**Arbeitsvertrag ohne Bezugnahme auf einen Tarifvertrag**

Zwischen

der Firma ……………………………………………………………………

-Arbeitgeber-

und

Herrn/Frau …………………………………………………………………

-Arbeitnehmer-

(Arbeitnehmer ist zur sprachlichen Verbesserung und besseren Lesbarkeit als Bezeichnung für Personen beiderlei Geschlechts gemeint.)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Art und Ort der Tätigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer wird ab … als… eingestellt.

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer eine andere, ihm zumutbare, seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende gleichwertige Tätigkeit bei gleicher Vergütung auch an einem anderen Ort zu übertragen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

**§ 2 Probezeit 1)**

Die ersten … Monate gelten als Probezeit.

**§ 3 Arbeitszeit 2)**

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt … Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit von .... Stunden kann grundsätzlich gleichmäßig oder ungleichmäßig verteilt werden. Sie muss im Durchschnitt von 12 Monaten erreicht werden. Ein Zeitausgleich kann auch in Form von freien Tagen erfolgen. Bei der Festlegung der freien Tage ist der Wunsch des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, soweit dies betrieblich möglich ist.

(2) Der Arbeitgeber führt hierüber ein Arbeitszeitkonto.

(3) Der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen richten sich nach den jeweils geltenden betrieblichen Regelungen.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers in angemessenem und rechtlich zulässigem Umfang, insbesondere unter Beachtung der im Arbeitszeitgesetz geregelten Höchstarbeitszeiten aus betrieblichen Gründen Mehrarbeit zu leisten.

(5) Er ist ferner verpflichtet, Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten.

(6) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit anzuordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Es ist eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten. Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die in § 4 geregelte Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

**§ 4 Vergütung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Vergütung für seine Tätigkeit ein Monatsentgelt, das nachträglich bargeldlos gezahlt wird. Das monatliche Bruttomonatsentgelt beträgt … EUR

(2) Zahlt der Arbeitgeber ohne dazu verpflichtet zu sein, zusätzlich zur vereinbarten Vergütung eine einmalige Prämie, zusätzliches Urlaubsgeld oder eine Sonderzuwendung, so handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, aus denen sich auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ableitet.

(3) Mehrarbeit kann vom Arbeitgeber bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden.

(4) Abtretungen und Verpfändungen aller Entgeltansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind gegenüber dem Arbeitgeber nur wirksam, wenn sie von diesem vorher schriftlich genehmigt worden sind.

**§ 5 Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat einen Arbeitnehmerspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche sowie einen weiteren vertraglichen Urlaubsanspruch von .... Tagen.

(2) Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers angerechnet. Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Urlaubsjahr zu gewähren.

(3) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der so übertragene Urlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres (Übertragungszeitraum) genommen wird.

(4) Ist der Arbeitnehmer infolge einer ärztlich nachgewiesenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gehindert, den übertragenen Urlaub innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, besteht der Urlaubsanspruch bis zum Ablauf von 12 Monaten nach Ablauf des Übertragungszeitraums fort, allerdings nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs.

(5) Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als 5 Tage pro Woche verteilt, so erhöht bzw. vermindert sich sowohl der gesetzliche als auch der vertragliche Urlaub entsprechend.

(6) Im Eintritts- und Austrittsjahr erwirbt der Arbeitnehmer einen Anspruch auf 1/12 des gesetzlichen bzw. des vertraglichen Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Beschäftigung; davon unberührt bleibt der gesetzliche Mindesturlaub.

(7) Für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, oder für die kein Anspruch auf Vergütung besteht, kann der vertragliche Urlaubsanspruch um 1/12 für jeden vollen Monat dieser Zeit gekürzt werden bis der gesetzliche Mindesturlaub erreicht wird. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

**§ 6 Arbeitsverhinderung und Krankheit**

(1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung gehindert, so hat er den Arbeitgeber (den Vorgesetzten oder die Personalabteilung) unverzüglich zu informieren und dabei die Gründe sowie die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung anzugeben.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen, d. h. er ist insbesondere berechtigt, auch für jeden einzelnen Fehltag die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu fordern.

