

MUSTER EINES ARBEITSVERTRAGES FÜR ARBEITNEHMER MIT
GERINGFÜGIGER ENTLOHNUNG

Verwendung des Mustervertrages:

Dieses Vertragsmuster erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es ist als Checkliste mit Formulierungshilfen anzusehen und soll einen Vorschlag darstellen, wie die Interessenlage zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber fachkundig ausgeglichen werden kann. Dies entbindet den Verwender allerdings nicht von der detaillierten selbstverantwortlichen Prüfung. Viele Regelungsinhalte sind frei gestaltbar. Der Verwender kann auch abweichende Formulierungen wählen. Vor einer Übernahme des unveränderten Inhalts muss also im eigenen Interesse erwogen werden, ob und in welchen Bereichen möglicherweise eine Abänderung an den konkret vorliegenden Sachverhalt und die Rechtsentwicklung zwingend ist. Auf diesen Vorgang hat der BDS Bayern keinen Einfluss und kann daher selbstverständlich für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie einen maßgeschneiderten Vertrag benötigen, sollten Sie sich durch einen externen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen.

Bei kursiv geschriebenen Textabschnitten in der Farbe blau handelt es sich um nicht zum Vertragsinhalt gehörende Hinweise. Bei kursiv geschriebenen Textabschnitten in schwarz handelt es sich um inhaltliche Vorschläge, die nur bei bestimmten Arbeitnehmern sinnvoll sind.

Ab dem 01.08.2022 wird das Nachweisgesetz geändert. Wir haben unsere Vertragsmuster auch dementsprechend angepasst, dennoch:

Bitte beachten Sie selbst, dass die neuen Pflichtinhalte in Ihrem Arbeitsvertrag enthalten sind:

Folgende Arbeitsbedingungen müssen künftig zusätzlich zu den bereits jetzt in § 2 NachwG genannten Vertragsbedingungen aufgenommen werden:

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



- o das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen;*
- o Die exakte Regelung einer Teilzeitbeschäftigung, wie viele Stunden genau zu erbringen, und wann diese zu leisten sind.*
- o die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart;*
- o die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart;*
- o die Vergütung von Überstunden;*
- o die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird;*
- o die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen;*
- o Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist;*
- o die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;*
- o ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;*
- o im Grundsatz: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird;*
- o das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden. Der zweite Halbsatz wird im Ergebnis dazu führen, dass eine Kündigungsschutzklage, die außerhalb der Frist des § 4 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) eingereicht wurde, gemäß § 5 KSchG nachträglich zuzulassen ist, wenn sie innerhalb der im Arbeitsvertrag nachgewiesenen Frist eingereicht wurde;*

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



- o ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.*

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



Arbeitsvertrag

für Angestellte ohne Tarifbindung* und mit geringfügiger Entlohnung

zwischen

... (*Name und Adresse des Arbeitgebers*)

- nachstehend **Arbeitgeber** genannt –

und

Herrn / Frau ... (*Name, Adresse, Geburtsdatum, Telefonnummer des Arbeitnehmers*)

- nachstehend **Arbeitnehmer** genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

§ 2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate (*alternativ*: drei Monate) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

alternativ:

Dieser Vertrag wird auf die Dauer von sechs Monaten (*alternativ*: drei Monaten) vom ... bis zum ... zur Probe abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Befristung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart wird. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung (befristetes Probearbeitsverhältnis).

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



§ 3 Aufgabengebiet und Arbeitsort

(1) Musterformulierungen für das Aufgabengebiet:

- **Option 1:** Der Arbeitnehmer wird als _____ mit insbesondere folgenden Arbeitsaufgaben eingestellt:
 -
 -
 -
- **Option 2:** Der Arbeitnehmer wird als _____ eingestellt. Seine Arbeitsaufgaben ergeben sich aus der jeweils gültigen Stellen-/Aufgabenbeschreibung. Die aktuell gültige Stellen-/Aufgabenbeschreibung ist diesem Arbeitsvertrag als Anlage 1 beigefügt.
- **Zusätzliche Versetzungsklausel (immer empfehlenswert):** Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Aufgabengebiet des Arbeitnehmers um andere zumutbare und gleichwertige Tätigkeiten zu ergänzen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen, ohne dass es hierfür einer Änderungskündigung bedarf. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einem anderen gleichwertigen und im Interesse des Unternehmens liegenden Aufgabengebiet zu betrauen. Diese Versetzung darf nicht zur einseitigen Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit führen.

