

# ARBEITSVERTRAG FÜR ARBEITER

Zwischen

(Name Arbeitgeber)

(Anschrift Arbeitgeber)

- im Folgenden: Arbeitgeber -

und

(Name Arbeitnehmer)

(Anschrift Arbeitnehmer)

- im Folgenden: Arbeitnehmer -

Gelten ab dem TT.MM.JJJJ folgende vertragliche Vereinbarungen:

Lediglich der besseren Lesbarkeit halber wird für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf dieser und den folgenden Seiten die männliche Form gebraucht.

MAYR Kanzlei für Arbeitsrecht stellt dieses Muster als Orientierungshilfe zur Verfügung. Bei seiner Anwendung sind gegebenenfalls Anpassungen und Ergänzungen vorzunehmen.

Für den individuellen Fall sollte grundsätzlich fachkundiger Rat bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht eingeholt werden.

Kanzlei für  
Arbeitsrecht

**MAYR**

Columbiadamm 29, 10965 Berlin

Tel: +49 30.69 80 90 70

[www.mayr-arbeitsrecht.de](http://www.mayr-arbeitsrecht.de)

## 1. Beginn des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am TT.MM.JJJJ. Es wird auf unbestimmte Zeit / befristet bis zum TT.MM.JJJJ. vereinbart.

Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

## 2. Probezeit

Die ersten 6 Monate gelten – auch im Falle einer Befristung – als Probezeit. In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

## 3. Gegenstand der Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird bei der Firma ..... als ..... eingestellt.

(2) Zu den Aufgabenbereichen gehören .....

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Belange der Firma zu wahren und die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Können auszuführen, alle ihm zumutbaren Arbeiten zu erledigen, gegebenenfalls auch an auswärtigen Arbeitsplätzen der Firma.

## 4. Versetzung

Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer auf eine gleich- oder höherwertige Stelle zu versetzen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht und zu keiner Änderung des Gehalts führt.

## 5. Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt ..... Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen bestimmen sich nach den betrieblichen Erfordernissen und werden vom Arbeitgeber bestimmt.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, je nach Arbeitsanfall, die wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 20 % zu verringern. In diesem Fall reduziert sich die Vergütung entsprechend. Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer hiervon mindestens 4 Tage im Voraus unterrichten.

(3) Unabhängig von der Regelung in Abs. 2 kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 169 ff. SGB III). Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit. Der Arbeitgeber hat bei der Anordnung von Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von 3 Wochen einzuhalten.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers in einem für den Arbeitnehmer zumutbaren Umfang Überstunden zu leisten. Zumutbar sind die üblicherweise beim Arbeitgeber anfallenden Überstunden. Wenn dringende betriebliche Gründe dies erfordern, ist der Arbeitnehmer außerdem verpflichtet, Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in dem gesetzlich zulässigen Umfang zu leisten.

## **ODER**

### **5. Arbeitszeitkonto**

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmer oder den ganzen Betrieb kann je nach Auftragslage oder besonderen betrieblichen Erfordernissen im Rahmen der Jahresarbeitszeit schwanken.

(2) Die Wochenarbeitszeit kann zwischen 20 und 48 Stunden liegen. Im Ausgleichszeitraum von 12 Monaten muss ein Durchschnitt von 37 Stunden erreicht werden.

(3) Die Arbeitnehmer erhalten entsprechend der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ein gleich hohes Arbeitsentgelt. Auf einem Zeitkonto werden die Arbeitszeiten eines jeden Mitarbeiters geführt und der monatliche Saldo in der Lohnabrechnung ausgedruckt.

(4) Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung werden ihm 7,4 Stunden Arbeitszeit gutgeschrieben.

(5) Am Ende des jährlichen Ausgleichszeitraumes wird das Lohnkonto abgerechnet. Mehrarbeitsstunden, die bis dahin – wegen betrieblicher Erfordernisse – nicht abgebaut sind, werden ausgezahlt.

