**Befristeter Musterarbeitsvertrag ohne Tarifbindung** **[0)](#zu0)**

Zwischen der Firma und Herrn/Frau
(im Folgenden Arbeitgeber genannt) (im Folgenden Arbeitnehmer/in genannt)

wird folgender Vertrag **[1)](#zu1)** geschlossen:

**1. Arbeitsaufgaben und -ort**

Frau/Herr       wird als       beschäftigt *(Angabe der Tätigkeit).*

Als Arbeitsort wird       und       vereinbart. **[2)](#zu2)**

**2. Beginn, Dauer und Ende des Arbeitsverhältnisses**

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am      .

b) Das Arbeitsverhältnis wird befristet auf bestimmte Zeit bis zum       geschlossen. **[3)](#zu3)**

c) Die ersten       Monate gelten als Probezeit. Während dieses Zeitraums kann das Arbeitsverhältnis mit den für die Probezeit maßgeblichen zweiwöchigen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 3 BGB gekündigt werden. [**4)**](#zu4)

d) Nach Ablauf dieser Probezeit von       Monaten ist das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 Abs. 1 und 2 BGB ordentlich kündbar. Eine Kündigung muss von beiden Vertragsparteien schriftlich erfolgen, um gemäß § 623 BGB wirksam zu sein.

 Soweit der/die Arbeitnehmer/in geltend machen will, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er gem. § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgerichts erheben. **[5)](#zu5)**

e) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit begründet.

f) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, in dem Zeitpunkt, in dem der/die Arbeitnehmer/in die ungekürzte Regelaltersrente in Anspruch nehmen kann.

g) Ohne Einhaltung einer Frist kann gemäß § 626 BGB das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund gelöst werden. Ein wichtiger Grund für den Arbeitgeber liegt insbesondere vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in.

aa) in dem Gewerbe, in dem der Arbeitgeber seinen Schwerpunkt hat, Schwarzarbeit ausübt.

bb) ohne Auftrag des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten oder des Fahrzeughalters Fahrten mit

 deren Kraftfahrzeugen vornimmt, oder wenn er/sie solche Kraftfahrzeuge in Betrieb setzt, ohne eine

 gültige Fahrerlaubnis zu besitzen.

 **[6)](#zu6)** *Hinweis: Beachten Sie bitte die Ausführungen* ***zu 6.*** *in der Zusatzinformation*

Eine fristlose Kündigung, die als solche unwirksam ist, gilt als fristgemäße Kündigung zum nächstmöglichen Termin.

h) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den/die Arbeitnehmer/in bei einer Kündigung während der einzuhaltenden Kündigungsfrist von der Arbeit freizustellen, unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche oder Zeitguthaben.

**3. Schadensersatz bei Nichtaufnahme oder Verweigerung der Arbeit**

Nimmt der Mitarbeiter die Arbeit vertragswidrig nicht oder verspätet auf, verweigert er vorübergehend unberechtigt die Arbeit, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist unberechtigt auf ohne das ein wichtiger Grund vorliegt oder wird der Arbeitgeber durch ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Eine Kündigung vor dem tatsächlichen Beginn des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.

Als Vertragsstrafe wird in diesen Fällen ein sich aus der Bruttomonatsvergütung gemäß nachstehender Nr. 4 a) dieses Vertrages zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt.

Das Recht des Arbeitgebers, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen, bleibt unberührt.

Dem/Der Arbeitnehmer/in steht das Recht zu nachzuweisen, dass der pauschalierte oder vom Arbeitgeber dargelegten Schaden niedriger oder überhaupt nicht entstanden ist.

**4. Vergütung**

a) Vergütung pro Monat:       €

 Widerrufliche Zulagen       €

 (ggf. auch Angabe von weiteren Prämien, Zuschläge etc.; vgl. auch hier Ausführung zu Ziff. [**7)**](#zu7)

 **Bruttovergütung gesamt**: **€**

**[8)](#zu8)** *Hinweis: Beachten Sie bitte die Ausführungen* ***zu 8.*** *in der Zusatzinformation*

b) Gelegentliche, d.h. nicht regelmäßig wiederkehrende Überschreitungen der regelmäßigen Arbeitszeit sind bis zu einer Zeit von 10 Stunden im Monat durch das Monatsentgelt mit abgegolten. Darüber hinausgehende Mehrarbeit (Überstunden) wird nach Wahl des Arbeitgebers mit       € vergütet oder mit der gleichen Stundenzahl in Freizeit ausgeglichen. Eine vergütungspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn sie konkret angeordnet wurde. **[9)](#zu9)**

c) Die Bruttovergütung ist jeweils am 30. (*alternativ: am letzten Tag*) des Monats fällig und wird bargeldlos an ein vom/von der Arbeitnehmer/in zu benennendes Konto überwiesen. Eine etwaige Überstundenvergütung wird mit dem Entgelt des Folgemonats ausgezahlt.

d) Dem/Der Arbeitnehmer/in ist es nicht gestattet, gegenwärtige oder zukünftige Lohnforderungen ohne Einverständnis des Arbeitgebers an Dritte abzutreten. Solche Abtretungen sind gegenüber dem Arbeitgeber unwirksam. Beim Arbeitgeber anfallende Kosten einer Lohnpfändung werden mit einer Pauschale von 10 € pro Vorgang abgegolten. Der Arbeitgeber kann stattdessen auch den nachweisbaren Schaden geltend machen. Dem/Der Arbeitnehmer/in steht das Recht zu nachzuweisen, dass die pauschalierten Kosten niedriger oder überhaupt nicht entstanden waren. **[10)](#zu10)**

e) Vom Arbeitgeber angeordnete Dienstreisen (Hin- und Rückreise) werden dem Arbeitnehmer pro Tag höchstens in Höhe der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit mit dem zuschlagfreien Durchschnittsverdienst vergütet. Reisezeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des/der Arbeitnehmer/s/in werden dagegen nicht vergütet, sofern die monatliche Vergütung des gesetzlichen Mindestlohn nicht erreicht, erhält der/die Arbeitnehmer/in in dem betreffenden Monat eine Gesamtvergütung für die genannten Reisezeiten in der Höhe der Differenz des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts und des gesetzlichen Mindestlohns. **[10 a)](#zu10a)**

**[11)](#zu11)** *Hinweis: Beachten Sie bitte die Ausführungen* ***zu 11.*** *in der Zusatzinformation*

**5. Arbeitszeit**

a) Die durchschnittliche, regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit beträgt       Stunden pro Woche, wobei der Samstag als Arbeitstag gilt.

b) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

c) Soweit die tägliche Arbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt steht dem/der Arbeitnehmer/in entsprechend § 4 ArbZG eine einzuhaltende Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu. Beträgt die tägliche Arbeitszeit insgesamt mehr als neun Stunden, ist die Arbeitszeit für mindestens 45 Minuten zu unterbrechen. Die Lage der Pause ist üblicherweise von       bis       Uhr, ist aber im Einzelfall konkret an die betrieblichen Bedürfnisse anzupassen.

d) An- und Auskleiden, Waschen, Frühstücks-, Mittags- und Kaffeepausen rechnen nicht als Arbeitszeit.

 **[12 a)](#zu12a)** *Hinweis: Beachten Sie bitte die Ausführungen* ***zu 12 a)***  *in der Zusatzinformation*

**[12 b)](#zu12b)** *Hinweis: Beachten Sie bitte die Ausführungen* ***zu 12 b)***  *in der Zusatzinformation*

e) Der Arbeitgeber ist berechtigt, einerseits Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Dabei ist gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in eine Ankündigungsfrist von 2 Kalenderwochen einzuhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung gem. Nr. 4 a) dieses Vertrages entsprechend reduziert wird. [**12 c)**](#zu12c)

**6. Urlaub**

a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen je Kalenderjahr. Dies entspricht bei einer Sechstagewoche 24 Werktage / bei einer Fünftagewoche 20 Arbeitstage.

b) Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer über den gesetzlichen Anspruch hinaus zusätzlich einen Urlaub von       Werktagen /       Arbeitstagen je Kalenderjahr auf der Basis einer      -Tagewoche[.](#zu13a) **[13 a)](#zu13a)**

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

d) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Die Gewährung des Urlaubs richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz; es sei denn, dass nachfolgend etwas anderes geregelt ist.

aa) Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der gesetzliche

 Urlaubsanspruch nach Nr. 6 a) dieses Vertrages spätestens 15 Monate nach Ablauf des für den

 jeweiligen Urlaubsanspruch maßgeblichen Kalenderjahres.

bb) Für den zusätzlichen nach Nr. 6 b) dieses Vertrages zu gewährenden Urlaub gilt abweichend von

 den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf

 des 31.03. des folgenden Kalenderjahres auch dann verfällt, wenn der Urlaub bis dahin wegen

 krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. **[13 b)](#zu13b)**

cc) Der zusätzliche Urlaub nach Nr. 6 b) dieses Vertrages verfällt auch dann zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres, wenn der/die Arbeitnehmer/in nicht gesondert vor Ende des Urlaubsjahres vom Arbeitgeber über die Anzahl der Resturlaubstage informiert und zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufgefordert wurde, es sei denn der Arbeitgeber hatte bereits geltend gemachten Urlaub in rechtswidriger Weise verweigert. [**13 c)**](#zu13c)

e) Scheidet der/die Arbeitnehmer/in nach Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit von 6 Monaten aus dem Arbeitsverhältnis im zweiten Halbjahr eines Kalenderjahres aus, so hat er/sie Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, mindestens jedoch den gesetzlichen Mindesturlaub.**[13 d)](#zu13d)**

f) Soweit die Anzahl der Urlaubstage über dem gesetzlich zustehenden Urlaub nach dem BurlG liegt, reduziert sich der Urlaubsanspruch des/der Arbeitnehmer/s/in – auch bereits unterjährig – je fünf Arbeitstage, die der/die Arbeitnehmer/in wegen Krankheit (unabhängig davon, ob die Fehltage zusammenhängend oder einzeln angefallen sind) gefehlt hat, um jeweils einen Tag. **[13 e)](#zu13e)**

g) Der Urlaubsanspruch (gesetzlicher Mindesturlaub und zusätzlicher Urlaub nach Ziff. 6 b)) wird für jeden vollen Kalendermonat in dem der Arbeitnehmer Elternzeit nach dem Elternzeitgesetz sowie Pflege oder Sterbebegleitung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt, um 1/12 gekürzt, soweit eine vollständige Freistellung von der Arbeit erfolgt.

h) Während des Urlaubs ist dem/der Arbeitnehmer/in jede gewerbliche, auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt, die dem Urlaubszweck der Erholung widerspricht.

i) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit dem Arbeitgeber auf Grundlage der betrieblichen Notwendigkeit abzustimmen. Im Übrigen gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

**[14)](#zu14)** *Hinweis: Beachten Sie bitte die Ausführungen* ***zu 14.*** *in der Zusatzinformation*

**7. Arbeitsunfähigkeit**

a) Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

b) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 2 Kalendertage, hat der/die Arbeitnehmer/in eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung vom 1. Tag an zu verlangen.

c) Wird die Arbeitsunfähigkeit des/der Arbeitnehmer/s/in durch einen Dritten verursacht, ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, die ihm/ihr gegen diesen Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe der ihm/ihr während der Arbeitsunfähigkeit gezahlten Vergütung einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberbeitrages zur Sozialversicherung dem Arbeitgeber abzutreten oder geltend zu machen und an den Arbeitgeber abzuführen.