(2) Musterformulierungen für den Arbeitsort:

- **Option 1:** Arbeitsort ist derzeit Die Tätigkeit umfasst gelegentliche / regelmäßige / häufige Dienstreisen, auch ins Ausland/in der EU / weltweit. *

(optional bei tageweiser Mobiler Arbeit / tageweisem Homeoffice: Im Rahmen der betrieblichen Bestimmungen besteht derzeit die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung an einzelnen Tagen von einem freigewählten Arbeitsort / aus dem Homeoffice erbringt*)

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, den Arbeitnehmer auch an einen anderen Standort des Unternehmens (Bei Bedarf einfügen: Aufzählung der derzeitigen bzw. der einzelnen in Betracht kommenden Standorte) zu versetzen.

- *Option 2: Der Arbeitnehmer wird derzeit an verschiedenen Orten (optional einfügen: im Raum / Gebiet / Land *) beschäftigt.*
- *Option 3: Der Arbeitnehmer kann derzeit seinen Arbeitsort frei wählen.*
Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, dem Arbeitnehmer einen Standort des Unternehmens als Arbeitsort (Bei Bedarf einfügen: Aufzählung der derzeitigen bzw. der einzelnen in Betracht kommenden Standorte) zuzuweisen, soweit der örtliche Wechsel unter angemessener Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers zumutbar ist.

* Unzutreffendes bitte streichen

§ 4 Arbeitszeit und Ruhepausen

(1) *Arbeitszeitvolumen:* Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit ohne Pausen..... Stunden.

(2) *Pausen- und Ruhezeiten (ohne Betriebsvereinbarung) – Verweis auf Direktions- und Weisungsrecht:* Lage und Verteilung der täglichen Arbeitszeit und der Pausen und Ruhezeiten unterliegen dem Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers.

Alternative 1 zu Absatz 2:

Pausen- und Ruhezeiten (ohne Betriebsvereinbarung) – bei konkreter Vereinbarung:

Die Arbeitszeit ist derzeit wie folgt verteilt:

- Montag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Dienstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Mittwoch .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Donnerstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Freitag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



- etc.

Alternative 2 zu Absatz 2:

Pausen- und Ruhezeiten (mit Betriebsvereinbarung): Lage und Verteilung der täglichen Arbeitszeit und der Pausen und Ruhezeiten richten sich derzeit nach der Betriebsvereinbarung ... für den Betrieb

Alternative 3 zu Absatz 2:

Sonderfall: Schichtarbeit (ohne Betriebsvereinbarung) – Verweis auf Direktions- und Weisungsrecht: Es ist beabsichtigt, den Arbeitnehmer in Ausübung des Direktions- und Weisungsrechts in Schichtarbeit einzusetzen.

Alternative 4 zu Absatz 2:

Sonderfall: Schichtarbeit (ohne Betriebsvereinbarung) – bei konkreter Vereinbarung: Der Arbeitnehmer ist derzeit in Schichtarbeit tätig. Es gilt derzeit folgendes Schichtsystem:

... (z. B. Drei-Schicht-System)

Derzeit gilt für den Arbeitnehmer folgender Schichtrhythmus:

... (z. B. wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachschicht)

Schichtänderungen können derzeit unter folgenden Voraussetzungen erfolgen:

...

Alternative 5 zu Absatz 2:

Sonderfall: Schichtarbeit (mit Betriebsvereinbarung): Der Arbeitnehmer ist derzeit in Schichtarbeit tätig. Das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen richten sich derzeit nach der Betriebsvereinbarung ... für den Betrieb

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



(3) *Bestätigung des Direktions- und Weisungsrechts (empfehlenswert)*: Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, bei betrieblichem Bedarf in gesetzlich zulässigem Umfang Schicht- und Nacharbeit sowie Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu leisten, sowie auch an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zu arbeiten.