(3) Die Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers im Krankheitsfall gelten auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums. Bei Folgebescheinigungen gilt die vorstehende Regelung entsprechend. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

**§ 7 Ärztliche Untersuchung**

Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Arbeitnehmer zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

**§ 8 Freistellung aus besonderen Anlässen 3)**

(1) Der Arbeitnehmer hat ausschließlich bei folgenden Anlässen einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Abzug vom Entgelt:

- eigene Eheschließung /   
 Eintragung der Lebenspartnerschaft → 1 Tag

- bei Geburt eines leiblichen Kindes → 1 Tag  
- bei Todesfall des Ehegatten/  
 Lebenspartners; der Eltern oder der Kinder → 2 Tage  
- Umzug, jedoch nur im Zeitabstand von   
 3 Jahren oder wenn der Arbeitgeber den   
 Umzug verlangt → 1 Tag

(2) In allen übrigen Fällen ist § 616 BGB ausgeschlossen; es wird nur die tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt.

(3) Der Arbeitnehmer hat daher auch keinen Anspruch auf Vergütung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG sowie bei Pflege des erkrankten Kindes nach § 45 SGB V.

**§ 9 Vertragsstrafe**

(1) Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zu dem vereinbarten Termin durch sein Verschulden nicht an oder löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der für ihn maßgeblichen Kündigungsfrist unberechtigt auf, hat der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

(2) Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach dem vorstehenden § 4 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht   
mehr als ein Bruttomonatsentgelt. Ein weitergehender Schadensersatzanspruch bleibt davon unberührt.

**§ 10 Geheimhaltung / Behandlung und Rückgabe von Gegenständen und Daten**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle vertraulichen Arbeitnehmergelegenheiten, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, des Arbeitgebers und verbundener Unternehmen streng geheim zu halten. Technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, gelten im Zweifel als vertrauliche Arbeitnehmergelegenheiten. Vor der etwaigen Offenlegung derartiger Arbeitnehmergelegenheiten ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen.  
  
(2) Diese Verpflichtung nach Abs. 1 gilt auch nach Beendigung des Arbeitsvertrages. Soweit der Arbeitnehmer dadurch in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindert werden sollte, kann er von dem Arbeitgeber die Einschränkung der Geheimhaltungspflicht verlangen.

(3) Alle die den Arbeitgeber betreffenden Unterlagen, insbesondere alle Notizen, Präsentationen, Protokolle, Berichte, Korrespondenz und ähnliche Dokumente, alle Datenträger/Daten sowie Kopien oder sonstige – auch elektronische – Reproduktionen hiervon („Dienstliche Unterlagen“) müssen sorgfältig verwahrt und gegen Einsichtnahme unbefugter Dritter geschützt werden und dürfen nicht zu anderen als dienstlichen Zwecken fotokopiert, gespeichert, in anderer Weise vervielfältigt, verarbeitet, genutzt oder versendet werden.

(4) Dienstliche Unterlagen dürfen nur aufgrund einer Erlaubnis in einer betrieblichen Regelung oder mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers aus den Geschäftsräumen des Arbeitgebers entfernt werden.   
  
(5) Alle dem Arbeitnehmer dienstlich überlassenen Gegenstände (z.B. Handy, Laptop usw.) müssen sorgfältig behandelt werden. Sie dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zu anderen als dienstlichen Zwecken verwendet werden.

(6) Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder einer unwiderruflichen Freistellung nach § 11 Abs. 4 wird der Arbeitnehmer unaufgefordert, während des Bestehens seines Arbeitsvertrages auf Anordnung, unverzüglich alle in seinem Besitz befindlichen und in Abs. 3 und 4 genannten Unterlagen, Datenträger und Gegenstände zurückgeben. Unter den vorgenannten Voraussetzungen sind auch alle in Abs. 3 genannten Daten oder Programme des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer im Hinblick auf seine Tätigkeit überlassen oder während seiner Tätigkeit gespeichert worden sind, auf geeigneten Datenträgern herauszugeben und anschließend zu löschen. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, Sicherungskopien hiervon zu behalten. Ferner teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Passwörter, Codes und Zugangssperren o.Ä. mit und wird von diesen selbst keinen Gebrauch mehr machen.