**8. Arbeitsausfall und Arbeitsverhinderung**

Abweichend von § 616 BGB wird die Arbeitsvergütung nur für die Zeit gezahlt, in der der/die Arbeitnehmer/in im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit dem Arbeitgeber an der Arbeitsstelle zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht.

Bei Freistellung anlässlich der Erkrankung eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes des/der Arbeitnehmer/s/in, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, besteht kein Anspruch auf Vergütung (beachte § 45 Abs. 1 SGB V).

**9. Pflichten des/der Arbeitnehmer/s/in**

a) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die ihm/ihr übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen, Werkzeuge und Geräte des Betriebes sachgemäß zu behandeln und die Interessen des Betriebes nach besten Kräften zu vertreten. Er/Sie hat seine/ihre Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und darf ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keinerlei selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit daneben ausüben, die die vertraglich geschuldeten Leistungen oder die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen. Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses schon bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

b) Dem/Der Arbeitnehmer/in ist es untersagt, Kundenfahrzeuge oder Kraftfahrzeuge des Arbeitgebers oder seines Beauftragten ohne gültige Fahrerlaubnis in Betrieb zu setzen. Außerdem ist es ihm/ihr verboten, die genannten Kraftfahrzeuge ohne Auftrag des Arbeitgebers oder seines Beauftragten zu fahren.

 Dem/Der Arbeitnehmer/in ist es untersagt, während der Arbeitszeit und der Pausen Alkohol zu sich zu nehmen.

 Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, die gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften und die betriebliche Brandschutzordnung zur Kenntnis zu nehmen und einzuhalten.

c) Über vertrauliche Angelegenheiten des Unternehmens (z.B. Geschäftsgeheimnisse) hat der/die Arbeitnehmer/in uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

d) Im Falle des Ausscheidens oder der Freistellung ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, unaufgefordert sämtliche in seinem/ihrem Besitz befindlichen Geschäftsunterlagen, Schlüssel, ein ggf. zur Verfügung gestelltes Firmenfahrzeug und sonstige dem/der Arbeitnehmer/in nicht gehörenden Gegenstände an den Arbeitgeber zurückzugeben. Für Verlust und schuldhafte Beschädigung hat er/sie dem Arbeitgeber Schadensersatz zu leisten, der gegen Vergütungsforderungen aufgerechnet werden kann. Erzielt der/die Arbeitnehmer/in während der Freistellung anderweitig Entgelt aus Arbeitnehmertätigkeit, so ist dieses auf die Vergütung anzurechnen.

e) Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz, Fax, Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails sind nur zu dienstlichen Zwecken gestattet.

f) Personenbezogene Daten des/der Arbeitnehmer/s/in werden entsprechend § 26 BDSG für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet, wenn dies entweder für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigung erforderlich ist. Durch eine Unterschrift auf der diesem Arbeitsvertrag gesondert beiliegenden „Erstinformation für Mitarbeiter (gem. Art. 13 Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO))“bestätigt der/die Arbeitnehmer/in, das ihm/ihr ein entsprechendes Formular ausgehändigt worden ist. Eine Kopie dieses unterschriebenen Informationsschreibens ist Bestandteil dieses Vertrages und wird als Anlage geführt.

Außerdem verpflichtet sich der/die Arbeitnehmer/in durch eine Unterschrift auf einem gesonderten Formblatt, das Datengeheimnis gemäß § 53 BDSG zu wahren. Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis ist ebenfalls Bestandteil dieses Vertrages und zwingend als Anlage zu führen.

**[15)](#zu15)** *Hinweis: Beachten Sie bitte die Ausführungen* ***zu 15.*** *in der Zusatzinformation*

**10. Ausschlussklausel**

Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit des Anspruches, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist in Textform geltend gemacht werden.

Erkennt die Gegenseite den vor Fristende in Textform dargelegten Anspruch nicht an, so verbleibt dem Anspruchsteller eine Frist von weiteren 3 Monaten, um sein Begehren gerichtlich geltend zu machen.

Die Ausschlussfrist gilt nicht bei Haftung wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit und bei Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit. Ebenso gilt diese Ausschlussfrist nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. AEntG, MiLoG, BetrVG). Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.

**[16)](#zu16)** *Hinweis: Beachten Sie bitte die Ausführungen* ***zu 16.*** *in der Zusatzinformation*

**11. Sonstiges**

a) Ergänzungen und Abänderungen dieses Anstellungsvertrags durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam. Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen der Schriftform – dies gilt auch für Änderungen dieser Schriftformabrede. Das bedeutet, dass keine Ansprüche aus betrieblicher Übung entstehen*.*

b) Gerichtsstand für Streitigkeiten aus diesem Vertragsverhältnis ist das für den Erfüllungsort der Arbeitsleistung zuständige Gericht.

     , den            , den

Unterschrift des Arbeitgebers Unterschrift des/der Arbeitnehmer/in **[17)](#zu17)**

**Zusatzinformation zum befristeten Anstellungsvertrag**

**zu 0.: Was ist bei Anwendung dieses Musterarbeitsvertrages/Arbeitsvertrags­formulares zu beachten?**

Bei der Anwendung dieses Musterarbeitsvertrages muss sich jeder Arbeitgeber darüber im Klaren sein, dass er ein (Arbeitsvertrags-)Formular verwendet. Aufgrund der Änderungen durch die Schuldrechtsreform im Jahr 2002 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahr 2005 (Az. 5 AZR 572/04) entschieden, dass Arbeitsverträge als Verbraucherverträge gelten. Das bedeutet aber, dass die Verbraucherschutzvorschriften aus dem BGB in Zukunft auch auf Arbeitsverhältnisse Anwendung finden. Verwendet der Arbeitgeber somit in einem Vertrag vorformulierte Klauseln, greift zu seinen Lasten § 310 Abs. 3 BGB, so dass Formulararbeitsverträge an den § 305 bis § 309 BGB („AGB-Prüfung“) zu messen sind. Wegen dieser Gleichsetzung eines Arbeitnehmers mit einem Verbraucher besteht deshalb bei der Verwendung von Arbeitsvertragsformularen immer die Gefahr, dass eine Regelung bzw. Klausel des Arbeitsvertrages durch die Gerichte wegen eines Verstoßes gegen das AGB-Recht (§§ 307 ff) als unwirksam angesehen wird. Deshalb kann dem Arbeitgeber bei Verwendung dieses Formulars nur der dringende Rat gegeben werden, mit jedem neu einzustellenden Mitarbeiter das Formular Punkt für Punkt zu besprechen und diese Unterredung schriftlich zu dokumentieren. Ansonsten kann der Mitarbeiter nämlich immer argumentieren, dass er die für ihn überraschende Klausel im Arbeitsvertrag nicht gekannt habe.

Insoweit kann dieses Arbeitsvertragsformular nur ein Hilfsmittel sein, um den mit dem Mitarbeiter zu schließenden Arbeitsvertrag im Einzelnen zu besprechen. Insoweit wäre für den Arbeitgeber zu überlegen, ob er sich in Anlehnung an den Musterarbeitsvertrag seinen Text für den Vertrag jeweils selbst überlegt. Soweit er aber dieses Formular verwendet, bietet es sich für den Arbeitgeber an, die einzelne Erörterung des Vertrages durch Abzeichnen eines jeden Paragraphen zu dokumentieren.

Dagegen dürfte es nicht ausreichen, wenn am Ende des Vertrages eine maschinenschriftliche Regelung aufgenommen wird, dass jeder Vertragspunkt einzeln besprochen wurde. Denn auch eine solche formularmäßige Regelung wäre damit im Streitfall eine überraschende Klausel. Vielmehr sollte die Formulierung, „dass jeder Einzelpunkt des Arbeitsvertrages erörtert und besprochen wurde“, handschriftlich in den Vertrag aufgenommen werden. [⮴ *zurück*](#V0)

**zu 1.: Warum sollte man einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen?**

Nach § 2 des Nachweisgesetzes (NachwG) hat der Arbeitgeber die Pflicht, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und diese dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz führte bis zum 31.07.2022 zu keinen direkten Sanktionen. Ab dem 01.08.2022 kann ein Verstoß gegen die Vorschriften des Nachweisgesetzes jedoch mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 € geahndet werden. Daneben führt die schriftliche Fixierung des Arbeitsvertrages nach dem Nachweisgesetz zu einer Beweiserleichterung für den Arbeitgeber. Denn dieser muss im Falle einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer (oder mit den Behörden) den Inhalt des bestehenden Arbeitsverhältnisses beweisen. Der schriftliche Arbeitsvertrag hilft letztendlich dem Arbeitgeber, dieser Darlegungspflicht zu genügen. Wichtig ist die Schriftform insbesondere auch bei befristeten Arbeitsverträgen. Liegt der befristete Arbeitsvertrag bzw. die Befristungsvereinbarung nicht schon bei Arbeitsantritt des Arbeitnehmers schriftlich und von beiden Seiten unterschrieben vor, gelten diese Arbeitsverträge gemäß §§ 14 Abs. 4, 16 TzBfG als unbefristete Arbeitsverhältnisse. Darüber hinaus sind mit Inkrafttreten der Neufassung des NachwG ab August 2022 einige zusätzliche Pflichtangaben in § 2 NachwG aufgenommen worden, die es bei Vertragsabschluss zu berücksichtigen gilt. Soweit diese Angaben in jeden einzelnen Arbeitsvertrag aufgenommen werden müssen, wurden sie bereits in den vorstehenden Mustervertrag eingearbeitet. Nachfolgend finden sich aber noch kurze Hinweise zu zwei bei Vertragsabschluss aufzunehmende Pflichtangaben, die nur dann im Arbeitsvertrag auftauchen müssen, wenn sie im konkreten Arbeitsverhältnis eine Rolle spielen.