Exkurs: Bei Arbeit auf Abruf gelten folgende Formulierungen

Gesetzeswortlaut: bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

- a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
- b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
- c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
- d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat

Musterformulierungen (für Arbeit auf Abruf):

(1) *Arbeitsleistung entsprechend Anfall*: Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen (Arbeit auf Abruf).

(2) *Mindestens zu vergütende Arbeitszeit*: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens ... Stunden. An Tagen, an denen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung herangezogen wird, beträgt die tägliche Arbeitszeit mindestens ... Stunden. *Hinweis: Die Festlegung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit ist nach § 12 Abs. 1 TzBfG geboten.*

(3) *Zeitrahmen*: Für den Abruf der Arbeitsleistung ist folgender Zeitrahmen festgelegt:

- Montag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Dienstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Mittwoch .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



- Donnerstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Freitag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- etc.

Alternativ (risikobehaftet): Der Abruf der Arbeitsleistung kann Montag bis Sonntag von 0–24 Uhr erfolgen.

(4) **Ankündigungsfrist:** Der Abruf der Arbeitsleistung wird jeweils mindestens 4 Tage im Voraus angekündigt.

Hinweis: 4 Tage ist die gesetzliche Mindestfrist nach § 12 Abs. 3 TzBfG.

- Ende des Exkurs zur Arbeit auf Abruf -

§ 5 Vergütung

Musterformulierungen (für Arbeitsverhältnisse ohne Tarifbindung):

(1) **Grundentgelt ohne Tarifbindung:** Das monatliche Grundentgelt beträgt brutto Euro _____ und ist jeweils am letzten Werktag eines Monats fällig.

Hinweis:

Das Gesetz sieht vor, die Minijob-Grenze bei 556 Euro liegt.

(2) **Wahlweise Zulagen etc. (ohne Tarifbindung oder übertariflich):** Zusätzlich zum Grundentgelt erhält der Arbeitnehmer folgende Leistungen:

- Brutto Euro ... monatlich als ..., jeweils fällig am letzten Werktag eines Monats;
- Brutto Euro ... je Quartal als ..., jeweils fällig am letzten Werktag eines Quartals;
- etc.

(3) **Art der Auszahlung:** Die Auszahlung aller Leistungen erfolgt bargeldlos per Überweisung.

(4) Eine Abtretung oder Verpfändung der zu gewährenden Bezüge ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Arbeitgeber zulässig. Der Arbeitnehmer hat in jedem Fall die hierdurch dem Arbeitgeber entstehenden Kosten

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



zu tragen bzw. zu erstatten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, für jede Pfändung, erlaubte Verpfändung und erlaubte Abtretung 3 % des jeweils einbehaltenen und an den Gläubiger abzuführenden Betrages als Ersatz der entstehenden Kosten zu berechnen und einzubehalten. Dieser Anspruch gilt jeweils als vor der Gehaltszahlung entstanden. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis gestattet, dass dem Arbeitgeber überhaupt kein Schaden entstanden ist oder ein niedrigerer Schaden als die 3 % des jeweils einbehaltenen und an den Gläubiger abzuführenden Betrags.

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

§ 6 Aufwendungen für Reisen

Reisekosten und sonstige Aufwendungen im Interesse des Arbeitgebers werden dem Arbeitnehmer gegen Nachweis im Rahmen und nach Maßgabe der jeweils anwendbaren betrieblichen und gesetzlichen (insbesondere steuerrechtlichen) Vorschriften erstattet.

