



ARBEITSVERTRAG OHNE TARIFBINDUNG KOSTENLOSE VORLAGE

Dies bietet die intelligente Premium-Vorlage **Arbeitsvertrag ohne Tarifbindung**

- ✓ Diese Vorlage entspricht rechtlich den aktuellsten Vorgaben
- ✓ PDF und Word am PC oder Mac bearbeiten
- ✓ Editieren und Eingaben abspeichern
- ✓ Mit selbstrechnenden Feldern & Hilfetexten
- ✓ Version in MS Word frei gestalten

Zur Premium-Vorlage: **Arbeitsvertrag ohne Tarifbindung**



Unser Muster stellt nur einen Anhaltspunkt dar und vermag eine fachkundige Beratung, etwa durch einen Rechtsanwalt oder Notar, nicht zu ersetzen.

Bitte verwenden Sie für den Ausdruck des Dokuments die Standardeinstellungen Ihres Druckers. Es sind keine Seitenanpassungen oder Verkleinerungen des Druckbereichs erforderlich.

© Alle Rechte liegen bei der Formblitz AG, Berlin.
Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung bedürfen der Zustimmung der Formblitz AG.

Diesen Vordruck sowie weitere Formulare und Musterverträge zum Download erhalten Sie auf

www.formblitz.de

Wichtiger HINWEIS:

Diese Mustervorlage wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Sie ist als Formulierungshilfe zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Daher ist stets eine sorgfältige und eigenverantwortliche Prüfung durch den Verwender vorzunehmen. Eine individuelle Rechtsberatung etwa durch einen Rechtsanwalt oder Notar kann ein Muster nicht ersetzen. Die Mustervorlage enthält nur einen Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Regelungen sind frei vereinbar, je nach Ausgangslage. Der Verwender kann also auch Formulierungen ändern, neu hinzufügen oder streichen. Eine Übernahme unveränderter Inhalte ist daher nur möglich, wenn genau überlegt wurde, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Auf diesen Vorgang haben wir keinen Einfluss und können daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls Sie maßgeschneiderte Verträge, Musterbriefe oder sonstige individuelle Vorlagen benötigen, sollten Sie sich durch einen Rechtsanwalt Ihres Vertrauens beraten lassen. Bei vertragsrechtlichen und juristischen Einzelfragen sollte grundsätzlich fachkundiger Rat eingeholt werden.

ALLGEMEINER ARBEITSVERTRAG

ohne Tarifbindung



Zwischen

UNTERNEHMEN

VORNAME UND NAME

STRASSE UND HAUSNUMMER

PLZ UND STADT

– im folgenden *Arbeitgeber* genannt – und

VORNAME UND NAME

STRASSE UND HAUSNUMMER

PLZ UND STADT

– im folgenden *Arbeitnehmer* genannt – wird folgende Vereinbarung getroffen.

§1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

Arbeitsort ist _____.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer im Rahmen seines Weisungsrechts auch an folgenden Orten

_____ einzusetzen.

§2 Probezeit

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

Die Probezeit endet am _____.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

§3 Tätigkeit

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

_____ Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach näherer Anweisung seiner Vorgesetzten, auch andere gleichwertige und zumutbare Arbeiten auszuführen, die nicht mit einer Minderung der Arbeitsvergütung verbunden sind.

§4 Arbeitsvergütung

- 4.1 Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von _____ EUR (entspricht einem Stundenlohn von zurzeit _____ EUR).

Überstunden

- werden mit der normalen Stundenvergütung vergütet.
- werden mit einem zusätzlichen Überstundenzuschlag in Höhe von _____ % bezahlt.
- Überstunden von bis zu _____ % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.
-

Prämien, Gratifikationen, Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen

- Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers enthält darüber hinaus die folgenden weiteren Bestandteile:
- _____
- Es wurden keine Prämien, Gratifikationen, Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen vereinbart. Das Arbeitsentgelt enthält keine weiteren Bestandteile.

- 4.2 Die Zahlung der Vergütung ist am _____ fällig. Die Bezahlung erfolgt

- in bar. Der Erhalt der Zahlung ist vom Arbeitnehmer zu quittieren.
- bargeldlos. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber spätestens zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung eine Bankverbindung mitzuteilen. Etwaige Änderungen der Bankverbindung sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§5 Arbeitszeit, Pausen, Ruhezeit und Überstunden

- 5.1 Die Arbeitszeit beträgt _____ Stunden pro Woche verteilt auf _____ Wochentage.

Die Lage der Arbeitszeit wird wie folgt vereinbart:

- _____ : _____ Uhr bis _____ Uhr

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.

- 5.2 Es gelten die folgenden Pausenzeiten für Ruhepausen und Ruhezeiten:

Es gelten die folgenden Ruhepausenzeiten:

Es gelten die folgenden Ruhezeiten:

§6 Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt _____ Arbeitstage im Kalenderjahr. Der Arbeitgeber legt den Urlaub fest, unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Er kann einen Urlaubswunsch des Arbeitnehmers dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, vorgehen.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§7 Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

- 7.1 Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich mitzuteilen. Soweit dies möglich ist, hat er dabei auch die voraussichtliche Dauer anzugeben.
- 7.2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit länger als _____ Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Erkrankung ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer drei Tage seit Ablauf der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.
- 7.3 Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vergütungsfortzahlung solange zurückzubehalten, bis die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeht.

§8 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

Der Arbeitnehmer ist während der Dauer dieses Arbeitsverhältnisses auch dazu verpflichtet über den Inhalt dieses Vertrages Stillschweigen zu bewahren.

