

# Arbeitsvertrag

zwischen

, geboren am

und wohnhaft in

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –

und

ansässig in

vertreten durch

– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

## § 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses <sup>1</sup>

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und beginnt am

(2) Die ersten Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

## § 2 Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsort <sup>2</sup>

(1) Der Arbeitnehmer wird als  
eingestellt. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers umfasst:

(2) Der Arbeitsort ist derzeit

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch andere, seiner Vorbildung,  
seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende oder zumindest gleichwertige

Aufgaben zu übertragen und/oder ihn an einen anderen Arbeitsplatz (oder innerdeutschen Tätigkeitsort) zu versetzen. Dabei wird der Arbeitgeber die Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigen. Auch durch eine längere Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten und/oder an einem bestimmten Arbeitsort wird der Vorbehalt nicht gegenstandslos.

### **§ 3 Arbeitszeit**<sup>3</sup>

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt                    Stunden ausschließlich der Pausen.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Verteilung der Arbeitszeit auf die Werktage sowie die Lage und Dauer der Pausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.

### **§ 4 Vergütung**<sup>4</sup>

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Arbeitsleistung ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von                    Euro, welches jeweils am Monatsende fällig ist.
- (2) Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Inland ein Konto zu unterhalten und dem Arbeitgeber die Kontodaten mitzuteilen.

Mit der Zahlung der unter § 4 (1) bezifferten Bruttovergütung sind bis zu monatliche Überstunden abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch Freizeit abgegolten.

Folgende Zusatzleistungen gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer:

Die Zahlung von Zusatzleistungen erfolgt stets freiwillig und liegt im Ermessen des Arbeitgebers und begründet auch im Wiederholungsfall ausdrücklich keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

Sonstige Regelungen:

### **§ 5 Sonstige Leistungen**<sup>5</sup>

- (1) Der Arbeitgeber stellt derzeit keine Fortbildungen bereit.

- (2) Der Arbeitgeber bietet keine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger an. Die Rechte des Arbeitnehmers nach § 1a BetrAVG bleiben hierdurch unberührt.
- (2) Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen oder ähnlichen Sonderzahlungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Auszahlung wiederholt und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.
- (2) Eine freiwillige betriebliche Altersversorgung wird nach Maßgabe des Folgenden zugesagt:

## § 6 Urlaub <sup>6</sup>

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf                      Werktage Urlaub pro Kalenderjahr.
- (2) Der vorbezeichnete Urlaubsanspruch setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr, bezogen auf eine Fünftageweche, und einem zusätzlich gewährten vertraglichen Urlaubsanspruch (vertraglicher Zusatzurlaub) von                      Arbeitstagen pro Kalenderjahr, bezogen auf eine Fünftageweche.
- (3) Der Urlaub muss vor Urlaubsantritt beantragt und genehmigt werden. Der Zeitpunkt des Urlaubs wird unter Berücksichtigung der Geschäftsinteressen in Abstimmung mit dem Arbeitgeber festgelegt. Im Übrigen richtet sich der Anspruch des Arbeitnehmers nach dem Bundesurlaubsgesetz in seiner jeweiligen Fassung unter Berücksichtigung der Regelungen dieses Vertrages.
- (4) Der vertragliche Zusatzurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden.

Abweichend von den Regelungen zum gesetzlichen Mindesturlaub verfällt der vertragliche Zusatzurlaub nach Ablauf des Kalenderjahres, unabhängig von einer ggf. bestehenden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

Abweichend von den Regelungen zum gesetzlichen Mindesturlaub verfällt der vertragliche Zusatzurlaub am 31.03. des Folgejahres, unabhängig von einer ggf. bestehenden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers gelten für den vertraglichen Zusatzurlaub nicht.

- (5) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 208 SGB IX steht schwerbehinderten Arbeitnehmern ein gesetzlicher Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen pro Kalenderjahr, bezogen auf eine Fünftageweche, zu.