§ 7 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag ärztlich feststellen zu lassen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit früher zu verlangen. Ist der Arbeitnehmer nicht Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse oder wird die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt festgestellt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zu den in Satz 2 und 3 genannten Zeitpunkten eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



§ 8 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr, ausgehend von einer 5-Tage-Arbeitswoche (*Hinweis: Bei Schwerbehinderten besteht ein gesetzlicher Anspruch auf jährlichen Zusatzurlaub im Umfang von 5 Werktagen bei einer 5-Tage-Arbeitswoche, vgl. § 208 Abs.1 SGB IX*). Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren ... Arbeitstagen, ebenfalls ausgehend von einer fünf-Tage-Woche. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.
- (2) Der vertraglich gewährte Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.
- (3) Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber genehmigt oder festgelegt ist.
- (4) Im Übrigen gelten die jeweiligen betrieblichen Urlaubsregelungen.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.
- (6) Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertraglich gewährte Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 9 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer versichert, keiner weiteren Beschäftigung nachzugehen. Er verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



unverzüglich mindestens in Textform mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig vom zeitlichen Umfang und der Vergütungshöhe.
oder

1. Alternative:

(1) Der Arbeitnehmer übt derzeit folgende weitere Beschäftigungen/selbständige

Tätigkeiten aus:

Arbeitgeber:

Datum der Arbeitsaufnahme:

Entgelt pro Monat:

(2) Bei Zusammenrechnung aller geringfügigen Beschäftigungen einschließlich dieser beträgt das Arbeitsentgelt nicht mehr als 556 € monatlich.

(3) Vor Aufnahme jeder weiteren entgeltlichen Tätigkeit oder deren Änderung ist der Arbeitgeber über Arbeitszeit, -entgelt und -geber zu informieren.

(4) Es wird darauf hingewiesen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen oder deren Änderung zu einer umfassenden Sozialversicherungspflicht auch dieses Arbeitsverhältnisses führen kann. Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vor, sofern ihm Nachteile auf Grund wahrheitswidriger Angaben des Arbeitnehmers über das Bestehen weiterer (geringfügiger) Beschäftigungen entstehen.

oder

2. Alternative, v.a., wenn die Brutto-Monatsvergütung 556,00 € beträgt:

Der Arbeitnehmer erklärt, keine weitere geringfügige Beschäftigung auszuüben. Er verpflichtet sich, künftig während der Laufzeit dieses Vertrages keine weitere geringfügige Beschäftigung aufzunehmen. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass durch die Aufnahme weiterer geringfügiger Beschäftigungen eine Änderung der Sozialversicherungspflicht eintreten kann. Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vor, sofern ihm Nachteile aufgrund wahrheitswidriger Angaben des Arbeitnehmers über das Bestehen weiterer geringfügiger Beschäftigungen entstehen.

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



§ 10 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber wählen kann. Die Befreiung von der Versicherungspflicht kann bei mehreren geringfügig entlohten Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend.

§ 11 Geheimhaltung (*soweit erwünscht und erforderlich*)

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Diese Pflicht erstreckt sich auch auf die Angelegenheiten der beratenden Mitglieder sowie Angelegenheiten anderer Gesellschaften, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. Die Geheimhaltung ist sowohl gegenüber Außenstehenden, als auch gegenüber anderen Mitarbeitern des Arbeitgebers, die mit dem betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind, zu wahren.

(2) Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrags und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

(3) Der Arbeitnehmer wird allgemeinen und speziellen Anweisungen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung Folge leisten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

(4) Vorträge oder Veröffentlichungen, welche die Interessen, Geschäftsfelder oder Produkte des Arbeitgebers berühren, bedürfen der schriftlichen vorherigen Einwilligung des Arbeitgebers.

§ 12 Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge (*soweit erwünscht und erforderlich*)

(1) Für Rechte an Erfindungen oder technischen Verbesserungen, die der

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber oder im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber oder aufgrund von Arbeitserzeugnissen des Arbeitgebers gemacht oder erarbeitet hat, gilt das Arbeitnehmererfindungsgesetz.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede von ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindung nach Abs. 1 dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu melden und hierbei kenntlich zu machen, dass es sich um die Meldung einer Erfindung handelt.

§ 13 Urheberrechte und verwandte Schutzrechte (*soweit erwünscht und erforderlich*)

(1) Der Arbeitnehmer überträgt sämtliche Rechte am Arbeitsergebnis, insbesondere sämtliche Markenrechte, Nutzungsrechte an Urheberrechten, Geschmacksmusterrechte, verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechts (einschließlich aller Entwicklungsstufen) und sonstige Immaterialgüterrechte, die er während der Zeit seiner Tätigkeit erwirbt, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkt ausschließlich auf den Arbeitgeber, wenn diese

a) im Zusammenhang mit den geschäftlichen Aktivitäten von dem Arbeitnehmer erworben wurden

oder

b) unter Verwendung von Material und/oder Arbeitszeit, die von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurden, entwickelt oder erworben wurden, während oder außerhalb der Arbeitszeit,

oder

c) mit seiner Arbeit während des Zeitraums dieses Arbeitsvertrags zusammenhängen.

