



Industrie- und Handelskammer
zu Köln

Muster eines Arbeitsvertrags

Stand: Juni 2021

Arbeitsvertrag ohne Tarifvertragsbindung/Betriebsvereinbarungsbindung

Ein Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher gegenseitiger Austauschvertrag, in dem sich der Arbeitnehmer zur persönlichen Leistungserbringung von unselbstständiger Arbeit unter der Leitung und Weisung des Arbeitgebers verpflichtet und dieser sich als Gegenleistung hierzu verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Vergütung zu zahlen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Abschluss, Inhalt und Form des Arbeitsvertrages frei vereinbaren, soweit nicht zwingende gesetzliche Vorschriften entgegenstehen.

Hinweise zum Vertragsmuster

Dieses Vertragsformular wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es soll als Checkliste dienen und enthält lediglich Vorschläge für Formulierungen. Andere oder zusätzliche Formulierungen sind möglich, soweit nicht zwingende gesetzliche Regelungen entgegenstehen. Die IHK übernimmt daher keine Haftung für irgendwelche Schäden, die durch die Verwendung dieses Mustervertrages entstehen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Bitte passen Sie diese Vorlage - gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts - auf die Gegebenheiten im Einzelfall an.

Form

Obwohl die Schriftform nicht zwingend vorgegeben ist, empfehlen wir Arbeitsverträge aus Gründen der Beweisbarkeit schriftlich zu schließen. Bitte beachten Sie auch die Vorgaben des Nachweisgesetzes.

Inhaltskontrolle anhand der §§ 307 ff. Bürgerliches Gesetzbuch

Typischerweise handeln die Vertragsparteien den Arbeitsvertrag nicht aus, sondern der Arbeitgeber formuliert ihn vor. Dann handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB), die der Kontrolle anhand der §§ 307ff. BGB zugänglich sind. Aus der Anwendung der §§ 307 ff. BGB ergeben sich verschiedene Auswirkungen auf die Ausgestaltungen des Arbeitsvertrages. So werden überraschende Regelungen nicht Vertragsbestandteil, so dass es notwendig ist, den Arbeitsvertrag deutlich und systematisch zu gliedern. Darüber hinaus beschäftigten sich die Gerichte mit der Inhaltskontrolle der Klauseln. Danach sind Vertragsregelungen unwirksam, die den Arbeitnehmer „entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen“. Der Mustervertrag berücksichtigt die bisherige Rechtsprechung. Gleichwohl kann die zukünftige Rechtsprechung aufgrund des Generalklauselcharakters des § 307 BGB nicht vorausgesagt werden. Soweit einzelne Klauseln unwirksam sind, dürfen sie nicht auf das gerade noch als zulässig erachtete Maß zurückgeführt werden, zur Unwirksamkeit des gesamten Vertrages führt dies jedoch nicht.

Muster-Arbeitsvertrag

Zwischen

Adresse...

-nachstehend Arbeitgeber-

und

Herrn/Frau....
wohnhaft...

-nachstehend Arbeitnehmer-

wird folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am (...). Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine Kündigung ausgeschlossen.

§ 2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.

alternativ:

Das Arbeitsverhältnis wird zunächst als Probearbeitsverhältnis vereinbart. Es beginnt am ... und endet nach sechs Monaten am..., ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht vor diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird.

§ 3 Tätigkeit und Arbeitsort

(1) Der Arbeitnehmer wird als ... eingestellt. Zu seinen Aufgaben gehören:

...
...

(Anmerkung: Bei der Aufgabenbeschreibung ist zu überlegen, keine zu starke Eingrenzung vorzunehmen. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer einer Änderung zustimmen muss oder der Arbeitgeber die Änderung nur mittels einer sozial gerechtfertigten Änderungskündigung nach § 2 KSchG durchsetzen kann.)

(2) Arbeitsort ist (...).

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer vorübergehend oder dauerhaft eine andere zumutbare und gleichwertige, seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechende, Tätigkeit zuzuweisen - auch an einem anderen Arbeitsort.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ... Stunden wöchentlich.

(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

§ 5 Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und der voraussichtlichen Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dasselbe gilt für Folgebescheinigungen, soweit die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Erstbescheinigung angegeben andauert.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Art und Ursache der Erkrankung, soweit bekannt, anzugeben, wenn diese Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Arbeitnehmer erfordert (z.B. eine Infektionsgefahr)

(3) Ist der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht kein Vergütungsanspruch, es sei denn, dieser ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen. § 616 BGB ist abbedungen.

(4) Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Drittverursachung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs gegenüber Dritten erforderlichen Angaben zu machen.

§ 6 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von...Euro.

(2) Die Vergütung ist jeweils am Letzten des Monats durch Überweisung auf ein von dem Arbeitnehmer zu benennendem Konto zur Zahlung fällig.

