**Arbeitsvertrag, unbefristet, allgemein (Muster)**

**Kurzfassung**

****

Zu diesem Muster:

1. Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.
2. Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.
3. Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.
4. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.
5. Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.
6. Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter [vertraege.recht@unakon.de](mailto:vertraege.recht@unakon.de)

**Unbefristeter Arbeitsvertrag**

zwischen

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

nach­fol­gend "*Ar­beit­ge­ber*" genannt

und

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

nach­fol­gend "*Ar­beit­neh­mer*" oder auch „*Mitarbeiter*“

**§ 1 Ar­beits­be­ginn / Tä­tig­keits­be­reich**

(1) Der Ar­beit­neh­mer tritt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] in die Diens­te des Ar­beit­ge­bers ein.

(2) Der Ar­beit­neh­mer wird als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [= genaue Bezeichnung der Tätigkeit des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber] be­schäf­tigt.

**§ 2 Ar­beits­zeit**

Die re­gel­mä­ßi­ge wö­chent­li­che Ar­beits­zeit be­trägt \_\_ Stun­den ohne Berücksichtigung der Pausen. Die La­ge der täglichen Ar­beits­zeit und der Pau­sen rich­tet sich nach den be­trieb­li­chen Ge­pflo­gen­hei­ten. Die Arbeits­zeit ist von Mon­tags bis \_\_\_\_\_\_ [Wochentag] zu leis­ten.

**§ 3 Ver­gü­tung / Sonderzahlungen (Freiwilligkeitsvorbehalt / betriebliche Übung)**

(1) Für sei­ne Tä­tig­keit er­hält der Ar­beit­neh­mer ein Monatsbruttogehalt in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_\_\_ EUR (in Worten: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Euro). Dieses Gehalt wird jeweils zum Ende eines Kalendermonats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

(2) Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen (Gratifikationen, Prämien, 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld usw.) besteht nicht. Sollte der Arbeitgeber dennoch eine solche Zahlung leisten, so geschieht dies freiwillig und ohne rechtliche Verpflichtung für die Zukunft; das gilt auch bei mehrfacher Zahlung. Es ist vielmehr eine Entscheidung des Arbeitgebers, die in dessen freiem Ermessen liegt, eine solche oder ähnliche Leistung zukünftig zu erbringen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers aus betrieblicher Übung ist damit ausgeschlossen.

**§ 4 Nebenbeschäftigung**

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede entgeltliche Nebenbeschäftigung des Arbeitnehmers nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn betriebliche Interessen, insbesondere hinsichtlich der vom Mitarbeiter geschuldeten Arbeitsleistung, nicht entgegenstehen. Bei der Anzeige der Nebentätigkeit ist der Mitarbeiter verpflichtet, in Textform (§ 126b BGB) den Namen des Unternehmens, für das er arbeiten will sowie Art und Dauer der Tätigkeit anzugeben, damit der Arbeitgeber prüfen kann, ob betriebliche Interessen beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, eine gegebene Zustimmung zu widerrufen, wenn betriebliche Interessen einen solchen Widerruf erforderlich machen.

**§ 5 Urlaub**

(1) Ausgehend von einer 5-Tage-Woche hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 20 Tagen (das entspricht vier Wochen).

(2) Über den Urlaubsanspruch nach Abs. 1 hinaus hat der Arbeitnehmer einen übergesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von \_\_ weiteren Tagen. Der Arbeitnehmer hat dementsprechend einen Urlaubsanspruch von insgesamt \_\_ Arbeitstagen jährlich.

§ 6 Ar­beits­ver­hin­de­rung / keine Entgeltzahlung bei Pflege erkrankter Kinder und akuter Pflege naher Angehöriger

(1) Der Ar­beit­neh­mer ver­pflich­tet sich, je­de Ar­beits­ver­hin­de­rung un­ver­züg­lich, tun­lichst noch vor Dienst­be­ginn, dem Ar­beit­ge­ber un­ter Be­nen­nung der vo­raus­sicht­li­chen Ver­hin­de­rungs­dau­er, ggf. te­le­fo­nisch, mit­zu­tei­len.

(2) Im Krank­heits­fall hat der Ar­beit­neh­mer un­ver­züg­lich, spä­tes­tens je­doch vor Ab­lauf des drit­ten Ka­len­der­ta­ges, dem Ar­beit­ge­ber ei­ne ärzt­li­ch er­stell­te Ar­beits­un­fä­hig­keits­be­schei­ni­gung vor­zu­le­gen, aus der sich die vo­raus­sicht­li­che Dau­er der Krank­heit er­gibt. Dau­ert die Krank­heit län­ger an als in der ärzt­lich er­stell­ten Be­schei­ni­gung an­ge­ge­ben, so ist der Ar­beit­neh­mer gleich­falls zur un­ver­züg­li­chen Mit­tei­lung und Vor­la­ge ei­ner wei­te­ren Be­schei­ni­gung ver­pflich­tet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

**§ 7 Ge­heim­nis­wah­rung**

(1) Der Ar­beit­neh­mer ver­pflich­tet sich, wäh­rend der Dau­er der Be­schäf­ti­gung über den Ver­trag als sol­chen, ins­be­son­de­re Ge­halts­ve­rein­ba­run­gen, Ar­beits- und Kün­di­gungs­zei­ten und -fris­ten strengs­tes Still­schwei­gen zu be­wah­ren.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses strengstes Stillschweigen zu bewahren.