- (6) Gewährt der Arbeitgeber Urlaub, wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaub, dann ein etwaiger gesetzlicher Anspruch auf Zusatzurlaub und schließlich der vertragliche Zusatzurlaub gewährt.

### **§ 7 Arbeitsverhinderung, Krankheit**<sup>7</sup>

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich, möglichst vor Arbeitsbeginn, mitzuteilen.
- (2) Im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung gelten im Übrigen die Anzeige- und Nachweispflichten gem. § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als \_\_\_\_\_, muss der Arbeitnehmer das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag durch eine ärztliche Bescheinigung nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz nachweisen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ärztliche Bescheinigung früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies erneut unverzüglich mitzuteilen und die voraussichtliche Dauer durch eine neue ärztliche Bescheinigung nach Maßgabe des § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz nachzuweisen.

- (3) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

### **§ 8 Kündigung**<sup>8</sup>

- (1) Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich mit den gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) gekündigt werden. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt auch zugunsten des Arbeitgebers.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

- (2) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er gem. § 4 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Liegt eine Änderungskündigung gem. § 2 KSchG vor, wonach der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot ablehnen, annehmen oder unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der

Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung erklären. Will er geltend machen, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er ferner gem. § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann gem. § 5 KSchG eine verspätete Klage zugelassen werden. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, gilt sie gem. § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam.

## § 9 Geheimhaltung<sup>9</sup>

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, innerhalb einer Karenzzeit in Höhe von Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder unselbstständig noch selbstständig für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu werden. Dies gilt im örtlichen Bereich von . Er verpflichtet sich fernerhin, innerhalb oben genannter Karenzzeit kein eigenes Unternehmen zu betreiben, das in Konkurrenz zum Arbeitgeber steht.

Für die Dauer der Karenzzeit zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer folgende Entschädigung für das Wettbewerbsverbot:

## § 10 Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.
- (2) Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Zweiwochenfrist gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Die Ausschlussfristen nach Absatz (1) und Absatz (2) gelten nicht für
  1. Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei beruhen,

2. Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit aufgrund einer schuldhaften Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei beruhen,
3. Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder sonstige gesetzliche Mindestentgeltansprüche,
4. sonstige Ansprüche, wenn und soweit ihr Verfall gesetzlich ausgeschlossen ist.

### **§ 11 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen<sup>10</sup>**

Auf das Arbeitsverhältnis finden derzeit keine Tarifverträge und keine Betriebsvereinbarungen Anwendung.

### **§ 12 Schlussbestimmungen, Schriftform**

- (1) Dieser Vertrag stellt die gesamte Vereinbarung zwischen den Parteien dar.
- (2) Änderungen, Ergänzungen und die Aufhebung dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel. Das Schriftformerfordernis gilt nicht für Abreden, die nach Abschluss dieses Vertrages unmittelbar zwischen den Parteien ohne Einhaltung der Schriftform individuell vereinbart wurden.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift Arbeitgeber

---

Unterschrift Arbeitnehmer

## Ausfüllhilfe und Zusatzinformationen

### <sup>1</sup> Anmerkung zu Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 1)

*Es kann auch ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses anzugeben. Gegebenenfalls kann eine Anpassung der Probezeit erforderlich sein.*

### <sup>2</sup> Anmerkung zur Tätigkeitsbeschreibung/Arbeitsort (§ 2)

*Hier sollten die genaue Position des Arbeitnehmers und die Hauptaufgaben detailliert beschrieben werden. Falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ist an dieser Stelle ein Hinweis darauf erforderlich, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt wird oder seinen Arbeitsort frei wählen kann.*

### <sup>3</sup> Anmerkung zur Arbeitszeit (§ 3)

*Hier können auch weitere Elemente zur Gestaltung der Arbeitszeit festgelegt werden, insbesondere Verpflichtung und Einzelheiten zu Über- und Mehrarbeit, Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit und gegebenenfalls zu Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Schichtarbeit. Sollten diese Elemente vereinbart werden, bedürfen sie einer konkreten Regelung im Arbeitsvertrag.*

