine selbständige oder unselbständige bezahlte Nebentätigkeit aufnehmen, ist diese dem Arbeitgeber vor Tätigkeitsaufnahme anzuzeigen. Die Aufnahme der Nebentätigkeit ist nur zulässig nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf unverzügliche Genehmigung, soweit keine berechtigten Belange des Arbeitgebers entgegenstehen.

- (2) Die Aufnahme einer unentgeltlichen Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber vor Beginn der Tätigkeit lediglich anzuzeigen.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht***

Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, über alle Betriebs- 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.

§ 11 Ausschlussfrist, Verfallsklausel

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, d.h. sie gehen endgültig unter, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Zahlungsansprüche sind unter Hinweis auf ihren Geltungsgrund zu beziffern.

- (2) Die in Abs.1 geregelte **Ausschlussfrist** gilt nicht für Ansprüche auf Zahlung des gesetzlichen **Mindestlohns** nach dem Mindestlohngesetz.
- (3) Die in Abs.1 geregelte **Ausschlussfrist** gilt ferner nicht für Ansprüche, denen eine Haftung wegen Vorsatzes zugrunde liegt.

§ 12 Nebenabreden, Vertragsänderungen

- (1) Die in diesem Vertrag getroffenen Vereinbarungen regeln die Vertragsbeziehungen der Parteien abschließend. Nebenabreden wurden nicht getroffen.
- (2) Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich getroffen werden. Das gilt auch für die Abbedingung dieser **Schriftformabrede**.
- (3) Das Schriftformerfordernis nach Abs.2 gilt nicht, wenn Vertragsänderungen individuell vereinbart werden. Individuell ausgehandelte Vertragsänderungen sind formlos wirksam.

§ 13 Datenschutz

Der Arbeitnehmer willigt in die Erhebung, Verarbeitung, Nutzung und Speicherung seiner/ihrer personenbezogenen Daten ein, soweit diese durch Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Das gilt insbesondere auch für alle Daten, die er/sie im Rahmen seiner Bewerbung unaufgefordert mitgeteilt hat. Soweit ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Speicherung der Daten nicht mehr besteht, kann der Arbeitnehmer die Löschung der Daten jederzeit verlangen.

§ 14 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

§ 15 Gerichtsstand

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, seiner Beendigung und Abwicklung ist das Arbeitsgericht _____ zuständig.

§ 16 Vertragsaushändigung

Der Vertrag wird in zwei Ausfertigungen erstellt, von denen jede Partei eine erhalten hat.

Ort, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber)

(Unterschrift Arbeitnehmer)

* Bei dem Muster handelt es sich um einen Arbeitsvertrag mit einem Angestellten ohne Bezugnahme auf einen Tarifvertrag; dieses Muster bildet lediglich einen möglichen Standardvertrag ab, der jeweilige Einzelfall bzw. das jeweilige Gewerbe ist hierbei nicht explizit berücksichtigt. Je nach Einzelfall, ist dieses Muster selbstverständlich – möglicherweise auch durch einen Rechtsanwalt - anzupassen.

** gängig sind hier auch 14 Tage

*** Verschwiegenheitsvereinbarung ist beliebig ausbaubar, je nach Geschäftsfeld; es kann sich hier auch empfehlen, eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abzuschließen