(2) Die Übertragung schließt auch Rechte ein, die vor Aufnahme der Tätigkeit für den Arbeitgeber erworben wurden, sofern die unter Abs. 1 lit. a – c genannten Voraussetzungen zutreffen.

(3) Die Übertragung nach Abs. 1 und Abs. 2 umfasst unter anderem die Befugnis des Arbeitgebers, die Werke im In- und Ausland in körperlicher und unkörperlicher Form – entgeltlich oder unentgeltlich – zu nutzen, öffentlich wieder zu geben, zu

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



vervielfältigen, zu verbreiten, in digitaler oder analoger Form auf Bild-, Daten- und Tonträger aller Art aufzunehmen und diese ihrerseits zu vervielfältigen und zu verbreiten. Die Übertragung umfasst insbesondere auch die Befugnis, das Werk interaktiv auf elektronischem Weg auf allen derzeit bekannten Übertragungswegen wie Kabel, Satellit, allen Funkübertragungssystemen jeder Art in allen Standards nutzbar zu machen.

(4) Die Regelung in § 69b des Urheberrechtsgesetzes zur Urheberschaft in Arbeits- und Dienstverhältnissen bleibt unberührt.

(5) Sämtliche vorstehenden Rechte sind dem Arbeitgeber spätestens zum Zeitpunkt ihrer Entstehung als ausschließliche Rechte zu übertragen und können vom Arbeitgeber nach freiem Belieben ganz oder teilweise auch in Form einer ausschließlichen oder nicht ausschließlichen Berechtigung auf Dritte weiter übertragen werden.

(6) Der Arbeitnehmer räumt dem Arbeitgeber das Recht ein, die von ihm geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen zu bearbeiten und zu ändern sowie die so bearbeiteten oder geänderten Werke zu vervielfältigen, zu veröffentlichen und zu verbreiten.

(7) Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung oder Verwertung der Nutzungsrechte besteht nicht. Das dem Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes eventuell zustehende Rückrufrecht wegen Nichtausübung der jeweils übertragenen Nutzungsrechte ist für die Dauer von fünf Jahren ab deren Übertragung ausgeschlossen.

(8) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen seines Bestimmungsrechts gemäß § 13 S. 2 UrhG damit einverstanden, dass eine Benennung und Bezeichnung des Arbeitnehmers als Urheber im Rahmen der Verwertung der vertragsgegenständlichen Rechte nicht erfolgt.

(9) Sämtliche vom Arbeitnehmer etwa geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen sind Bestandteil der Arbeitsaufgabe im Sinne von § 1 Abs. 1 und mit der Vergütung gemäß § 4 dieses Vertrags vollständig abgegolten.

§ 14 Telefon-, EDV- und E-Mail-Nutzung

(1) Die betrieblichen EDV-Einrichtungen (Computer, Geräte und Programme),

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



Telekommunikationseinrichtungen (Telefone, Telefax) und Kopiergeräte dürfen nur zu arbeitsvertraglichen Zwecken genutzt werden. Kurze dienstlich veranlasste Privattelefonate sind zulässig, jedoch auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken.

(2) Die Verpflichtung zur ausschließlich dienstlichen Nutzung gilt insbesondere für die Nutzung von Email und Internet. Sollte der Arbeitnehmer E-Mails privaten Inhalts erhalten, sind diese unverzüglich und vollständig zu löschen.

§ 15 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Vor Dienstantritt ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für beide Seiten ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

(2) Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen ordentlich kündigen.