**§ 8 Kün­di­gungs­fris­ten / Freistellung**

(1) Das Ar­beits­ver­hält­nis wird auf un­be­stimm­te Zeit ein­ge­gan­gen. Die ers­ten sechs Mo­na­te gel­ten als Pro­be­zeit. Wäh­rend die­ser Zeit kann das Ar­beits­ver­hält­nis von bei­den Sei­ten mit ei­ner Frist von zwei Wo­chen (§ 622 Abs. 3 BGB) ge­kün­digt wer­den. Nach Ab­lauf der Pro­be­zeit gel­ten die ge­setz­li­chen Kün­di­gungs­fris­ten. Ver­län­ger­te Kün­di­gungs­fris­ten auf­grund ver­län­ger­ter Be­triebs­zu­ge­hö­rig­kei­ten gel­ten für bei­de Ver­trags­par­tei­en.

(2) Das Recht zur frist­lo­sen Kün­di­gung aus wich­ti­gem Grund blei­bt in jedem Fall un­be­rührt.

(3) Der Ar­beit­ge­ber ist be­rech­tigt, den Ar­beit­neh­mer aus begründetem Anlass sowie nach Aus­spruch ei­ner Kün­di­gung durch die eine oder andere Seite un­ter Fort­zah­lung der Ver­gü­tung und An­rech­nung auf Rest­ur­laubs­an­sprü­che widerruflich oder unwiderruflich von der Ar­beits­leis­tung frei­zu­stel­len.

(4) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

**§ 9 Keine Kün­di­gung vor Dienst­an­tritt**

Ei­ne Kün­di­gung vor Dienst­an­tritt ist für beide Seiten aus­ge­schlos­sen.

**§ 10 Ende des Arbeitsverhältnisses mit Bezug von Altersrente u.a.**

Das Vertragsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erfüllt, spätestens mit Erreichen der gesetzlich festgelegten Regelaltersgrenze. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente nach den einschlägigen gesetzlichen Regelungen erfüllt. In allen Fällen kann das Arbeitsverhältnis zuvor von beiden Seiten ordentlich gekündigt werden.

**§ 11 Krank­hei­ten / Be­hin­de­rung**

(1) Der Ar­beit­neh­mer ver­si­chert, dass er nach sei­ner Kennt­nis der­zeit an kei­ner Krank­heit und/oder Behinderung lei­det, die ihn an der ord­nungs­ge­mä­ßen Wahr­neh­mung sei­ner in die­sem Ver­trag be­ste­hen­den Pflich­ten hin­dert.

(2) Der Ar­beit­neh­mer ver­pflich­tet sich, dem Ar­beit­ge­ber un­ver­züg­lich Mit­tei­lung zu ma­chen, wenn er ei­nen An­trag auf An­er­ken­nung als be­hin­der­ter Mensch bzw. Gleich­ge­stell­ter stellt.

**§ 12 Ver­fall­klau­sel**

(1) Sämt­li­che An­sprü­che aus dem Ar­beits­ver­hält­nis, mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren, sind von bei­den Ver­trags­par­tei­en in­ner­halb ei­ner Frist von 3 Mo­na­ten nach Fäl­lig­keit der je­weils an­de­ren Ver­trags­par­tei ge­gen­über in Textform (§ 126b BGB) gel­tend zu ma­chen. Er­folgt die­se Gel­tend­ma­chung nicht, gel­ten die An­sprü­che als ver­fal­len.

(2) Der Fristablauf beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsberechtigte von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

(3) Ansprüche, die durch strafbare oder unerlaubte Handlungen entstanden sind, unterfallen nicht der vereinbarten Ausschlussfrist.

(4) Wer­den die nach Abs. (1) recht­zei­tig gel­tend ge­mach­ten An­sprü­che von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung, so verfallen diese, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht werden.

(5) Wird der Anspruch nicht formgemäß und innerhalb der aufgezeigten Fristen geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.

(6) Vorstehendes gilt nicht für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) oder anderen rechtlichen Regelungen eines Mindestentgelts, wenn danach von Vorstehendem zugunsten des Arbeitnehmers abweichende Bestimmungen zu beachten sind.

**§ 13 Schriftformklausel / salvatorische Klausel**

(1) Münd­li­che Ne­ben­ab­re­den sind nicht ge­trof­fen wor­den. Än­de­run­gen und/oder Er­gän­zun­gen die­ser Ver­ein­ba­rung be­dür­fen zu ih­rer Rechts­wirk­sam­keit der Schrift­form. Dies gilt auch für ein Ab­wei­chen vom Schrift­form­er­for­der­nis selbst; von dieser (doppelten) Schriftformklausel werden ausdrückliche und individuell ausgehandelte Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erfasst.

(2) Soll­te ei­ne Be­stim­mung die­ses Ver­tra­ges un­wirk­sam sein oder wer­den, nichtig sein oder nichtig werden, so wird die Wirk­sam­keit der üb­ri­gen Be­stim­mun­gen da­von nicht be­rührt. An­stel­le der un­wirk­sa­men/nichtigen Be­stim­mung wer­den die Par­tei­en ei­ne sol­che Be­stim­mung tref­fen, die dem mit der unwirksamen/nichtigen Be­stim­mung beabsichtigten Zweck am nächs­ten kommt. Dies gilt auch für die Aus­fül­lung even­tu­el­ler Ver­trags­lü­cken.

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

Ort/Datum/Unterschrift Ar­beit­nehmer

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

Ort/Datum/Unterschrift Ar­beitgeber