So muss der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 12 NachwG in Zukunft seinen neuen Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag auch auf vom **Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen** hinweisen, auf die der Arbeitnehmer ggf. einen Teilnahmeanspruch hat. Ein solcher Anspruch auf Teilnahme an einer Fortbildung kann sich dabei aus dem Arbeitsvertrag, einem ggf. zugrundeliegenden Tarifvertrag oder aus dem Gesetz ergeben.

Nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 12 NachwG muss der Arbeitgeber zudem über den **Namen und die Anschrift** **des Versorgungsträgers** informieren, wenn in seinem Betrieb eine betriebliche Altersvorsorge über einen externen Versorgungsträger angeboten wird. Eine Nachweispflicht besteht aber nicht, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist. [⮴ *zurück*](#V1)

**zu 2.: Angabe eines oder mehrerer Arbeitsorte**

Unter der **Nr.. 2** des Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber ein, zwei oder auch mehrere Arbeitsorte angeben, an denen ein Einsatz des Arbeitnehmers möglich sein soll. Allerdings muss sich der Arbeitgeber darüber klar sein, dass er sich bei der Nennung zweier oder mehrerer Arbeitsorte die Möglichkeit der betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsnehmers erschwert. Wird nämlich der mögliche Arbeitsort auf mehrere Standorte ausgeweitet, so ist die Sozialauswahl im Falle einer betriebsbedingten Kündigung auf die im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers genannten Arbeitsorte auszuweiten.

Bei Arbeitgebern mit mehr als nur einem Betriebsstandort besteht häufig das Bedürfnis, dass man den Arbeitnehmer an allen Arbeitsorten einsetzen können möchte. In diesen Fällen bietet sich folgende Formulierung an:

 *„Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet auf Weisung und nach billigem Ermessen des Arbeitgebers oder seiner Beauftragten bei Bedarf auch andere gleichwertige und zumutbare Arbeiten im Betrieb, auch an anderen Standorten, zu leisten.“*

Im Gegensatz zur konkreten Nennung verschiedener Betriebsstandorte, an denen der Arbeitnehmer eingesetzt wird, schadet die vorstehende allgemeine Versetzungsklausel nicht bei der Sozialauswahl im Rahmen einer Kündigung. Nach einem BAG-Urteil vom 15.12.2005 (Az. 6 AZR 199/05) ist nämlich die soziale Auswahl bei einer betriebsbedingten Kündigung auf den Betrieb beschränkt, in dem der zu kündigende Arbeitnehmer beschäftigt ist. Dies gilt nach Aussage des Gerichts unabhängig davon, ob der Arbeitgeber nach dem Arbeitsverstag zur Versetzung des Arbeitnehmers in andere Betriebe berechtigt sein soll. [⮴ *zurück*](#V2)

**zu 3.: Befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis**?

An dieser Stelle sollte sich der Arbeitgeber die Frage stellen, ob er nach Ablauf der Probezeit ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer eingehen möchte.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann der Arbeitgeber nämlich das Arbeitsverhältnis durch eine entsprechende schriftliche Vereinbarung (regelmäßig im Arbeitsvertrag selbst) zeitlich befristen, wenn der Arbeitnehmer nicht zuvor schon im gleichen Betrieb beschäftigt wurde (vgl. § 14 Abs. 2 S. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Hier ist nun unbedingt zu beachten, dass nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 06.06.2018 (Az. 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14) nahezu jede Vorbeschäftigung des einzustellende Arbeitnehmer schädlich für eine wirksame Befristung ist. Im Nachgang dazu hat das BAG dann auch entschieden, dass eine Beschäftigung 8 Jahre zwar zu einer unwirksamen Befristung führt – egal ob in Nebenbeschäftigung oder einem sonstigen Arbeitsverhältnis. Damit ist dann auch die bisherige Rechtsprechung des BAG-Urteil vom 06.04.2011 (Az. 7 AZR 761/09)) nicht mehr anwendbar nach der noch ein Abschluss eines kalendermäßig (sachgrundlos) befristeten Arbeitsverhältnisses möglich war, wenn die frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers beim „neuen“ Arbeitgeber mehr als 3 Jahre zurückliegt.

Grundsätzlich empfiehlt sich eine zeitliche Befristung bei allen Arbeitnehmern, über deren Arbeitsqualität sich der Arbeitgeber noch keine abschließende Meinung hat bilden können. Dies gilt auch dann, wenn eigentlich eine langfristige Beschäftigung beabsichtigt wird. Denn insbesondere bei Betrieben mit in der Regel mehr als 5 Beschäftigten (bei Einstellungen ab dem 31.12.2003 mit mehr als 10 Beschäftigten) finden die strengen Kündigungsschutzregeln des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung. Deshalb haben diese Unternehmen außerhalb der zeitlichen Befristung der Arbeitsverträge kaum noch eine Möglichkeit zur einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate andauert.

Eine zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund darf sich maximal auf 2 Jahre erstrecken, wobei der Arbeitsvertrag während dieser Zeit dreimal verlängert werden kann. Unabhängig davon erscheint es uns aber sinnvoll, dass Arbeitsverhältnis zunächst für die Dauer von 12 Monaten zu befristen. Unmittelbar vor Auslaufen der Befristung kann dann das Arbeitsverhältnis noch einmal schriftlich um 12 weitere Monate (bzw. zweimal um jeweils 6 Monate) verlängert werden. An dieser Stelle ist unbedingt zu beachten, dass zeitgleich mit der Verlängerung der Befristung keine weiteren Arbeitsbedingungen mit verändert werden. Ansonsten wird aus der beabsichtigten Verlängerung der Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Hält sich der Arbeitgeber an diese Weise der Verlängerung, erhält der Arbeitgeber dann gleich zweimal eine Möglichkeit zur problemlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Absolut wichtig ist aber, dass innerhalb des 2 Jahreszeitraums die Verlängerung der Befristung jeweils vor Ablauf der Befristungen schriftlich niedergelegt und von beiden Seiten unterschrieben wird. (Soweit mehr als eine einmalige Befristung geplant ist, empfehlen wir das als **Anlage** beigefügte Formular „Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages“.)

Läuft die Befristung des Arbeitsvertrages aus, endet das Arbeitsverhältnis automatisch, ohne dass es hierzu einer Kündigung bedarf. Erfolgt jedoch über den Beendigungszeitpunkt der Befristungsregelung hinaus eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber (Achtung: 1 Tag reicht aus), wandelt sich das zuvor befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes um. Insoweit behalten aber die sonstigen Vereinbarungen des bislang befristeten Arbeitsvertrages ihre Gültigkeit. (Zu beachten ist, dass befristete Arbeitsverhältnisse nicht durch die Arbeitsagentur gefördert werden.)

Sollen neue Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern im direktem Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium befristet abgeschlossen werden, so ist dies rechtlich ohne weiteres möglich – und zwar sowohl mit sachlichem Grund gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG als auch ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG für eine Dauer von bis zu 2 Jahren. Denn im Rahmen des § 14 TzBfG wird die vorherige Ausbildung eines Arbeitnehmers generell nicht als Arbeitsverhältnis gewertet. Allerdings kann beim Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages direkt im Anschluss an die Ausbildung mit einem ehemaligen Auszubildenden des Betriebes keine kurze (2-wöchige) Kündigungsfrist im Rahmen einer Probezeit vereinbart werden. Denn mit der vorherigen Ausbildung im Betrieb gilt die Wartezeit des § 1 KSchG von 6 Monaten schon als erfüllt, so dass dann die Kündigungsfristen des § 622 BGB anzuwenden sind.

Soweit der Arbeitgeber direkt nach Ablauf der Probezeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer abschließen möchte, muss er anstatt dieses Arbeitsvertrages das Formular „unbefristeter Musterarbeitsvertrag ohne Tarifbindung“ verwenden. [⮴ *zurück*](#V3)

**zu 4.:** **Welche Probezeit wird vereinbart?**

Mit der hier gewählten Formulierung wird eine Vereinbarung getroffen, die die Vorteile einer Befristung mit den kurzen Kündigungsfristen während einer Probezeit verbindet. Hier kann ein Zeitraum von bis zu 6 Monaten eingetragen werden, währenddessen gemäß § 622 Abs. 3 BGB das Arbeitsverhältnis mit der kurzen Frist von 2 Wochen gekündigt werden kann. Der 6-Monatszeitraum ist durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bedingt. Denn das KSchG, welches für Betriebe mit mehr als 5 Arbeitnehmern gilt (bzw. 10 Arbeitnehmern für ab dem 31.12.2003 eingestellte Arbeitnehmer), ist erst nach dem Ablauf von 6 Monaten anwendbar. Innerhalb dieser ersten 6 Monate des Beschäftigungsverhältnisses ist eine Kündigung deshalb noch unproblematisch. Insoweit muss nur die Kündigungserklärung innerhalb dieses 6-Monatszeitraums abgegeben werden – der Beendigungszeitpunkt selbst kann auch außerhalb des Zeitraums liegen.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aber erst nach dem Ablauf von 6 Monaten und ist das KSchG anwendbar, so muss er im Falle einer Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers die Gründe der Kündigung vor Gericht darlegen. Entscheidet das Gericht dann, dass die Gründe die Kündigung nicht sozial rechtfertigen, besteht das Arbeitsverhältnis ungekündigt fort. [⮴ *zurück*](#V4)

**zu 5.: Kündigung**

Für den Fall einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird auf die gesetzlichen Kündigungsfristen verwiesen.Denn die in § 622 Abs. 1 und 2 BGB geregelten gesetzlichen Kündigungsfristen können regelmäßig nicht verkürzt werden. Deshalb wird an dieser Stelle von einem Abdruck der Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag abgesehen. An diesem Vorgehen wird auch trotz der seit dem 01.08.2022 geltenden Neufassung des NachwG festgehalten. Denn § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG besagt an dieser Stelle nur, dass im Arbeitsvertrag das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren und auch die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses anzugeben sind. Weder im Gesetz noch in der Gesetzesbegründung finden sich jedoch Hinweise, auf welche Weise diese Information zu geben ist. Derzeit kann u.E. mangels anderweitiger Feststellung in Rechtsprechung und Literatur noch gut vertrete werden, dass auch ein Verweis auf die gesetzlichen Kündigungsfristen in § 622 Abs. 1 und 2 BGB ohne wörtliche Wiedergabe des Gesetzestextes ausreicht. Dafür spricht vor allem, dass nach obiger Neuregelung eine nicht rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzklage auch dann als verfristet gelten wird, wenn kein ordnungsgemäßer Hinweis auf die einzuhaltende Frist zu Erhebung der Kündigungsschutzklage erfolgt ist.