(7) Der Arbeitnehmer erkennt an, dass die in Abs. 3 und 4 und 5 genannten Unterlagen, Datenträger/Daten und Gegenstände allein dem Arbeitgeber zustehen. Der Arbeitnehmer hat daran kein Zurückbehaltungsrecht.

**§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen gem. § 622 BGB gekündigt werden. Die Verlängerung der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber gilt auch für die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers.

(4) Nach jeder Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung etwaiger Urlaubs-, Mehrarbeits- und anderen Freistellungsansprüchen unwiderruflich freizustellen.

(5) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt bestehen.

(6) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Vollendung des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Altersgrenze erreicht und er eine Rente wegen Alters beziehen kann (Regelaltersgrenze).

(7) Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer ein unbefristeter Bescheid des Sozialversicherungsträgers wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit zugegangen ist. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

**§ 12 Ausschlussfristen**

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform (§ 126 b BGB) gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden.

Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von   
drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Ansprüche, die vom Ausgang eines Bestandsschutzprozesses abhängen, verfallen, wenn sie nach dem rechtskräftigen Abschluss des Bestandsschutzprozesses nicht innerhalb von drei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

Der Ausschluss gilt nicht für deliktische Ansprüche und für Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz (MiLoG).

**§ 13 Wechsel des Wohnsitzes**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen Wechsel seines Wohnsitzes dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

**§ 14 Änderungen und Nebenabreden**

Änderungen oder Ergänzungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform, § 126b BGB

Die Aufhebung dieses Vertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, §§ 623 i.V.m. 126 BGB.

**§ 15 Sonstige Vereinbarungen**

Durch die evtl. Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieses Vertrages wird die Wirksamkeit des restlichen Vertrages nicht berührt.Besondere Vereinbarungen: ...........

Im Übrigen finden auf das Arbeitsverhältnis die jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen sowie die jeweils gültige Arbeitsordnung, deren Inhalt als rechtsverbindlich anerkannt wird, Anwendung.

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

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

(Arbeitgeber) (Arbeitnehmer)

**Anmerkungen:**

1) Probezeit

Es kann eine Probezeit von bis zu 6 Monaten vereinbart werden.

Alternative: Vereinbarung einer befristeten Probezeit

*Dieser Arbeitsvertrag wird vom … bis… (max. sechs Monate) zur Probe abgeschlossen. Er endet mit dem Ablauf der Probezeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, sofern er nicht zuvor von einer der Vertragsparteien gekündigt wurde. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit ungekündigt fortgesetzt, gilt es als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.*

2) Arbeitszeitkonto

Unter Umständen muss eine Insolvenzsicherung erfolgen.

3) Freistellung aus besonderen Anlässen

Gem. § 616 BGB hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit in Fällen der unverschuldeten Arbeitsverhinderung. Hiervon können im Arbeitsvertrag abweichende Vereinbarungen getroffen werden. In diesem Muster haben wir den Anspruch des Mitarbeiters auf bezahlte Freistellung wegen unverschuldeter Arbeitsverhinderung auf wenige Anlässe und auf wenige Tage beschränkt. Sie haben die Möglichkeit, diese Vorschläge weiter zu kürzen, oder auf weitere Anlässe zu erweitern / z. B. 25-jähriges Dienstjubiläum, eigene Silberhochzeit). Ebenso können Sie die Regelung des § 616 BGB ganz ausschließen.

**Bei dem Mustervertrag handelt es sich um einen Arbeitsvertrag für Mitarbeiter, die in einem Arbeitsverhältnis ohne tarifliche Bindung stehen. Für Arbeitnehmer, die tarifvertraglichen Bindungen unterliegen, sind gesonderte Vertragsmuster zu verwenden.**