### <sup>4</sup> Anmerkung zur Vergütung (§ 4)

*Falls Zusatzleistungen wie Boni, Provisionen, Diäten, Prämien, Sonderzahlungen, Zulagen usw. gewährt werden, sollten diese hier ebenfalls aufgeführt und geregelt werden. Soweit unter § 3 Über- und Mehrarbeit, Wochenend-, Sonn- und/oder Feiertagsarbeit vereinbart wurde, sollte die Vergütung für Über- und Mehrarbeit, Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit ebenfalls hier geregelt werden. Im begrenzten Umfang ist an dieser Stelle eine Klausel zur Abgeltung einer bestimmten Anzahl von Überstunden mit dem Bruttogehalt denkbar.*

### <sup>5</sup> Anmerkung zu Sonstige Leistungen (§ 5)

*Sollte eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt worden sein, müssen hier abweichend von der Musterformulierung der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers aufgenommen werden, es sei denn, der Versorgungsträger ist zu dieser Information verpflichtet.*

<sup>6</sup> Anmerkung zu Urlaub (§ 6)

*Hier können auch weitere Regelungen für den Fall vereinbart werden, dass der Urlaub nicht vollständig genommen werden kann. Beachten Sie auch, dass der vertragliche Zusatzurlaub nicht zwingend erforderlich ist. Ob Sie Ihren Arbeitnehmern Urlaub zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub gewähren möchten, und wenn, in welcher Höhe, müssen Sie im Vorfeld des Vertragsschlusses entscheiden.*

<sup>7</sup> Anmerkung zu Arbeitsverhinderung, Krankheit (§ 7)

*Hier sollte auch klargestellt werden, wann ein ärztliches Attest vorzulegen ist, wenn dies früher als nach Entgeltfortzahlungsgesetz – Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen – erfolgen soll.*

<sup>8</sup> Anmerkung zur Kündigung (§ 8)

*An dieser Stelle können auch weitere Beendigungstatbestände geregelt werden, wie z. B. das Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung oder wenn der Arbeitnehmer voll oder teilweise auf Dauer erwerbsgemindert ist.*

<sup>9</sup> Anmerkung zur Geheimhaltung (§ 9)

*Hier können auch Details zu Vertraulichkeitsvereinbarungen und Wettbewerbsverboten geregelt werden.*

<sup>10</sup> Anmerkung zu Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen (§ 11)

*Falls einschlägige Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen existieren, sollte hierauf an dieser Stelle hingewiesen werden.*



## Sie benötigen rechtliche Hilfe?

Dann kontaktieren Sie jetzt Ihren [passenden Anwalt für Arbeitsrecht auf anwalt.de](#).

## Disclaimer für das Muster eines unbefristeten Arbeitsvertrags

Diese Informationen sind nur als allgemeine Hilfe für die Formulierung gedacht. Die Verwendung erfolgt auf eigenes Risiko. Die Verwendung ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Verwender sollten sich deshalb im Zweifel anwaltlich beraten lassen.

Die anwalt.de services AG gibt keine Garantie, Gewährleistung oder Zusicherung für Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Die Haftung für fahrlässig verursachte unmittelbare wie mittelbare Schäden infolge der Verwendung ist mit Ausnahme solcher an Leib, Leben und Gesundheit ausgeschlossen.

Die Informationen sind urheberrechtlich geschützt. Das Herunterladen und Kopieren zum Privatgebrauch ist gestattet. Weitere Verwendungen – wie insbesondere zum kommerziellen Gebrauch – sind nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der anwalt.de services AG gestattet. Das gilt insbesondere für Verbreitung, Veröffentlichung und Verwertung.

Nutzer erklären sich durch Verwendung der angebotenen Informationen mit diesen Bedingungen einverstanden.

## Autor

Der Inhalt dieses unbefristeten Arbeitsvertragsmusters wurde von Rechtsanwalt Alexander Bredereck erstellt.