Minderarbeitsstunden werden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen und nach Ablauf von drei Monaten vom Lohn abgezogen

## 6. Vergütung, Sonderzahlungen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit einen Stundenlohn von ..... EUR.
- (2) Die Arbeitsvergütung wird jeweils am letzten Kalendertag eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos. Der Arbeitnehmer wird innerhalb von zwei Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Konto einrichten und dies dem Arbeitgeber mitteilen.
- (3) Zahlungen vor Fälligkeit der Arbeitsvergütung sind Vorschüsse, auch wenn für die Rückzahlung Raten vereinbart werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Überzahlungen sind zurückzuzahlen.
- (4) Die Gewährung von Sondervergütungen durch den Arbeitgeber (z.B. 13. Gehalt, Urlaubsgeld, Prämien usw.) erfolgt freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch im Falle der wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.

## 7. Gehaltspfändung oder Abtretung

Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers verpfänden oder abtreten.

## 8. Arbeitsverhinderung / Entgeltfortzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als mitgeteilt und in der Bescheinigung angegeben, ist sie verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.
- (2) Die Entgeltfortzahlung richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.
- (3) Im Falle einer Kur oder eines Heilverfahrens ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Bewilligung vorzulegen und den Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Bewilligung muss Angaben über die voraussichtliche Dauer der Kur enthalten. Dauert die Kur länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

## 9. Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen (24 Werktage).

(2) Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich einen Urlaubsanspruch von ... Arbeitstagen. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt, abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums auch dann verfällt, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Soweit dieser Urlaub verfällt, entfällt auch ein Urlaubsabgeltungsanspruch.

(3) Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaub erfüllt.

(4) Ist der Urlaub bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt, soll der Arbeitnehmer, soweit dies betrieblich möglich ist, den Urlaub während der Kündigungsfrist nehmen. Soweit die Kündigungsfrist nicht zur Erfüllung des gesamten Anspruches ausreicht, ist der Urlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen abzugelten.

(5) Bei Ein- oder Austritt im Laufe eines Kalenderjahres besteht ein zeitanteiliger Urlaubsanspruch, soweit die zwingenden Mindestbestimmungen des BUrlG nicht unterschritten werden.

## 10. Ausschluss des § 616 BGB

Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei vorübergehender Verhinderung im Sinne des § 616 BGB besteht nicht. Dies gilt insbesondere auch für kurzzeitige Arbeitsverhinderungen nach § 2 Pflegezeitgesetz.

## 11. Nebentätigkeit

(1) Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung vom Arbeitgeber. Dies gilt auch für bei Vertragsschluss bereits ausgeübte Nebentätigkeiten. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der vertraglich geschuldeten Aufgaben des Arbeitnehmers zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnete Interessen davon nicht beeinträchtigt werden. Die Zustimmung kann bei veränderter Sachlage jederzeit widerrufen werden.

## 12. Verschwiegenheits-/ Herausgabepflicht

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche vom Arbeitgeber schriftlich gekennzeichnet oder mündlich bezeichnet oder offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers keinen anderen Personen zugänglich zu machen.

Unter Angelegenheiten vertraulicher Natur zählen insbesondere .....

(2) Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von dieser Pflicht ganz oder teilweise freistellen.

(3) Alle dem Arbeitnehmer zu Arbeitszwecken überlassenen Gegenstände, insbesondere Unterlagen, Geschäftssachen, Pläne, Notizen, Werkzeuge, Materialien, Aufzeichnungen und technische Geräte stehen im Eigentum des Arbeitgebers, dürfen an niemanden weitergegeben werden und sind jederzeit nach erfolgter Aufforderung oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich an den Arbeitgeber zurückzugeben.

## 13. Vertragsdauer und Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die jeweils maßgebliche sozialversicherungsrechtliche Altersgrenze erreicht hat, unabhängig davon, ob es bei der zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses gültigen Regelaltersgrenze verbleibt oder nicht.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet im Falle einer Befristung spätestens mit Eintritt des Befristungsgrundes oder dem Ende der vereinbarten Laufzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen – auch im Falle einer Befristung – ordentlich gekündigt werden. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist gilt auch für den Arbeitnehmer. Unbeschadet hiervon bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund.

Eine fristlose Kündigung gilt im Falle ihrer Unwirksamkeit zugleich als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Termin.