§9 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer benötigt für jede Nebentätigkeit, die vorherige Zustimmung durch den Arbeitgeber. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die durch den Arbeitnehmer angestrebte Nebenbeschäftigung den Arbeitnehmer nicht oder jedenfalls nicht mehr als unwesentlich an der Wahrnehmung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten behindert und auch sonst berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht nachteilig berührt werden. Die zeitlichen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.

Der Arbeitgeber hat sich zu dem auf Zustimmung gerichteten Antrag des Arbeitnehmers spätestens innerhalb von _____ Monat ___ nach Zugang zu äußern; die Frist beginnt mit dem Zugang des Antrags beim Arbeitgeber. Erklärt sich der Arbeitgeber innerhalb dieser Frist nicht, so hat der Arbeitnehmer eine Nachfrist von wenigstens _____ Wochen zu setzen, nach deren ergebnislosen Ablauf die Zustimmung durch den Arbeitgeber als erteilt gilt.

§10 Lohn- und Gehaltspfändung, Abtretung des Arbeitseinkommens

Die Abtretung sowie die Verpfändung von Vergütungsansprüchen ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers ausgeschlossen.

- Bei Lohn- und Gehaltspfändungen zahlt der Arbeitnehmer pro Pfändung an den Arbeitgeber zur Abgeltung von dessen Aufwendungen für die Bearbeitung der Pfändung einen Pauschalbetrag von _____ EUR.

§11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 11.1 Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrenteneintrittsalter erreicht.
- 11.2 Es gelten die folgenden Kündigungsfristen:

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von _____ gekündigt werden.

- Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünftehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

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

zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

- Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.

11.3 Die Kündigung bedarf der Schriftform.

11.4 Die Aufhebung dieses Vertrages bedarf ebenfalls der Schriftform.

11.5 Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beträgt drei Wochen ab Zugang der Kündigung.

§12 Verwirkung von Ansprüchen, Verfallsfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Im Falle der Ablehnung bzw. im Falle einer fehlenden Erklärung durch die Gegenseite innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung in Textform ist der Anspruch dann innerhalb von drei Monaten gerichtlich geltend zu machen, sonst verfällt er.

Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die im Laufe eines gerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von dem Ausgang des Verfahrens abhängen. Für solche Ansprüche läuft die Verfallsfrist von drei Monaten mit rechtskräftiger Beendigung des Verfahrens.

Die Ausschlussfrist gilt weiterhin nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

§16 Sonstige Vereinbarungen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung in folgendem Umfang

Die Inhalte der Fortbildung lauten wie folgt:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung über den folgenden Versorgungsträger:

ORT UND DATUM

ORT UND DATUM

ARBEITGEBER

ARBEITNEHMER

Hinweise:

Sonderzahlungen und Gratifikationen:

Bisher war es üblich, in Arbeitsverträgen pauschal klarzustellen, dass Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, vom Arbeitgeber freiwillig geleistet werden. So sollte verhindert werden, dass aufgrund betrieblicher Übung ein Rechtsanspruch auf die Zahlung entsteht und der Arbeitgeber auch zur Leistung verpflichtet wird, wenn es der Firma wirtschaftlich schlecht geht. Die Verwendung eines sogenannten Freiwilligkeitsvorbehalts ist aber aufgrund der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Formularverträgen nicht mehr zu empfehlen. Um eine unwirksame Formulierung zu vermeiden, haben wir auf die Formulierung einer Sonderleistung mit Freiwilligkeitsvorbehalt verzichtet.

Generell gilt: Ein Freiwilligkeitsvorbehalt kann ausschließlich für Leistungen vereinbart werden, die sich nicht auf einen Bestandteil des laufenden Arbeitsentgelts beziehen. Dies betrifft also nur Sonderzahlungen. Praktisch sind alle Freiwilligkeitsvorbehalte, die im Arbeitsvertrag geregelt werden, Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Sie unterliegen deshalb der AGB – Kontrolle durch die Gerichte. Wirksame Regelungen müssen entweder einen Freiwilligkeitsvorbehalt oder einen Widerrufsvorbehalt enthalten, um nicht unverständlich und somit unwirksam zu sein (vgl. BAG Urteil vom 20.02.2013 – 10 AZR 177/12). Außerdem dürfen sie nicht zu pauschal formuliert sein (BAG Urteil vom 14.09.2011 – 10 AZR 526/10). Die von der Regelung erfasste Leistung muss genau bezeichnet werden. Das BAG äußerte in diesem Zusammenhang die Auffassung, dass ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasse, unzulässigerweise laufende Leistungen einbeziehe. Es ergebe sich ein Verstoß den Vorrang der Individualabrede.

Im Einzelfall müsste also genau geprüft werden, welchen Rechtscharakter die jeweilige Zahlung hat und welche Zahlungen erfasst sein sollen. Es ist zu empfehlen, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht im Arbeitsvertrag geregelt wird. Möchten Sie als Arbeitgeber Sonderzahlungen leisten, dann sollten Sie diese Zahlung mit einem Schreiben an Ihre Arbeitnehmer verbinden. Nachdem Sie den Arbeitnehmern mitgeteilt haben warum und weshalb eine Zahlung erfolgt, sollten Sie folgende Formulierung aufnehmen: „Diese Zahlung erfolgt freiwillig. Ein Rechtsanspruch auf eine Zahlung in der Zukunft besteht nicht. Dies gilt auch, wenn eine entsprechende Leistung wiederholt und ohne einen solchen Freiwilligkeitsvorbehalt bezahlt wird.“ Lassen Sie sich die Kenntnisnahme vom Arbeitnehmer quittieren.

zu §5:

Falls es sich um eine 6-Tage-Woche handelt oder die Arbeitstage abweichen, nennen Sie hier ggf. die Wochentage und die jeweiligen Arbeitszeiten. Falls Schichtdienst vereinbart wurden, müssten die Bedingungen detailliert niedergeschrieben werden.