(3) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

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

(5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer mit Ausspruch einer Kündigung, gleichgültig von welcher Seite, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch und etwaige Zeitguthaben – auch vorübergehend – unwiderruflich von der Arbeit freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß gegeben ist (z. B. Geheimnisverrat, Konkurrenzaktivität, strafbare Handlungen), der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt und der sachliche Grund das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Gleiches gilt bei einem dringenden Verdacht eines gravierenden Vertragsverstoßes.

(6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente (Teil- oder Vollrente) in Anspruch nimmt.

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



(7) Das Arbeitsverhältnis endet außerdem, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn geltende Regelaltersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

(8) Will der Arbeitnehmer im Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so gilt hierfür die Frist des § 4 Satz 1 KSchG. Entsprechendes gilt nach § 4 Satz 2 KSchG für den Fall der Änderungskündigung. Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam (§ 7 KSchG). Bei unverschuldeter Versäumung kann die Kündigungsschutzklage innerhalb von zwei Wochen auf Antrag vom Arbeitsgericht nachträglich zugelassen werden.

§ 16 Herausgabe von Arbeitsmitteln und Unterlagen

(1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers - aber auch bei längerer Abwesenheit im Unternehmen wie im Falle von Kündigung, Freistellung oder Ähnlichem - sämtliche Arbeitsunterlagen, - mittel und -ergebnisse, insbes. auch Unterlagen, Urkunden, Aufzeichnungen, Notizen, Entwürfe oder hiervon gefertigte Durchschriften oder Kopien, gleichgültig auf welchem Datenträger, an den Arbeitgeber zurück- bzw. herauszugeben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat er dies unaufgefordert zu tun.

(2) Dieselbe Verpflichtung gilt hinsichtlich sämtlicher weiterer Sachen und Gegenstände, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen, wie beispielsweise Firmenfahrzeug, Berechtigungskarten, Schlüssel, Mobiltelefon, Laptop oder Ähnliches.

§ 17 Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt, oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet dem

Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für die genannten Vertragsverletzungen bis zum Ende der Probezeit und in Höhe einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 18 Ausschlussklausel

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, müssen innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Nicht innerhalb dieser Frist geltend gemachte Ansprüche verfallen.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Die vorstehenden Regelungen gelten jeweils nicht für folgende Ansprüche:

- Ansprüche, die vom rechtskräftigen Ausgang eines Kündigungsschutzverfahrens abhängen. Hier beginnen vorstehende Fristen mit dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens
- Ansprüche, die auf dem gesetzlichen Mindestlohn oder auf einem festgesetzten branchenspezifischen Mindestlohn beruhen oder einen solchen ersetzende Ansprüche betreffen, etwa auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsentgelt
- Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen
- Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen
- Ansprüche, die auf einer mindestens grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers, seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen beruhen

§ 19 Betriebliche und tarifliche Regelungen / Öffnungsklausel

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



Zur Zeit des Vertragsabschlusses bestehen beim Arbeitgeber keine kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen), die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Sofern nachträglich tarifliche oder betriebliche Regelungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und soweit der Arbeitnehmer vom persönlichen Anwendungsbereich erfasst ist, gehen diese Regelungen den Bestimmungen dieses Arbeitsvertrags und sonstigen arbeitsvertraglichen Abmachungen vor, auch wenn sie für den Arbeitnehmer im Einzelfall ungünstiger sind (Öffnungsklausel, Ausschluss des Günstigkeitsprinzips). Dies gilt beispielsweise für Fragen der betrieblichen Ordnung, eine Änderung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung oder freiwilliger Sozialleistungen. Dieser Vorbehalt gilt auch für mehrfache Änderungen.

§ 20 Nebenabreden/Textform/Salvatorische Klausel/Sonstiges

- (1) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
- (2) Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit zumindest der Textform.
- (3) Das Textformerfordernis gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers.
- (4) Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden. Auch die wiederholte Gewährung einer Leistung oder Vergünstigung begründet einen Rechtsanspruch für die Zukunft nur bei Beachtung zumindest der Textform (Ausschluss betrieblicher Übung).
- (5) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!



(6) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kontoverbindung, Kinderzahl und Kontaktdaten zu informieren.

(7) Der Arbeitnehmer bestätigt, eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages erhalten zu haben.

.....

.....

Ort

Datum

.....

.....

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

* Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis!

