



München und  
Oberbayern

## **Arbeitsvertrag für Arbeitnehmer ohne Tarifbindung**

**Stand: 01. August 2020**

### **Rechtliche Hinweise zur Benutzung:**

Der Unternehmer schließt im Laufe seiner Geschäftstätigkeit eine Vielzahl von Verträgen ab. Um eine Orientierungshilfe zu bieten, stellt die IHK München und Oberbayern Musterverträge zur Verfügung.

Dieses Vertragsformular wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es ist als Checkliste mit Formulierungshilfen zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Dies entbindet den Verwender jedoch nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung.

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird auf die Nennung der Geschlechter verzichtet, wo eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich war. In diesen Fällen beziehen die verwendeten männlichen Begriffe die weiblichen Formen ebenso mit ein.

Der Mustervertrag ist nur ein Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Der Verwender kann auch andere Formulierungen wählen. Vor einer Übernahme des unveränderten Inhaltes muss daher im eigenen Interesse genau überlegt werden, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist.

Auf diesen Vorgang hat die Industrie- und Handelskammer natürlich keinen Einfluss und kann daher naturgemäß 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 Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen.

## Arbeitsvertrag für Arbeitnehmer ohne Tarifbindung

zwischen

vertreten durch ...

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### 1. **Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am .....

### 2. **Probezeit**

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

oder:

Dieser Vertrag wird auf die Dauer von sechs Monaten (oder: drei Monaten) 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 vereinbart wird. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung (befristetes Probearbeitsverhältnis).

### 3. **Tätigkeit**

Der Arbeitnehmer wird als ..... eingestellt  
und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....  
.....

*(Bei der Angabe der Tätigkeiten empfiehlt sich keine zu starke Einengung, da bei einer Änderung der Arbeitnehmer ansonsten zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.)*

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort -, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

### 4. **Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

*Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.*

## 5. Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von ..... € / einen Stundenlohn von..... Euro brutto.

Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

*Achtung: Eine Abgeltungsklausel für Überstunden darf nicht zu einer Unterschreitung des Mindestlohns führen.*

*Viele Arbeitsvertragsmuster enthalten pauschale Regelungen, nach denen alle Sonderzuwendungen freiwillige Leistungen sind und auch bei mehrmaliger Leistung kein Rechtsanspruch für die Zukunft entstehen soll. Allerdings ist die Wirksamkeit solcher Freiwilligkeitsvorbehalte, die sich ohne Einschränkung auf jede Art von Leistung für die Zukunft beziehen, rechtlich problematisch. Falls solche freiwilligen Sonderzuwendungen erfolgen sollen, empfiehlt es sich, statt einer pauschalen Regelung im Arbeitsvertrag jeweils eine Regelung für die konkrete Zahlung zu treffen und die jeweilige Zahlung mit dem schriftlichen Hinweis auf die Konditionen zu verbinden. Darin sollte die Leistung ausdrücklich als freiwillig bezeichnet werden und eine Anspruchsentstehung für die Zukunft ausgeschlossen werden: „Auch die mehrmalige und regelmäßige Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft.“*

## 6. Urlaub

- 6.1** Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren ..... Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.
- 6.2** Der 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. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres (oder: mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.
- 6.3** 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.
- 6.4** Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- 6.5** Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## 7. Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

## 8. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und sie ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

*Anmerkung: Das am 26.4.2019 in Kraft getretene Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) verlangt zudem aktive, objektiv feststellbare Schutzmaßnahmen seitens der Arbeitgeber; es kann daher empfehlenswert sein, die wesentlichen, von solchen Geheimhaltungsmaßnahmen betroffenen Informationen (abstrakt) zu beschreiben: „Als Geschäftsgeheimnisse geheim zu halten sind insbesondere...“*

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten. Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

## 9. Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

## 10. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß oder verspätet antritt, oder die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 5 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist in der Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für die genannten Vertragsverletzungen bis zum Ende der Probezeit und in Höhe einer nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen gemäß Ziffer 5 beschränkt. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

## 11. Kündigung

**11.1** Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

**11.2** Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem

Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

- 11.3** Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

## **12. Verfall-/Ausschlussfristen**

- 12.1** Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen. Die Ausschlussfrist gilt ebenfalls nicht für Ansprüche des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Verfügungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der Ausschlussfrist.

## **13. Zusätzliche Vereinbarungen**

.....  
 .....  
 .....

## **14. Vertragsänderungen und Nebenabreden**

- 14.1** Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden im Sinne des § 305b BGB sind formlos wirksam.
- 14.2** Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.
- 14.3** Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

Ort, Datum:

Ort, Datum:

-----  
 Arbeitgeber)

-----  
 (Arbeitnehmer)

<p>Hinweis: Dieses Vertragsmuster wurde erstellt unter Verwendung eines freundlicherweise vom Hessischen Industrie- und Handelskammertag zur Verfügung gestellten Musters.</p>
--