(3) Für den Fall einer irrtümlichen Gehaltsüberzahlung an den Arbeitnehmer ist dieser verpflichtet, alle überbezahlten Beträge zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreicherung ist ausgeschlossen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer sie hätte erkennen müssen oder die Überzahlung auf Umständen beruht, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

§ 7 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr ausgehend von einer fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruch von (...) Tagen im Jahr. Gewährter Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet, anschließend auf eventuellen gesetzlichen Zusatzurlaub und erst nach Erfüllung des gesetzlichen Urlaubs auf den vertraglichen Mehrurlaub. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Geschäftsinteressen festzulegen. Der Urlaub ist in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu nehmen.

(2) Bei einem Ausscheiden vor Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des gesetzlichen Mindesturlaubs zu. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Eine Kürzung erfolgt nur insoweit, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

(3) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der gesetzliche Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der gesetzliche Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Vertraglicher Mehrurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(4) Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährte Urlaubsanspruch kann nur dann auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, wenn dies durch dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe gerechtfertigt ist. Anderenfalls verfällt er zum 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31.3. des Folgejahres genommen worden sein. Wegen Arbeitsunfähigkeit noch offene Ansprüche aus dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch bleiben hiervon unberührt; sie verfallen 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

§ 8 Nebentätigkeit und Wettbewerbsverbot

(1) Jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber anzuzeigen und bedarf seiner vorherigen Zustimmung. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen.

(2) Für die Dauer des Arbeitsverhältnisses unterliegt der Arbeitnehmer einem Wettbewerbsverbot. Es ist ihm dementsprechend nicht erlaubt, im Rahmen der Ausübung einer selbständigen Tätigkeit mit dem Arbeitgeber zu konkurrieren oder für ein mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehendes Unternehmen zu arbeiten.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie sonstige betriebliche Angelegenheiten des Arbeitgebers, die das Unternehmen als vertraulich eingestuft hat oder bei denen ein Geheimhaltungsinteresse offenkundig ist, für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und nach Beendigung Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind insbesondere - nicht abschließend- (...). Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für die Firma ersichtlich ohne Nachteil ist. Für den Fall, dass die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem Fortkommen unangemessen beeinträchtigt, hat der Arbeitnehmer gegen das Unternehmen einen Anspruch auf Befreiung von dieser Pflicht.

§ 10 EDV-, Internet- und Telefonnutzung

Die Nutzung der betrieblichen EDV- und Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Computer, Internet, Festnetz und Mobiltelefon), der Kopiergeräte sowie die Versendung von E-Mails dürfen ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet. Die Nutzung des Internets darf nur mit der hierfür vorgesehenen Zugangsberechtigung erfolgen. Eine Weitergabe der User-ID und des Passworts an Dritte ist dem Arbeitnehmer untersagt.

§ 11 Beendigung des Vertrages

(1) Dieser Vertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf eine gesetzliche Regelaltersrente erwirbt. Er endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer einen Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder vorgezogenem Altersruhegeld zugegangen ist.

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Termine nach § 622 Absatz 2 BGB wird für beide Seiten vereinbart.

(4) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(5) Der Arbeitgeber ist bei Bestehen schützenswerter Interessen berechtigt, den Arbeitnehmer unter vollständiger Fortzahlung seines Gehalts und unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche freizustellen. Verdienste werden angerechnet.

(6) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

(7) Eine verspätet zugegangene Kündigung gilt als Kündigung zum nächstzulässigen Zeitpunkt. Eine fristlose Kündigung gilt vorsorglich auch als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Zeitpunkt.

(8) Nach Vertragsende ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unaufgefordert alle in seinem Besitz befindlichen Arbeitsmittel und -unterlagen herauszugeben.

§ 12 Verfall-/ Ausschlussfristen

Sämtliche wechselseitigen vertraglichen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, ansonsten verfallen sie. Lehnt die jeweils andere Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs in Textform, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs. Dies gilt nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, Ansprüche auf Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, Arbeitnehmerentsendegesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie sonstige Ansprüche aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden und fällig ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat.

§ 13 Vertragsänderungen und Nebenabreden

(1) Dieser Vertrag enthält alle getroffenen Vereinbarungen vollständig. Zukünftige Änderungen, Ergänzungen, Nebenabreden und die Aufhebung dieses Vertrages bedürfen der Textform. Änderungen des Arbeitsvertrags durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Für den Fall der Unwirksamkeit einer Vertragsbestimmung verpflichten sich beide Seiten unter Berücksichtigung des ursprünglich mit der unwirksamen Klausel verfolgten wirtschaftlichen

Zwecks zur Vereinbarung einer Neuregelung. Sollte es zu keiner Einigung kommen, gilt die gesetzliche Regelung.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Anschrift, Familienstand oder Anzahl der Kinder dem Arbeitsgeber unverzüglich mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

MUSTER

Mitgliedsunternehmen der IHK Köln und solchen Personen, die in der Region Köln die Gründung eines Unternehmens planen, gibt weitere Informationen:

Ihre Ansprechpartnerin:

Susanne Wollenweber

Tel. +49 221 1640-3100

Fax +49 221 1640-3190

E-Mail susanne.wollenweber@koeln.ihk.de

Industrie- und Handelskammer zu Köln

Unter Sachsenhausen 10–26

50667 Köln

www.ihk-koeln.de