Sollte sich die Rechtsprechung in Zukunft allerdings dahingehend entwickeln, dass die wörtliche Wiedergabe der anwendbaren Kündigungsfristen erforderlich ist, sollte anstatt der Verweisung auf die gesetzliche Regelung der folgende Wortlaut des § 622 Abs. 1 und 2 BGB wiedergegeben werden:

*„aa) Das Arbeitsverhältnis des/der Arbeitnehmers/in kann mit Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.*

*bb) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen*

 *1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,*

 *2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

 *3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

 *4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

 *5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

 *6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,*

 *7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.“*

Nach Wiedergabe der gesetzlichen Kündigungsfristen müsste man dann mit einem eigenen Buchstaben für die Angabe der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage fortfahren.

Da es früher z.T. anders gehandhabt und § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB mittlerweile gestrichen wurden hier nur nochmals der Hinweis, dass bei den verlängerten Kündigungsfristen die kompletten Beschäftigungsjahre des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber (und nicht nur die ab dem 25. Lebensjahr) zu berücksichtigen sind. Ansonsten hat der Arbeitnehmer (Nach-)Zahlungsansprüche.

Nur in ganz begrenztem Umfang können allerdings Kleinunternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern von der gesetzlichen Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB abweichen. Solange nicht die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB gelten, können diese Kleinunternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern abweichend von Abs. 1 Kündigungsfristen von 4 Wochen vereinbaren, ohne dass diese zum 15. oder Monatsende erfolgen müssten (vgl. § 622 Abs. 5 BGB). Soweit die Arbeitgeber als Kleinunternehmer einem Arbeitnehmer kündigen wollen, für den noch nicht die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB gelten, so empfehlen wir folgende Formulierung:

*„Soweit für den/die Arbeitnehmer/in noch nicht die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB gelten, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit 4 Wochen.“* [⮴ *zurück*](#V5)

**zu 6.: Außerordentliche Kündigung wegen falscher Angaben im Personalfragebogen**

Diesem Musterarbeitsvertrag ist ein Personalfragebogen beigefügt, mit dem wichtige Daten des Arbeitnehmers aufgenommen werden können. Soweit der Arbeitgeber den Personalfragebogen bei der Einstellung des Arbeitnehmers verwendet (vgl.: zu 15.), sollte er im Arbeitsvertrag nach der **Nr. 2 g) bb)** folgende Formulierung aufnehmen:

*„cc) im Personalfragebogen enthaltende oder für die Einstellung maßgebende Angaben unrichtig angegeben hat.“* [⮴ *zurück*](#V6)

**zu 7.: Vergütungsvereinbarungen**

Unter der **Nr. 4 a)** ist die Bruttomonatsvergütung, die der Arbeitnehmer erhalten soll, anzugeben. Soweit dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dieser Bruttomonatsvergütung noch Zulagen gewährt werden sollen, die im Einzelfall auch widerrufen werden können, so sind sie unter dem Punkt Zulagen einzutragen. Nach dem 2022 neu gefassten Nachweisgesetz muss bei den Angaben zur Vergütung im Arbeitsvertrag bzw. in der Vertragsniederschrift nicht nur die konkrete Höhe des Entgelts zu finden sein, sondern es ist dort auch die genaue Zusammensetzung der Vergütung anzugeben – einschließlich aller Vergütungsbestandteile (wie Vergütung für Überstunden, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen). Dabei sind diese Angaben jeweils getrennt und unter Angabe der Fälligkeit und Art der Auszahlung zu machen. (*Beispiel für die Fälligkeit von variablen Bezügen (einzufügen als Satz 2 unter Nr. 4 c): Variable Bezüge, insbesondere für Zuschläge, Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind spätestens bis Ende des Monats auszubezahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde*). [⮴ *zurück*](#V7)

**zu 8.: Widerruf zusätzlich gezahlter Zulagen**

Ausschließlich für den Fall, dass dem Arbeitnehmer zusätzlich zum Bruttogehalt Zulagen gezahlt werden sollen, kann man bei Bedarf folgende Widerrufsklausel als eigenständige Klausel nach Nr. 4 a) dieses Arbeitsvertrages in den Vertrag mit aufnehmen:

1. *„Über die Bruttomonatsvergütung hinausgehende Verdienstbestandteile, die zusätzlich zum monatlich laufenden Entgelt gewährt werden, können bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (z.B. wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten oder in der Person des/der Arbeitnehmer/s/in oder im Rahmen einer Umstrukturierung) jederzeit widerrufen werden.“*[⮴ *zurück*](#V8)

**zu 9.: Mehrarbeitsklausel**

Vielfach wird in Arbeitsverträgen immer noch formularmäßig eine ganz pauschale Abgeltung von Überstunden durch das ausgezahlte Bruttogehalt vereinbart. Allerdings ist an dieser Stelle zu bedenken, dass nach der aktuellen BAG-Rechtsprechung eine ganz allgemein gehaltene Überstundenregelung dann intransparent (§ 307 BGB) und damit unwirksam ist, wenn mit dieser Regelung eunfach pauschal alle Überstunden mit dem Gehalt als abgegolten gelten. Mit der Wahl einer sehr pauschalen Formulierung riskiert ein Arbeitgeber also, dass die Klausel insgesamt unwirksam ist und damit sämtliche Überstunden vergütungspflichtig sind.

Im Gegensatz dazu dürfte die in der obigen Nr. 4 b) dieses Vertrages gewählte Formulierung rechtlich unangreifbar sein. Denn dort wird genau genannt, wie viele Überstunden im Monat durch die Bruttovergütung „mit abgegolten“ sind. Auch die vom Gehalt mit umfassten 10 Überstunden im Monat dürften noch angemessen sein. Insoweit ist nach der BAG-Rechtsprechung eine pauschale Vergütung von Mehrarbeit im Rahmen einer Vertragsklausel nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst werden sollen. Der Umfang der Arbeitspflicht muss deshalb so bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was ggf. auf ihn zukommt und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Diese Rechtsprechung wird insoweit auch von der erwähnten aktuellen Änderung des § 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG gestützt, nach der auch die Vergütung von Überstunden in der Vertragsniederschrift anzugeben ist.

Möchte der Arbeitgeber jedoch unbedingt eine etwas weitergehende pauschalere Formulierung zu den Überstunden in den Arbeitsvertrag aufnehmen, so könnte sich folgende, dann als Nr. 4 b) einzusetzende Regelung als gerade noch zulässig erachten (wobei keine Garantie dafür übernommen wird, dass die zukünftige Rechtsprechung die Klausel als wirksam erachten wird):

1. *Mit dem Bruttogehalt gemäß Nr. 4 a) sind …. Überstunden (bitte die konkrete Anzahl hier eintragen) pro Monat bis zu den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes von höchstens 48 Wochenarbeitsstunden abgegolten. Eine vergütungspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn sie konkret angeordnet wurde.*

In Ausnahmefällen kann eine ganz allgemein formulierte, formularmäßig verwendete pauschale Abgeltung von Überstunden (z.B. „*geleistete Überstunden sind durch die gezahlte Bruttovergütung mit abgegolten“*) dennoch zulässig sein. Nach der Rechtsprechung des BAG betreffen diese Ausnahmefälle Pauschalierungsvereinbarungen bei Vergütungen für Dienste höherer Art. Gemeint sind damit solche Arbeitsverhältnisse, bei denen der Arbeitnehmer aufgrund seiner Stellung nicht erwarten darf, dass andere Arbeitnehmer in vergleichbarer Stellung Überstunden nur gegen zusätzliche Vergütung leisten. Das BAG hat diesbezüglich entschieden, dass zumindest immer dann die Vergütung von Mehrarbeitsstunden nicht mehr erwartet werden kann, wenn ein Verdienst über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, (vgl. BAG-Urteil vom 22.02.2012; Az.: 5 AZR 765/10). Nur dann kann sich eine ganz pauschale Formulierung zur Abgeltung von Überstunden als zulässig erweisen. [⮴ *zurück*](#V9)

**zu 10.: Kostenpauschale für eine eventuelle Lohnpfändung beim Arbeitnehmer**

Dem Arbeitgeber können durch eine Lohnpfändung beim Arbeitnehmer oft erhebliche Kosten entstehen (z.B. zusätzliche Telefonate und Schriftverkehr oder der Einsatz von Betriebsmitteln). Da der Arbeitgeber keinen gesetzlichen Anspruch auf Ersatz dieser Kosten hat, muss er unbedingt eine Vereinbarung hierüber im Arbeitsvertrag treffen, die grundsätzlich zulässig ist. Um hier einen Arbeitsaufwand zur Ermittlung der Kosten zu vermeiden, ist es üblich und rechtlich nicht zu beanstanden, Kostenpauschalen zu vereinbaren. Insoweit ist die hier vereinbarte Pauschalhöhe von 10 € noch angemessen. Um die Wirksamkeit der Klausel zu erhalten, ist es absolut wichtig, dem Arbeitnehmer – wie hier in **Nr. 4 d)** des Mustervertrages – das Recht zum Nachweis zuzugestehen, dass der pauschalierte Kostenanspruch niedriger oder überhaupt nicht entstanden ist. [⮴ *zurück*](#V10)

**zu 10 a): Vergütung von Reisezeiten**

Ist weder im Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung noch im Arbeitsvertrag zur Vergütung von Dienstreisen irgendetwas geregelt, dann sind diese Reisen nach der BAG-Rechtsprechung (Urteil vom 25.04.2018; Az. 5 AZR 424/17) in vollem Umfang unabhängig davon zu vergüten, ob der Arbeitnehmer aus Anlass der Dienstreise selbst ein Fahrzeug steuert oder andere Verkehrsmittel benutzt und ob er während der Reise tatsächlich arbeitet. Allerdings können Arbeitgeber in Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich auch etwas anderes regeln. Zwar hat das BAG eine vom Arbeitgeber vorformulierte Klausel als unwirksam bewertet, wenn mit ihr sämtliche Reisezeiten mit der Bruttomonatsvergütung pauschal abgegolten sein sollen (BAG-Urteil vom 20.04.2011; Az. 5 AZR 200/10). Zulässig dürfte hingegen eine Klausel sein, mit der vereinbart wird, dass Reisezeiten dann nicht in vollem Umfang vergütet werden, soweit sie außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers liegen. Allerdings ist mit der Klausel gleichzeitig auch sicherzustellen, dass auch bei Durchführung von Dienstreisen der gesetzliche Mindestlohn immer erreicht wird. [⮴ *zurück*](#V10a)

**zu 11.: Regelungen bzgl. freiwilliger Sonderzahlungen**

Um als Arbeitgeber für qualifizierte Fachkräfte interessant zu sein, überlegen sich auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber Sonderzahlungen zu leisten. Um allerdings aufgrund einer betrieblichen Übung rechtlich nicht dazu verpflichtet zu werden, diese Sonderzahlung jährlich zahlen zu müssen, ist es wichtig, diese Zuwendungen unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellen. Zum einen gibt es die Möglichkeit die Freiwilligkeit der Sonderzahlung schon im Arbeitsvertrag festzulegen, in dem man vertraglich festlegt, dass jährlich über die Gewährung einer freiwilligen Sonderzahlung entschieden wird. In gleicher Weise kann der Arbeitgeber natürlich in den Jahren, in denen er eine Sonderzahlung gewährt, jeweils die Zahlung mit einem schriftlichen Freiwilligkeitsvorbehalt an die Adresse des Arbeitnehmers verbinden. In diesem Fall besteht jedoch die Gefahr, dass dieser Freiwilligkeitsvorbehalt auch einmal vergessen wird. Insoweit hat der Arbeitgeber hier eigenverantwortlich zu entscheiden, welche der beiden Varianten er wählt, wobei letztere Möglichkeit eher die jährliche Freiwilligkeit erkennen lässt. Darüber hinaus ist die nachfolgende Musterformulierung so gewählt, dass mit ihr nur die bisherige und künftige Betriebstreue des Arbeitnehmers (Zweck der Betriebstreue für die Sonderzahlung) honoriert wird. Eine Sonderzahlungsvereinbarung, die dagegen gleichzeitig, die Betriebstreue und die im Kalenderjahr erbrachte Arbeitsleistung belohnen soll (letzteres hat dann Entlohnungscharakter) ist nach Auffassung des BAG unwirksam (so noch einmal das BAG jüngst im Urteil vom 27.06.2018 (Az. 10 AZR 290/17) im Zusammenhang mit der Beurteilung einer tarifvertraglichen Regelung). Deshalb werden die Arbeitnehmer an dieser Stelle auch nicht von einer Sonderzahlung ausgenommen, wenn ihr Arbeitsverhältnis ruht. Denn dies wird von der Rechtsprechung dann dahingehend gewertet, dass die Formulierung eine Vergütung für die im Kalenderjahr erbrachte Arbeitsleistung darstellt. Mit der gleichzeitigen Honorierung für die Betriebstreue würde das dann aber wieder zur Unwirksamkeit der Klausel führen.

Entscheidet sich der Arbeitgeber die Gewährung einer freiwilligen Sonderzahlung in den Arbeitsvertrag selbst aufzunehmen, so empfiehlt sich, als eigenständiger Punkt **Nr. 4 e)** folgende Formulierung zu wählen:

*e) Sonderzahlung*

*aa) „Der/Die Arbeitnehmer/in erhält eine freiwillige Sonderzahlung, wenn er/sie am Stichtag des 01.12. eines jeweiligen Jahres in einem ungekündigten und auch nicht durch eine Aufhebungsvereinbarung beendeten Arbeitsverhältnis steht und er dem Betrieb zu diesem Zeitpunkt 6 Monate ununterbrochen angehört. Die Sonderzahlung dient ausschließlich der Honorierung der Betriebstreue. Sie hängt nicht mit bereits erbrachten Arbeitsleistungen zusammen und hat keinen Entgeltcharakter.*

*Diese Regelung und damit im Zusammenhang stehende Zahlungen begründen keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung, auch nicht für das darauf folgende Jahr. Auch wiederholte Leistungen begründen einen solchen Rechtsanspruch nicht.“*

*bb) „Die Höhe der jährlichen Sonderzahlung wird jeweils in das Ermessen des Arbeitsgebers gestellt.“*

*cc) „Übersteigt die Sonderzahlung 100 €, ist sie zu erstatten, wenn Der/Die Arbeitnehmer/in bis zum 31.03. des Folgejahres auf Grund eigener Kündigung oder auf Grund einer vom/von der Arbeitnehmer/in zu vertretenden außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.*

*dd) Scheidet Der/Die Arbeitnehmer/in bei geleisteten Sonderzahlungen, die einem Monatsgehalt entsprechen oder des überschreiten bis zum 30.06. des Folgejahres auf Grund eigener Kündigung oder auf Grund einer vom/von der Arbeitnehmer/in zu vertretenden außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis , so hat er/sie 50 % der Sonderzahlungen zu erstatten.*

*ee) Die Sonderzahlung ist beim Vorliegen der Voraussetzungen der Buchstaben cc) oder dd) auch zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis bis zu den genannten Terminen durch Aufhebungsvertrag beendet wird und wenn Anlass des Aufhebungsvertrages ein Recht des Arbeitgebers zu einer außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung ist oder der Arbeitnehmer die einvernehmliche Aufhebung aus einem Grund wünscht, den der Arbeitgeber nicht vertreten hat.* [⮴ *zurück*](#V11)

**zu 12 a): Arbeitszeit**

Mit der Angabe der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird unter anderem auch festgelegt, wann ein Mitarbeiter Mehrarbeit leistet. Die Angaben sollten deshalb den tatsächlichen Vereinbarungen entsprechen.

Weiter kann ein Arbeitgeber mit Hilfe der nachfolgenden Vereinbarung unter der **Nr. 4 d)** dieses Mustervertrags die Einführung eines Arbeitszeitkontos vorsehen. Die Einführung von Arbeitszeitkonten ist u.a. zu empfehlen, wenn sich das Entgelt nahe dem gesetzlichen Mindestlohn befindet. Denn nach dem Mindestlohngesetz ist es möglich, dass mit einem Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung zur Führung eines Arbeitszeitkontos getroffen wird. Wenn ein solches Arbeitszeitkonto vereinbart wird, ermöglicht dies die flexiblere Beschäftigung eines Arbeitnehmers. Dieser kann bis 50% der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit mehr arbeiten, ohne dass die Auszahlung des Lohnes für diese Mehrarbeit in dem konkreten Monat, in dem die Arbeit geleistet wurde, notwendig ist. Damit ist es beispielsweise möglich, im Falle der Erkrankung eines anderen Mitarbeiters diesen Ausfall zu kompensieren, ohne dass diese Mehrarbeit im selben Monat gezahlt werden muss. Vielmehr ermöglicht das Arbeitszeitkonto den Abbau dieser Mehrarbeitsstunden in den folgenden zwölf Monaten. Damit kann sowohl auf eine größere Arbeitsbelastung durch die Anordnung von Mehrarbeit als auch auf geringeren Arbeitsanfall durch Freistellung und Verrechnung von Mehrarbeitsstunden reagiert werden.

Dabei ist jedoch folgendes zu beachten:

* Grundsätzlich kann auf dem Arbeitszeitkonto eine Mehrarbeit von 50% der vereinbarten Arbeitszeit eingetragen werden. Das bedeutet aber nicht, dass die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes von regelmäßig 48 Stunden in der Woche überschritten werden dürfen.
* Die Einführung eines Arbeitszeitkontos bedarf der stringenten Führung der jeweiligen Arbeitszeiten. Die hier vorgesehene Einführung eines Arbeitszeitkontos ist keine vollständige Flexibilisierung der Arbeitszeit, in Form bspw. einer Gleitzeit. Der Arbeitnehmer ist deshalb nicht berechtigt, zu Lasten seines Arbeitszeitkontos Freizeit zu nehmen, wenn er kein Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto besitzt. Ein richtiges Gleitzeitkonto muss dann aber konkret vereinbart werden. Die Verwaltung eines solchen „Gleitzeitkontos“ ist dann aber noch schwieriger.
* Bei Einführung des Arbeitszeitkontos ist in jedem Fall zu gewährleisten, dass die Arbeitszeit der jeweiligen Mitarbeiter ordnungsgemäß und vollständig eingetragen werden. Ggfs. sollte dies auch mit dem eigenen Steuerberater besprochen werden.

Wenn gewünscht kann der Arbeitgeber die Einrichtung und Führung eines Arbeitszeitkontos mit der folgenden Formulierung erreichen:

d) *Etwaig geleistete Überstunden werden dem Arbeitnehmer nicht in dem Monat ihrer Ableistung ausgezahlt. Vielmehr vereinbaren die Parteien die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos für den Arbeitnehmer nach folgenden Bestimmungen:*

*aa) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Mehrarbeit bis zu einer Gesamtwochenstundenzahl von 48 Stunden, höchstens jedoch 50% der ursprünglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit anzuordnen. Die von dem Arbeitnehmer geleistete Mehrarbeit wird monatlich erfasst und dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben.*

*bb) Die monatlich geleistete Mehrarbeit ist innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nach Ablauf des Monats, in dem sie geleistet wurden, entweder durch bezahlte Freizeit abzugelten oder in Höhe der vereinbarten Vergütung auszuzahlen.*

*cc) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonats auszuzahlen.*[⮴ *zurück*](#V12a)

**zu 12 b): Pflichtangaben bei Schichtarbeit**

Nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG ist der Arbeitgeber seit dem 01.08.2022 verpflichtet im Arbeitsvertrag oder in der Vertragsniederschrift einige Pflichtangaben zur Schichtarbeit aufzunehmen, wenn eine solche vereinbart wird. Insoweit muss bei vereinbarter Schichtarbeit über das Schichtsystem (z.B. Drei-Schicht-System) und den Schichtrhythmus (z.B. wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht) informiert werden. Darüber hinaus ist der/die Arbeitnehmer/in auch über die Voraussetzungen für gegebenenfalls zulässige Schichtänderungen zu informieren. Es handelt sich bei diesen Angaben aber nur um generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (z.B. aktualisierte Dienstpläne) innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrhythmus ist insoweit nicht erforderlich. Wie eine solche Pflichtangabe zur Schichtarbeit konkret formuliert werden kann, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht hinreichend genau absehen. Eine Musterformulierung wird deshalb erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen. [⮴ *zurück*](#V12b)

**zu 12 c): Kurzarbeit**

Insbesondere die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig die Möglichkeit der kurzfristigen Einführung von Kurzarbeit sein kann. Fehlt es an einer besonderen Rechtsgrundlage (z.B. Arbeits- oder Tarifvertrag), dann kann der Arbeitgeber nämlich die Kurzarbeit nur mit Zustimmung der der/die Arbeitnehmer/in oder per Änderungskündigung einführen. Die Einführung von Kurzarbeit unter Wegfall der Vergütung kann vorbehaltlich entgegenstehender günstigerer tariflicher und betrieblicher Regelungen auch einzelvertraglich im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Es bedarf dann der genauen Formulierung des Tatbestands und – sofern ein kollektiver Tatbestand gegeben ist – der Zustimmung des Betriebsrats (§ 87 I Nr. 3 BetrVG). Kurzarbeitsklauseln in Formulararbeitsverträgen unterliegen der AGB-Kontrolle. Sie müssen deshalb angemessen sein (§ 307 I Nr. 1 BGB). Insbesondere dürfen sie das sein, wenn die Einführung von Kurzarbeit an die in § 95 SGB III geregelten Anforderungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld geknüpft werden und eine ausreichende Ankündigungsfrist eingehalten wird. Nicht erforderlich ist, dass es tatsächlich zur Zahlung von Kurzarbeitergeld kommt. Die Formulierung in **Nr. 5 d)** dieses Vertrages soll dem Arbeitgeber ermöglichen, Kurzarbeit einzuführen. [⮴ *zurück*](#V12c)

**zu 13 a): Urlaubsgewährung**

In **Nr. 6 a)** des Arbeitsvertrages wird dem Arbeitnehmer zunächst einmal der gesetzliche Urlaubsanspruch gewährt. In **Nr. 6 b)** muss der Arbeitgeber dann eintragen, wie viel über dem gesetzlichen Anspruch liegende Urlaubstage er dem Arbeitnehmer zusätzlich gewähren möchte. Für beide Regelungen gilt, dass festzulegen ist, an welcher Arbeitswoche die gewährten Arbeitstage zu messen sein sollen. Gesetzlich gefordert sind 24 Urlaubstage bei einer 6-Tage-Woche. Soweit der Arbeitgeber eine 5-Tage-Woche wählt, muss er gesetzlich also nur 20 Arbeitstage gewähren.

Mit Urteil vom 13.06.2013 hat der EuGH entscheiden (Az. C-415/12), dass ein Wechsel von einer Vollzeittätigkeit in eine an weniger Wochentagen zu erbringende Teilzeittätigkeit nicht dazu führt, dass bereits bestehende Urlaubsansprüche anteilig gekürzt werden. Das bedeutet, dass der erworbene Urlaubsanspruch dann erhalten bleiben muss, wenn dem Arbeitnehmer nicht möglich gewesen ist, den Anspruch auf Erholungsurlaub im Bezugszeitraum geltend zu machen. Besitzt ein Arbeitnehmer vor dem Wechsel von der Vollzeittätigkeit in die Teilzeittätigkeit also z.B. noch 30 Tage Resturlaub, dann ist ihm auch während der Teilzeittätigkeit an 30 Tagen, an denen er ansonsten zu arbeiten hätte, Urlaub zu gewähren. Der Urlaub ist also gerade nicht entsprechend der Anzahl der in Teilzeit zu arbeitenden Arbeitstage zu kürzen. Es ist deshalb jedem Arbeitgeber dringend zu empfehlen, dem Arbeitnehmer vor seinem Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit den während der Vollzeittätigkeit entstandenen Urlaub vollständig zu gewähren. [⮴ *zurück*](#V13a)

**zu 13 b): Verfall des übergesetzlichen Urlaubs**

**Nr. 6 d)** des Arbeitsvertrages legt in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben des § 7 Abs. 3 BUrlG zunächst fest, dass der Urlaubsanspruch grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss und deshalb mit Ablauf des Kalenderjahres erlischt. Ausnahmsweise ist eine Übertragung des Urlaubs in die ersten 3 Monate des folgenden Kalenderjahrs nach § 7 Abs. 3 BurlG statthaft, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe des Arbeitnehmers dies rechtfertigen. Allerdings ist es in vielen Betrieben üblich, dass Arbeitnehmer generell die Möglichkeit haben ihren Urlaub bis Ende März des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres zu nehmen. In solchen Fällen spricht man von einer betrieblichen Übung, nach der die Arbeitnehmer dann in diesen Betrieben einen Anspruch auf die Übertragung des Urlaubs haben. Um somit den Arbeitsvertrag in solchen Fällen mit der im Betrieb gelebten Praxis in Einklang zu bringen kann man an dieser Stelle auch die folgende Formulierung wählen:

„*d) Die Gewährung des Urlaubs richtet sich nach dem BurlG, es sei denn, dass nachfolgend etwas anderes geregelt ist. Der Urlaubsanspruch erlischt grundsätzlich drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn dass er erfolglos geltend gemacht wurde oder dass der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte.*

„*aa) Konnte der Urlaub wegen…*“

In Übereinstimmung mit der aktuellen EuGH- und BAG-Rechtsprechung (z.B. BAG vom 12.04.2011; 9 AZR 80/10) gilt im Übrigen für die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsansprüche, dass sie arbeitsvertraglich frei regelbar sind. Für den Verfall der übergesetzlichen Urlaubsansprüche verlangt das BAG dabei aber, dass die vertragliche oder tarifliche Regelung erkennbar zwischen dem gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaub differenzieren. In **Nr. 6 d) aa)** wird deshalb auf Grundlage dieser zunächst als Ausnahme von § 7 Abs. 3 BurlG – geregelt, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch bei der krankheitsbedingten Nichtinanspruchnahme von Urlaub erst 15 Monate nach Ablauf des für den jeweiligen Urlaubsanspruch maßgeblichen Kalenderjahres verfällt. Daran anschließend wird dann noch festgelegt, dass der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährte Urlaubsanspruch trotzdem schon nach Ablauf des 31.03. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn diese Urlaubstage wegen Krankheit nicht genommen werden konnten. Insoweit ist nämlich auch der zum gesetzlichen Mindesturlaub zusätzlich gewährte Urlaubsanspruch auch bei langandauernder Krankheit durch die Verwendung einer kürzeren Verfallfrist vertraglich durchaus einschränkbar. [⮴ *zurück*](#V13b)

**zu 13 c): Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers**

Erstmals im Jahr 2019 hat das BAG (Az. 9 AZR 321/16, 9 AZR 541/15 und 9 AZR 423/16) entscheiden, dass der Arbeitgeber gewisse Mitwirkungsobliegenheiten bei der Inanspruchnahme des Urlaubs zu erfüllen hat, damit er nach Ende des Urlaubsjahres verfallen kann. Insoweit muss er den Arbeitnehmer auf Folgendes in einem separaten Informationsschreiben hinweisen. **Erstens** muss die Information über die Zahl der dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage enthalten sein. **Zweitens** muss die Information eine Aufforderung enthalten, den Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er noch im laufenden Urlaubsjahr genommen werden kann. **Drittens** muss das Schreien den unmissverständlichen Hinweis beinhalten, dass der Urlaub ersatzlos entfallen wird, wenn er nicht innerhalb des Bezugszeitraums genommen wird. Dies sind aber nur die Vorgaben für den gesetzlichen Urlaub. Für den zusätzlichen vertraglichen Mehrurlaub kann nach der aktuellen BAG-Rechtsprechung (z.B. BAG-Urteil vom 26.05.2020; Az. 9 AZR 259/19) ausdrücklich etwas anderes im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Dies erfolgt mit der Regelung der **Nr. 6 d) cc)** dieses Vertrages. [⮴ *zurück*](#V13c)

**zu 13 d): Ausschluss Urlaubsabgeltung für übergesetzlichen Urlaub**

Mit seiner Entscheidung vom 06.11.2018 (Az. C 569/16 und C-570/16) hat der EuGH entschieden, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung seines gesetzlichen Urlaubsanspruchs auch bei dessen Tod nicht verfällt, sondern auf dessen Erben übergeht. Da diese Rechtsprechung aber nur für den gesetzlichen Urlaubsanspruchs gilt, kann die Entstehung und der sich daran anschließende Urlaubsabgeltungsanspruch für den vertraglichen Zusatzurlaub im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Will ein Arbeitgeber die Entstehung und Vererbung des Urlaubsabgeltungsanspruchs für den vertraglichen Zusatzurlaub (vgl. **Nr.. 6 b)** dieses Vertrags) im Fall des Todes des Arbeitnehmers verhindern, so kann er folgende Formulierung verwenden und als dann neue **Nr. 6 f)** in den Arbeitsvertrag aufnehmen:

*f) „Eine Abgeltung des nach Nr. 6 b) dieses Vertrages zusätzlich zu gewährenden Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen. Dies gilt auch für den Fall des Todes des Arbeitnehmers“.* [⮴ *zurück*](#V13d)

**zu 13 e): Urlaubsanrechnung**

Mit dieser Formulierung wird Arbeitgebern, die einen über den gesetzlichen Urlaubsanspruch liegenden Jahresurlaub gewähren, die Möglichkeit eröffnet, Arbeitnehmern „übergesetzliche“ Urlaubstage zu kürzen, wenn sie in einem Jahr eine gewisse Anzahl an Krankheitstagen gefehlt haben. Genau genommen kann der Arbeitgeber nach dieser Regelung im Arbeitsvertrag für jeweils 5 Arbeitstage, die der Arbeitnehmer wegen Krankheit gefehlt hat, die über dem gesetzlichen Urlaubsanspruch liegenden Urlaubstage um je 1 Tag kürzen. An dieser Stelle mag es aber den einen oder anderen Arbeitgeber geben, der diese Formulierung einerseits in der Anwendung dem Arbeitnehmer gegenüber als zu weitgehend und anderseits die taggenaue Abrechnung der Urlaubstage als zu kompliziert empfindet. Insoweit gibt es aber auch alternative, bereits erprobte Kürzungsregelungen, die den Urlaubsanspruch nur dann kürzen, wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat. Bevorzugt eine solche „mildere“ Regelung zur Urlaubskürzung, kann folgende Formulierung verwendet werden:

f) *„Der Zusatzurlaub mindert sich um 1/12 für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hatte.“* [⮴ *zurück*](#V13e)

**zu 14.: Regelungen bezüglich eines freiwillig gezahlten Urlaubsgeldes**

Um – wie erwähnt – als Arbeitgeber auch für gut qualifizierte Fachkräfte interessant zu sein, überlegt der eine oder andere nicht tarifgebundene Arbeitgeber, ob er ein zusätzliches Urlaubsgeld zahlt. Soweit er dies beabsichtigt, kann er mit der nachfolgend aufgeführten Regelung anzeigen, dass er gewillt ist ein zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen, wenn die betriebliche und persönliche Situation dies ermöglichen. Genauso wie bei der Sonderzahlung muss man die Urlaubsgeldzahlungen unter einem Freiwilligkeitsvorbehalt stellen, wenn durch die Zahlung eines Urlaubsgeldes keine betriebliche Übung entstehen soll. Wie bereits dargestellt, kann man die Gewährung von freiwilligen Sonderzahlungen entweder bereits im Arbeitsvertrag regeln oder aber die jeweilige Urlaubsgeldzahlung an den Arbeitnehmer mit einem schriftlichen Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden (s.o.). Soweit der Arbeitgeber aber eine freiwillig zu gewährende Urlaubsgeldzahlung in den Vertrag mit aufnehmen möchte, empfehlen wir in den Musterarbeitsvertrag unter einer neuen **Nr. 6 j)** folgende Formulierung aufzunehmen:

*j) zusätzliches Urlaubsgeld*

*aa) „Dem/Der Arbeitnehmer/in wird nach       Jahren der Betriebszugehörigkeit ein freiwilliges zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt. Diese Regelung und damit im Zusammenhang stehende Zahlungen begründen keinen Rechtsanspruch auf das Urlaubsgeld, auch nicht für das darauf folgende Jahr. Auch wiederholte Leistungen begründen einen solchen Rechtsanspruch nicht.“*

*bb) „Die Höhe der Sonderzahlung wird insoweit in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt.“*

*cc) „Übersteigt das zusätzliche Urlaubsgeld 100 €, ist es zu erstatten, wenn der/die Arbeitnehmer/in bis zum 30.09. des Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder er/sie fristlos entlassen wird.*

*dd) Scheidet der/die Arbeitnehmer/in bis zum Ende des Jahres aus solchen Gründen aus, die er/sie selbst zu vertreten hat oder wird er/sie fristlos entlassen, so hat er/sie 50 % des Urlaubsgeldes zu erstatten.*

*ee) Das Urlaubsgeld verringert sich während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses um 1/12 für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitgeber die Arbeitskraft des/der Arbeitsnehmer/s/in nicht abrufen konnte. Dies gilt insbesondere für langzeiterkrankte und im Erziehungsurlaub befindliche Arbeitnehmer/innen; eine Ausnahme stellt der nach diesem Arbeitsvertrag zu gewährende Urlaub dar.“* [⮴ *zurück*](#V14)

**zu 15.: Personalfragebogen**

Regelmäßig empfehlen wir, dem Anstellungsvertrag auch einen Personalfragebogen beizufügen. Dieser Fragebogen ist dann eine wesentliche Vertragsgrundlage. Die in dem Fragebogen enthaltenen Daten sind regelmäßig wichtig für jedes Arbeitsverhältnis und sollten unbedingt aufgenommen werden. Erweisen sich dann die bei der Einstellung maßgebenden Angaben als unrichtig, so kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag aufgrund dieser Regelung fristlos kündigen. Soweit ein Arbeitgeber den Personalfragebogen verwenden möchte, so sollte folgende Regelung im Anschluss an die **Nr. 9 f)** als folgender eigenständiger Punkt in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

*„g) Personalfragebogen*

*Der diesem Anstellungsvertrag beigefügte Personalfragebogen ist wesentliche Vertragsgrundlage und der/die Arbeitnehmer/in hat die erforderlichen Angaben richtig zu erteilen. Sollte sich eine der in dem Personalfragebogen enthaltenen und für die Einstellung maßgebenden Angaben als unrichtig erweisen, ist der Arbeitgeber unbeschadet seines Rechts auf Anfechtung des Vertrags, zur Kündigung, gegebenenfalls zur fristlosen Kündigung, berechtigt. Er verwirkt dieses Recht, sofern die Kündigung bzw. Anfechtung nicht unverzüglich nach Kenntnis der Unrichtigkeit der Angaben im Personalfragebogen ausgesprochen werden.*

*Treffen die für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Angaben des/der Arbeitnehmer/s/in im Personalfragebogen nicht mehr zu, so hat der/die Arbeitnehmer/in dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Insbesondere ist er/sie verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die Feststellung einer Schwerbehinderung, einer Schwangerschaft, über die Verhängung mit einem Fahrverbot sowie über Verlust bzw. den Entzug des Führerscheins bzw. der Fahrerlaubnis zu unterrichten.*

*Der/die Arbeitnehmer/in erhält jeweils ein Exemplar des von ihm/ihr ausgefüllten Personalfragebogens.“*[⮴ *zurück*](#V15)

**zu 16.: Salvatorische Klausel**

An dieser Stelle kann der Verwender des Musteranstellungsvertrages darüber nachdenken, eine so genannte „Salvatorische Klausel“ in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Die Vereinbarung einer solchen Klausel hat regelmäßig nur deklaratorischen Charakter, so dass die Aufnahme der Klausel in den Arbeitsverträgen nicht zwingend ist. Mit der in vielen Arbeitsverträgen verwendeten Salvatorischen Klausel wird entsprechend den gesetzlichen Vorschriften festgelegt, wie bei einer möglichen Teilunwirksamkeit des Vertrages (z.B. wenn eine Klausel unwirksam ist) zu verfahren ist. § 306 Abs. 1 BGB normiert insoweit nämlich auch, dass der (Arbeits-)Vertrag im Übrigen wirksam bleibt, wenn allgemeine Geschäftsbedingungen (zu diesen zählen auch die Klauseln in Arbeitsverträgen) ganz oder teilweise nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind. § 306 Abs. 2 BGB regelt dann, dass sich der Inhalt des Vertrages nach den gesetzlichen Vorschriften richtet, wenn Klauseln nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind. Diese gesetzlichen Wirkungen für die Unwirksamkeit von Vertragsklauseln werden durch die hier verwendete Salvatorische Klausel deshalb noch mal verstärkt. Für die Aufnahme einer solchen Klausel spricht jedoch, dass sie eine einvernehmliche Vertragsanpassung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erleichtern kann. Insbesondere wird den Arbeitsvertragsparteien bei Verwendung dieser Klausel noch einmal das Procedere bei unwirksamen Vertragsbestandteilen verdeutlicht. Soweit ein Arbeitgeber also die Salvatorische Klausel am Ende des Anstellungsvertrages verwenden möchte, so bietet sich im Anschluss an die **Nr. 10** des Musterarbeitsvertrages folgende Formulierung an (die Nummerierung der nachfolgenden Ziffern dieses Musteranstellungsvertrages würden sich dann natürlich nach hinten verschieben):

*„11. Salvatorische Klausel*

*Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seine Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.*

*Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.“* [⮴ *zurück*](#V16)

**zu 17.: Wer unterschreibt den Arbeitsvertrag?**

Grundsätzlich sollten von dem Arbeitsvertrag zwei Exemplare ausgefertigt werden, da so sichergestellt wird, dass jede Vertragspartei über einen von beiden Vertragsparteien unterzeichneten Vertragstext verfügt. Handelt es sich bei dem Arbeitgeber um einen Einzelunternehmer, so ist dieser naturgemäß auch nur von diesem zu unterschreiben. Wird der Arbeitnehmer allerdings von einer juristischen Person (z.B. GmbH oder KG) eingestellt, ist der Arbeitsvertrag von dem vertretungsberechtigten Geschäftsführer zu unterschreiben. Sind mehrere Geschäftsführer nur gemeinsam handlungsberechtigt, bedarf der Arbeitsvertrag natürlich der Unterschrift aller Geschäftsführer. Ähnliches gilt, wenn der Arbeitgeber des Arbeitnehmers eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) ist. In diesen Fällen sollte der Arbeitsvertrag grundsätzlich von allen Gesellschaftern unterzeichnet werden. [⮴ *zurück*](#V17)

***Anlage***

* *Verlängerung befristeter Arbeitsvertrag*

**Verpflichtungserklärung auf Vertraulichkeit**

**(unverbindliches Muster)**

Das Datenschutzrecht verlangt, dass personenbezogene Daten so verarbeitet werden, dass die Rechte der durch die Verarbeitung betroffenen Personen auf Vertraulichkeit und Integrität

ihrer Daten gewährleistet werden. Daher ist es Ihnen auch nur gestattet, personenbezogene Daten in dem Umfang und in der Weise zu verarbeiten, wie es zur Erfüllung der Ihnen übertragenen Aufgaben erforderlich ist.

Es ist Ihnen gesetzlich untersagt, personenbezogene Daten unbefugt oder unrechtmäßig zu verarbeiten oder absichtlich oder unabsichtlich die Sicherheit der Verarbeitung in einer Weise zu verletzen, die zur Vernichtung, zum Verlust, zur Veränderung, zur unbefugter Offenlegung oder unbefugtem Zugang führt.

Verstöße gegen die Datenschutzvorschriften können ggf. mit Geldbuße, Geldstrafe oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Entsteht der betroffenen Person durch die unzulässige Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten ein materieller oder immaterieller Schaden, kann ein Schadenersatzanspruch entstehen. Ein Verstoß gegen die Vertraulichkeits- und Datenschutzvorschriften stellt einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, der entsprechend geahndet werden kann.

Die Verpflichtung auf die Vertraulichkeit besteht auch nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fort.

Frau/Herr Abteilung/Tätigkeit

erklärt, in Bezug auf die Vertraulichkeit und Integrität personenbezogener Daten die Vorgaben der geltenden Datenschutzvorschriften einzuhalten. Weitergehende Informationen zum geltenden Datenschutzrecht entnehmen Sie bitte dem ZDK Leitfaden zum Datenschutz.

Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie zugleich den Empfang einer Kopie dieser Niederschrift.

Ort, Datum Verpflichtete(r)

**Muster**

**Erstinformation für neue Mitarbeiter**

**(gem. Art. 13 Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO))**

|  |
| --- |
| Sehr geehrter Mitarbeiterin, Sehr geehrter Mitarbeiter, die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben hat einen hohen Stellenwert für unser Unternehmen. Deshalb gilt auch gegenüber unseren Mitarbeitern der Grundsatz, dass alle Datenverarbeitungen nur erfolgen, sofern sie zur Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses für die Zwecke nach § 26 BDSG erforderlich oder durch andere Rechtsvorschriften legitimiert sind. Wir möchten Sie nachfolgend über die im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses bei uns erhobenen, personenbezogenen Daten aufklären:  |

1. **Verantwortliche Stelle**

Als ihr Arbeitsvertragspartner ist das       – Unternehmen (inkl. Rechtsform)**0)** für die Datenverarbeitung verantwortlich.Bei Einstellung bitten wir Sie, einen Personalfragebogen auszufüllen. Die im Personalfragebogen enthaltenen Fragen sind zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses gem. § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erforderlich. Lediglich die als freiwillig bzw. als optional gekennzeichneten Felder müssen nicht ausgefüllt werden.**1)**

1. **Vom Arbeitnehmer benötigte Daten**

Wir verarbeiten von Ihnen Stammdaten, die zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind: **Name**, **Anschrift**, **Geburtsdatum**, **Geschlecht**, **Bankverbindung, Staatsangehörigkeit.**

Wir verarbeiten (erheben und speichern) darüber hinaus **Angaben zu Ihrer Beschäftigung** bei uns sowie zu Ihrer **Qualifikation** und Ihrem **bisherigen beruflichen Werdegang**. Hierzu gehören z. B. Informationen zum Schulabschluss bzw. zur Berufsausbildung und die Informationen, die Sie uns im Rahmen des Bewerbungsverfahrens überlassen haben. Daten über **aktuelle Nebenbeschäftigungen** sind für uns relevant, um die Vereinbarkeit mit Ihrer Beschäftigung prüfen zu können.

Wir verarbeiten auch **steuer- und sozialversicherungsrechtlich** relevante Daten. Hierzu gehören u.a. Ihre Steueridentifikationsnummer, Steuerklasse, etwaige Kinderfreibeträge, Familienstand und Angaben zur **Konfession (nur sofern steuerrechtlich relevant**). Diese und weitere gesetzlich in § 39e Einkommenssteuergesetz geregelte Daten erheben wir ggf. auch direkt bei der zuständigen Finanzverwaltung.

Wir verarbeiten auch Angaben zu steuerpflichtigen Vorbeschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr, damit die steuerliche Berechnung entsprechend angepasst werden kann. Wir

verarbeiten zudem Informationen zu Ihrer Krankenversicherung und ggf. zu weiteren beschäftigungsrelevanten Zusatzversicherungen um etwaigen Zahlungsverpflichtungen und Meldepflichten nachkommen zu können.**2)**

Im Rahmen der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge fragen wir nach Ihrer **Elterneigenschaft**. Wir benötigen diese Information um festzustellen, ob nach § 55 Abs. 3 Sozialgesetzbuch XI ein Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung zu entrichten ist. Ggf. bitten wir Sie, die bestehende Elterneigenschaft durch entsprechende Dokumente nachzuweisen. In diesem Fall nehmen wir lediglich einen Vermerk über die Prüfung der Elterneigenschaft in Ihre Personalakte auf und geben die Unterlagen zurück bzw. vernichten diese.

Führungszeugnisse fordern wir nur, wenn die Vorlage im Rahmen ihrer Tätigkeit notwendig ist (z.B. bei verantwortlichen Meister im Rahmen der AU oder bei Automobilverkäufern).**3)**

Sofern Sie im Zeitpunkt der Einstellung noch nicht volljährig sind, bitten wir Sie ggf. um die Vorlage einer ärztlichen Erstuntersuchungsbescheinigung. Hierzu sind wir nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz gesetzlich verpflichtet. In bestimmten Fällen bitten wir Sie um Vorlage einer **Arbeitserlaubnis** bzw. einer **Aufenthaltsgenehmigung**. Dies erfolgt nur, sofern diese für die Prüfung der Rechtmäßigkeit Ihrer Beschäftigung erforderlich ist.

**Freiwillige Angabe:**

Wir fragen Sie nach der Einstellung zudem, ob eine Schwerbehinderung vorliegt. Diese Frage erfolgt, um Ihre entsprechenden Rechte nach dem Sozialgesetzbuch IX wahren zu können sowie um eine etwaige Ausgleichsabgabe nach § 77 Sozialgesetzbuch IX zu berechnen. Sie müssen diese Frage erst nach sechs Monaten Beschäftigungszeit beantworten. Vorher ist die Beantwortung freiwillig.

Sofern wir Sie im Rahmen des Einstellungsverfahrens um Fotos bitten, erfolgt dies auf Grundlage einer gesonderten Einwilligungserklärung, deren Abgabe freiwillig ist und die Sie jederzeit widerrufen können. **4), 5)**

1. **Weitere Datenverarbeitungen**
2. Im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses verarbeiten wir im erforderlichen Umfang weitere personenbezogene Daten, unter anderem über Krankheitszeiten, Abwesenheiten (Urlaub, Sonderurlaub, etc.) oder Arbeitszeiten.**6)**
3. Wir führen eine Personalakte, in der wir alle zentralen Informationen, die für das Beschäftigungsverhältnis erforderlich sind, speichern. Wenn Sie die Inhalte Ihrer Personalakte einsehen möchten, wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung/den für Personalfragen zuständigen Mitarbeiter\*.
4. **Datenlöschung**

Alle von uns erhobenen Daten werden vernichtet bzw. gelöscht, sobald sie für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erforderlich sind oder das Beschäftigungsverhältnis beendet wurde und gesetzliche Aufbewahrungsfristen nicht mehr entgegenstehen.

1. **Vertrauliche Behandlung Ihrer Daten/Datenverarbeitung**

Ihre Daten behandeln wir selbstverständlich vertraulich. Wir übermitteln Daten nur dann an Dritte, sofern dies zwingend erforderlich ist und eine Rechtsgrundlage besteht, z. B. an

* Banken und Steuerberater zur Berechnung und Auszahlung von Lohn- und Gehalt,
* Sozialversicherungsträger und Finanzämter zur Befolgung unserer gesetzlichen Pflichten.**7)**

Ggf. geben wir Ihre Daten auch an Dienstleister weiter, die uns z. B. in den Bereichen EDV oder der Archivierung und Vernichtung unterstützen und mit denen gesonderte Verträge zur Auftragsverarbeitung geschlossen wurden.**8), 9)**

1. **Datenschutzrechte des Arbeitnehmers**

Bezüglich Ihrer personenbezogenen Daten haben Sie das Recht auf Auskunft, Löschung, auf Einschränkung der Verarbeitung sowie auf Datenübertragbarkeit und im Falle der Unrichtigkeit auf Berichtigung (vgl. Art. 15 - 20 DS-GVO).

Sie haben als betroffene Person das Recht auf Beschwerde bei einer für Datenschutz zuständigen Aufsichtsbehörde, wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung der Sie betreffenden Daten gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen verstößt. Das Beschwerderecht kann insbesondere bei einer Aufsichtsbehörde in dem Mitgliedstaat des Aufenthaltsorts oder des Arbeitsplatzes der betroffenen Person oder des Orts des mutmaßlichen Verstoßes geltend gemacht werden.

1. **Unser Datenschutzbeauftragter**

Sie haben zudem das Recht, sich jederzeit an unseren Datenschutzbeauftragten/unseren für Datenschutzfragen zuständigen Mitarbeiter\* zu wenden, der bezüglich Ihrer Anfrage zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Die Kontaktdaten unseres Datenschutzbeauftragten lauten:

|  |
| --- |
| * **kontaktdaten**
 |
| Name Ansprechpartner / Datenschutzbeauftragter(ggf. externer DatenschutzbeauftragterStraße und HausnummerPostleitzahl und Ort) | Tel.:Fax:E-Mail: …@....de |

Mit freundlichen Grüßen

**Erläuterungen für den Arbeitgeber zur Muster-Information**

***0)*** *Bitte hier das genaue Unternehmen eintragen, mit dem der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag schließt.*

***1)*** *Den Passus zu dem Personalfragebogen nur aufnehmen, wenn Sie bei Einstellung entsprechende Unterlagen nutzen.*

***2)*** *Bitte nur Punkte oder Arbeitsschritte aufnehmen, die in Ihrem Unternehmen tatsächlich umgesetzt werden.*

***3)*** *Sollten weitere Unterlagen angefordert werden, sollte dies bzw. die entsprechende Formulierung mit Ihrem Datenschutzbeauftragten bzw. einem Fachanwalt abgestimmt werden.*

***4)*** *Die Erwähnung der Fotos ist nur notwendig, wenn Sie bei der Einstellung tatsächlich Fotos von Ihren neuen Mitarbeitern einfordern.*

***5)*** *Einwilligungserklärung nicht vergessen! Sie muss freiwillig erfolgen und sie ist jederzeit widerrufbar.*

***6)*** *Sofern sinnvoll, können an dieser Stelle auch**individuelle Datenverarbeitungen hier auch im Detail erklärt werden oder es kann auf etwaig vorhandene Betriebsvereinbarungen hingewiesen werden aus denen sich weitere Informationen ergeben.*

***7)*** *Aufzählung bitte den tatsächlichen Gegebenheiten anpassen.*

***8)*** *Dienstleister außerhalb der EU machen an dieser Stelle Anpassungen erforderlich. (z.B. Schweiz)*

***9)*** *Datenübermittlungen zwischen unterschiedlichen juristischen Personen (bspw. wenn Sie mehr als eine Gesellschaft/Firma konzernintern betreiben und Sie die Unterlagen des neuen Mitarbeiters von einer Gesellschaft in die andere geben, dies gilt auch, wenn Sie sie nur über den Schreibtisch reichen) können an dieser Stelle Anpassungen erforderlich machen. Denn auch konzerninterne Datenübermittlungen können unter den Begriff „Datenübermittlung an Dritte“ fallen.*