(4) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kündigung und bei Vorliegen schützenswerter Interessen befugt, den Arbeitnehmer unter vollständiger Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche freizustellen. Als schützenswertes Interesse vom Arbeitgeber gelten insbesondere die Gefahr des Verstoßes durch den Arbeitnehmer gegen die Verschwiegenheitspflicht, ansteckende Krankheiten und der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung. Zwischenverdienst während der Freistellung führt der Arbeitnehmer an

den Arbeitgeber ab. Tätigkeiten bei Konkurrenzunternehmen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

#### **14. Freistellung**

Der Arbeitgeber ist im Falle der Kündigung und bei Vorliegen schützenswerter Interessen befugt, den Arbeitnehmer unter vollständiger Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche freizustellen. Als schützenswertes Interesse des Arbeitgebers gelten insbesondere die Gefahr des Verstoßes durch den Arbeitnehmer gegen die Verschwiegenheitspflicht, ansteckende Krankheiten und der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung. Zwischenverdienst während der Freistellung führt der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber ab. Tätigkeiten bei Konkurrenzunternehmen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

#### **15. Vertragsstrafen**

(1) Sollte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vertragswidrig nicht antreten oder vertragswidrig beenden, so verpflichtet er sich, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines halben monatlichen Bruttolohnes zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens durch den Arbeitgeber bleibt vorbehalten

(2) Für jeden Fall des Verstoßes gegen die Pflichten aus dieser Vereinbarung, z.B. Verschwiegenheitsverpflichtung, ist der Arbeitnehmer zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes verpflichtet. Darüber hinaus können weitere Ansprüche, insbesondere Schadensersatz – und Unterlassungsansprüche, geltend gemacht werden

#### **16. Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten von dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden und fällig ist und der Anspruchsberechtigte von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangen konnte. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von weiteren drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Ausschlussfrist gilt auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen.

## 17. Datenschutz

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass zum Zwecke der Gehaltsabrechnung seine personenbezogenen Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Außerdem erklärt er sich ausdrücklich damit einverstanden, dass diese personenbezogenen Daten aufgrund gesetzlicher Bestimmungen bzw. aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten an Dritte, insbesondere an Sozialversicherungsträger, Finanzämter, Geldinstitute sowie an Treuhandgesellschaften (zwecks Errechnung von Versorgungsansprüchen) weitergegeben werden.

## 18. Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen

*Die Parteien sind sich darüber einig, dass spätere Betriebsvereinbarungen den Regelungen in diesem Vertrag oder anderen einzelvertraglichen Absprachen auch dann vorgehen, wenn die vertragliche Regelung günstiger ist.*

## 19. Nebenabreden, Vertragsänderungen und Schriftformerfordernis

(1) Die Parteien sind sich einig, dass keine über den Wortlaut dieses Vertrages hinausgehenden mündlichen Vereinbarungen getroffen wurden.

(2) Aufhebungen, Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform sind unwirksam.

(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages und seiner Änderungen oder Ergänzungen unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommende wirksame Vereinbarung zu ersetzen, die dem mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahe kommt.

## 20. Aufhebung bisheriger Vereinbarungen

Dieser Vertrag ersetzt alle früheren Vereinbarungen zwischen den Parteien.

## 21. Zugangsadresse für Schriftverkehr

Zugangsadresse aller vom Arbeitgeber verfassten Schreiben bildet der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers und, wenn der Arbeitnehmer infolge von Krankheit, Urlaub oder aus anderen Abwesenheitsgründen nicht beim Arbeitgeber anzutreffen ist, die letzte vom Arbeitnehmer schriftlich der Personalabteilung mitgeteilte postalische Anschrift.

## 22. Erfüllungsort und Gerichtsstand

(1) Erfüllungsort ist der Ort, an dem die streitige Verpflichtung zu erfüllen ist. Hat der Arbeitnehmer im Inland keinen Wohnsitz begründet, so ist der Erfüllungsort beiderseitig der Hauptsitz der Firma.

(2) Gerichtsstand für beide Vertragspartner ist das für den Erfüllungsort zuständige Arbeitsgericht.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer