**Unbefristeter Arbeitsvertrag [MUSTER]**

Arbeitsvertrag zwischen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
[Name und Adresse des Arbeitnehmers]  
– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

dem Unternehmen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
 [Name und Adresse der Firma]

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt.

### **§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

### **§ 2 Probezeit**

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen, wobei die ersten \_\_\_\_\_\_\_. Monate als Probezeit gelten. Innerhalb dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

### **§ 3 Tätigkeit**

Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ eingestellt. Seine Tätigkeiten umfassen insbesondere: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Der Arbeitnehmer verpflichtet sich dazu, im Rahmen seiner Vorkenntnisse und Fähigkeiten auch andere Arbeiten (auch an einem anderen Ort) auszuführen, sofern dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

🞎 Es tritt dabei keine Entgeltminderung ein.

🞎 Es erfolgt eine neue Entgeltberechnung nach der zugewiesenen Tätigkeit.

### **§ 4 Arbeitszeit**

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_\_\_ Stunden pro Woche. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden abzuleisten sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften Mehrarbeit zu verrichten.

### **§ 5 Arbeitsvergütung**

Der Arbeitnehmer erhält für die vertraglich vorgesehene Tätigkeit eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_\_ € / einen Stundenlohn von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ €.

Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

Die Gehaltszahlung wird fällig am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ und wird auf folgendes Konto überwiesen:

IBAN: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

BIC: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Geldinstitut: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

### **§ 6 Urlaub**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr, basierend auf einer Fünf-Tage-Woche. Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber einen vertraglichen Urlaub von weiteren \_\_\_\_\_. Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub wird für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat, oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses, um ein Zwölftel reduziert.

Im Gegensatz zum gesetzlichen Mindesturlaub verfällt der vertragliche Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres oder (mit Ablauf des Übertragungszeitraums) am 31.3. des Folgejahres, auch wenn er aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte.

In diesem Fall verfällt der gesetzliche Urlaub erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Wird das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte beendet, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, jedoch nur, wenn dadurch der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten wird.

Der verbliebende Urlaubsanspruch muss innerhalb der Kündigungsfrist abgebaut werden, wenn dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

### **§ 7 Krankheit**

Es finden die gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Anwendung. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung unverzüglich mitteilen. Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer spätestens am auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorlegen. Diese Nachweispflicht besteht auch, wenn die sechs Wochen bereits abgelaufen sind. Der Arbeitgeber darf die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher verlangen.

### **§ 8 Verschwiegenheitspflicht**

Sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch nach dem Ausscheiden verpflichtet sich der Arbeitnehmer, alle Geschäftsgeheimnisse und betrieblichen Angelegenheiten vertraulich zu behandeln, die von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich als solche bezeichnet werden oder offensichtlich als solche erkennbar sind. Der Arbeitnehmer darf ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keine Dritten über solche Geheimnisse in Kenntnis setzen und hat die Maßnahmen und Anweisungen des Arbeitgebers bezüglich der Geheimhaltung zu beachten. Der Arbeitnehmer hat eine Weisung des Arbeitgebers einzuholen, wenn er sich unsicher ist, ob er bestimmte Informationen vertraulich behandeln muss.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine ‎Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, weiteren Schaden geltend zu machen. Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht kann eine Kündigung zur Folge haben.

### **§ 9 Nebentätigkeit**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor der Aufnahme entgeltlicher Nebenbeschäftigungen die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Der Arbeitgeber genehmigt diese, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber hat das Recht, seine Einwilligung jederzeit aus betrieblichem Interesse zu widerrufen, sofern dabei auch die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

### **§ 10 Vertragsstrafe**

Im Fall eines vertragswidrigen oder verspäteten Arbeitsantritts, einer unberechtigten vorübergehenden Arbeitsverweigerung, einer vertragswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei vertragswidrigem Verhalten mit einer außerordentlichen Kündigung als Folge, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eine Vertragsstrafe zu zahlen.

Die Vertragsstrafe wird als Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung definiert und berechnet sich aus der Bruttomonatsvergütung gemäß § 5 des Vertrags. Sie darf jedoch insgesamt das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist zu zahlende Arbeitsentgelt nicht überschreiten.

Die Vertragsstrafe beträgt bis zum Ende der Probezeit maximal eine halbe Bruttomonatsvergütung für die ‎genannten Vertragsverletzungen und nach der Probezeit maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß Ziffer 5. Der Arbeitgeber hat das Recht, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend ‎zu machen.

### **§ 11 Kündigung**

Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Sollte eine gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gelten, so besteht diese auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und kann nicht vor Antritt des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Bei der Freistellung werden eventuell noch vorhandene Urlaubsansprüche sowie Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto angerechnet. 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.

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter erreicht hat, ohne dass es der Kündigung bedarf.

### **§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, sofern sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden und bei Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden.

Ausgenommen hiervon sind Ansprüche, die auf vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Handeln beruhen. Die Ausschlussfrist gilt zudem nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

### **§ 13 Zusätzliche Vereinbarungen**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

### **§ 14 Vertragsänderungen und Nebenabreden**

Es wurden keine stillschweigenden, mündlichen oder schriftlichen Nebenabreden getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden im Sinne des § 305b BGB sind formlos wirksam.

Im Falle der Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieses Vertrages bleibt die Wirksamkeit des restlichen Vertrages unberührt.

Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, den Arbeitgeber unverzüglich über Änderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse in Kenntnis zu setzen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
[Ort, Datum]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Unterschrift Arbeitgeber Unterschrift Arbeitnehmer]