Arbeitsvertrag für Angestellte

Neutrale Vorlage mit allen Angaben nach dem Nachweisgesetz

> Diese Vorlage enthält die wesentlichen Vertragsbedingungen im Sinne von § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz (NachwG) in der seit dem 01.08.2022 geltenden Fassung. Sie ist ein Muster und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall; tarifliche Regelungen gehen vor, soweit sie Anwendung finden. Eine Befristung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift vor Arbeitsantritt (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

Vertragsparteien

Dieser Vertrag wird geschlossen zwischen dem nachfolgend als „Arbeitgeber“ bezeichneten und dem nachfolgend als „Arbeitnehmer“ bezeichneten Vertragspartner.

Arbeitgeber: Name / Firma

Arbeitgeber: vertreten durch

Arbeitgeber: Registergericht / HRB

Arbeitgeber: Anschrift

Arbeitnehmer: Vor- und Nachname / Firma

Arbeitnehmer: Anschrift

Arbeitnehmer: Geburtsdatum

Arbeitnehmer: E-Mail / Telefon

§ 1 Beginn, Dauer und Probezeit

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

(2) Es wird auf unbestimmte Zeit geschlossen, sofern unten keine Befristung gewählt ist. Bei Befristung endet es, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des _____ bzw. mit Erreichen des folgenden Zwecks: _____. Das Recht zur ordentlichen Kündigung nach § 9 bleibt auch während der Befristung bestehen.

(3) Die ersten _____ Monate (höchstens sechs Monate) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB). Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis muss die Probezeit im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

Sachgrund der Befristung (falls zutreffend)

Dauer

- ☐ unbefristet
- ☐ kalendermäßig befristet mit Sachgrund
- ☐ kalendermäßig befristet ohne Sachgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG, höchstens zwei Jahre, keine Vorbeschäftigung beim selben Arbeitgeber)
- ☐ zweckbefristet

§ 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird eingestellt als _____. Die Tätigkeit umfasst im Wesentlichen die unten beschriebenen Aufgaben.

(2) Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer im Rahmen des Direktionsrechts (§ 106 GewO) andere zumutbare, gleichwertige Tätigkeiten zuweisen, die seiner Qualifikation entsprechen, ohne dass sich die Vergütung verringert.

Stellenbezeichnung

Abteilung / Vorgesetzte Stelle

Kurze Charakterisierung bzw. Beschreibung der Tätigkeit

§ 3 Arbeitsort

(1) Arbeitsort ist _____. Soweit unten gewählt, kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort nach Maßgabe der Regelungen des Arbeitgebers teilweise oder ganz frei wählen (mobiles Arbeiten).

(2) Eine Versetzung an einen anderen Ort ist nur im Rahmen des § 106 GewO unter angemessener Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers zulässig.

Arbeitsort (Mehrfachauswahl möglich)

☐ fester Arbeitsort ☐ wechselnde Einsatzorte (z. B. Außendienst)

☐ mobiles Arbeiten / Homeoffice an _____ Tagen je Woche ☐ freie Wahl des Arbeitsortes

§ 4 Arbeitszeit, Pausen, Überstunden

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden an _____ Tagen (Montag bis Freitag, soweit nicht anders vereinbart). Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den betrieblichen Regelungen bzw. nach folgender Vereinbarung: _____.

(2) Die Ruhepausen betragen bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden mindestens 30 Minuten und bei mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten (§ 4 ArbZG). Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten (§ 5 ArbZG).

(3) Soweit unten gewählt, wird im Schichtsystem gearbeitet. Schichtsystem, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen: _____.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Grenzen auf Anordnung Überstunden zu leisten, wenn dringende betriebliche Gründe dies erfordern und die Anordnung mit angemessener Ankündigungsfrist erfolgt; bestehen Mitbestimmungsrechte eines Betriebsrats, sind diese zu wahren. Überstunden werden wie unten gewählt ausgeglichen.

(5) Die Arbeitszeit wird nach den betrieblichen Vorgaben erfasst.

(6) Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) wird nur vereinbart, soweit unten gewählt. In diesem Fall gelten: Mindestanzahl bezahlter Stunden _____ je Woche, Zeitrahmen (Referenztage und Referenzstunden) _____, Ankündigungsfrist mindestens vier Tage im Voraus.

Arbeitszeitmodell

☐ feste Arbeitszeit ☐ Gleitzeit mit Kernarbeitszeit von _____ bis _____ Uhr

☐ Schichtarbeit nach Abs. 3 ☐ Teilzeit

Arbeit auf Abruf

☐ nicht vereinbart ☐ vereinbart nach Abs. 6

Ausgleich von Überstunden

☐ Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb von _____ Monaten

☐ Vergütung mit dem anteiligen Stundenlohn zuzüglich _____ % Zuschlag

☐ Arbeitszeitkonto nach betrieblicher Regelung

§ 5 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält die nachfolgend aufgeführten Vergütungsbestandteile. Die Bestandteile sind jeweils getrennt angegeben; nicht belegte Zeilen entfallen.

(2) Die Vergütung ist jeweils zum Ende des Kalendermonats fällig und wird bargeldlos auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen. Der Arbeitnehmer erhält eine Abrechnung in Textform (§ 108 GewO).

(3) Sonderzahlungen werden, soweit nicht ausdrücklich als Anspruch vereinbart, freiwillig gewährt; ein Rechtsanspruch für die Zukunft wird durch die Zahlung nicht begründet, soweit dies unten gekennzeichnet ist. Der gesetzliche Mindestlohn wird in jedem Fall eingehalten.

(4) Abtretungen und Verpfändungen der Vergütung sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Bruttomonatsgehalt bzw. Stundenlohn (€)

Zuschläge (z. B. Nacht, Sonn-/Feiertag)

Zulagen / Prämien / Provisionen

Sonderzahlungen (z. B. Urlaubs-, Weihnachtsgeld)

Sachbezüge (z. B. Dienstwagen, Jobticket)

Vergütung von Überstunden

Sonderzahlungen

☐ mit Rechtsanspruch ☐ freiwillig ohne Rechtsanspruch für künftige Jahre ☐ keine

Vergütungsbestandteil	Betrag / Berechnung	Fälligkeit	Art der Auszahlung

§ 6 Urlaub und Fortbildung

(1) Der Arbeitnehmer erhält einen jährlichen Erholungsurlaub von _____ Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche. Darin enthalten ist der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche (§ 3 BUrlG); bei anderer Verteilung der Arbeitszeit wird der Anspruch entsprechend umgerechnet. Ansprüche schwerbehinderter Menschen (§ 208 SGB IX) bleiben unberührt.

(2) Gewährter Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet. Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer rechtzeitig auf den bestehenden Resturlaub und dessen möglichen Verfall hin.

(3) Im Ein- und Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig nach Maßgabe des BUrlG.

(4) Fortbildung: Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht wie unten angegeben. Vom Arbeitgeber angeordnete, gesetzlich oder vertraglich erforderliche Fortbildungen finden während der Arbeitszeit statt; ihre Kosten trägt der Arbeitgeber (§ 111 GewO).

Fortbildungsanspruch

☐ kein gesonderter Anspruch ☐ Anspruch auf _____ Fortbildungstage je Jahr

☐ nach betrieblicher Regelung

§ 7 Arbeitsverhinderung und Krankheit

(1) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, möglichst vor Arbeitsbeginn, mitzuteilen.

(2) Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen zu lassen bzw. eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen (§ 5 EFZG). Der Arbeitgeber kann dies im Einzelfall früher verlangen. Bei gesetzlich Versicherten ruft der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch bei der Krankenkasse ab.

(3) Im Krankheitsfall wird das Arbeitsentgelt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bis zur Dauer von sechs Wochen fortgezahlt.

(4) Ansprüche gegen Dritte auf Ersatz des Verdienstausfalls gehen nach § 6 EFZG in Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung auf den Arbeitgeber über.

§ 8 Verschwiegenheit, Nebentätigkeit, Arbeitsmittel

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Angelegenheiten des Arbeitgebers, seiner Kunden und Geschäftspartner während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren. Die Rechte nach dem Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) und dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) bleiben unberührt; die Nutzung von gesetzlich geschützten Meldewegen ist stets zulässig.

(2) Jede entgeltliche Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber vor ihrer Aufnahme in Textform anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn berechtigte betriebliche Interessen beeinträchtigt werden, insbesondere bei Wettbewerbstätigkeit oder Überschreitung der Höchstarbeitszeit nach dem ArbZG.

(3) Überlassene Arbeitsmittel (z. B. Laptop, Mobiltelefon, Schlüssel, Unterlagen) bleiben Eigentum des Arbeitgebers und sind bei Beendigung oder auf Verlangen unverzüglich zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht insoweit nicht.

(4) Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot besteht nur, wenn es gesondert unter Beachtung der §§ 74 ff. HGB (Schriftform, Karenzentschädigung) vereinbart wird.

§ 9 Kündigung und Beendigung

(1) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit der gesetzlichen Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (§ 622 Abs. 1 BGB). Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich die Frist nach § 622 Abs. 2 BGB mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses (ab zwei Jahren ein Monat, ab fünf Jahren zwei Monate, ab acht Jahren drei Monate, ab zehn Jahren vier Monate, ab zwölf Jahren fünf Monate, ab 15 Jahren sechs Monate, ab 20 Jahren sieben Monate, jeweils zum Ende eines Kalendermonats).

(2) Soweit unten gewählt, gelten die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer. Die Frist für den Arbeitnehmer darf nicht länger sein als die für den Arbeitgeber (§ 622 Abs. 6 BGB).

(3) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB). Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleibt unberührt. Ist ein Betriebsrat gebildet, ist er vor jeder Kündigung anzuhören (§ 102 BetrVG).

(4) Hinweis nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG: Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben (§ 4 Satz 1 KSchG). Wird die Klage nicht rechtzeitig erhoben, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam (§ 7 KSchG). Die Frist gilt unabhängig davon, ob das Kündigungsschutzgesetz im Übrigen auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

(6) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung restlicher Urlaubsansprüche freizustellen, wenn hierfür ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers besteht (z. B. Verdacht auf Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen).

(7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Beendigung, bei kürzerer Frist innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts, persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden (§ 38 Abs. 1 SGB III).

Verlängerte Kündigungsfristen

☐ gelten nur für Kündigungen durch den Arbeitgeber (gesetzliche Regelung)

☐ gelten für beide Seiten

§ 10 Betriebliche Altersversorgung, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen

(1) Betriebliche Altersversorgung: Soweit der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, sind Name und Anschrift des Versorgungsträgers unten angegeben. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG bleibt unberührt.

(2) Auf das Arbeitsverhältnis finden die unten bezeichneten Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Sind keine angegeben, finden keine Kollektivvereinbarungen Anwendung, soweit sie nicht kraft Gesetzes gelten. Die Vereinbarungen können beim Arbeitgeber eingesehen werden.

Versorgungsträger (Name und Anschrift)

Anwendbare Tarifverträge / Betriebsvereinbarungen

Kollektivvereinbarungen (Mehrfachauswahl möglich)

☐ keine ☐ Tarifvertrag / Tarifverträge wie angegeben ☐ Betriebsvereinbarungen wie angegeben

§ 11 Datenschutz

(1) Der Arbeitgeber verarbeitet personenbezogene Daten des Arbeitnehmers, soweit dies zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist (Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO), zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten, insbesondere im Steuer- und Sozialversicherungsrecht (Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO), sowie auf Grundlage berechtigter Interessen (Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO). Die Informationen nach Art. 13 DSGVO erhält der Arbeitnehmer mit gesonderten Datenschutzhinweisen für Beschäftigte (Muster: Dok. 13).

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, personenbezogene Daten, die ihm bei seiner Tätigkeit bekannt werden, nur im Rahmen seiner Aufgaben und nach den Weisungen des Arbeitgebers zu verarbeiten und die Vertraulichkeit auch nach Beendigung zu wahren. Er unterzeichnet hierzu eine gesonderte Verpflichtungserklärung.

§ 12 Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit ihm in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

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

(3) Die Ausschlussfristen gelten nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (§ 3 MiLoG), für Ansprüche auf Mindestentgelte nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, für Ansprüche aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen, für Ansprüche aus unerlaubter Handlung sowie für Ansprüche, auf die nach Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht verzichtet werden kann.

§ 13 Schlussbestimmungen

(1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Textform, soweit nicht gesetzlich eine strengere Form vorgeschrieben ist; dies gilt auch für die Aufhebung dieses Formerfordernisses. Individuelle Vertragsabreden haben Vorrang (§ 305b BGB).

(2) Der Arbeitnehmer erhält eine vom Arbeitgeber unterzeichnete Ausfertigung dieses Vertrags. Sie dient zugleich als Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 NachwG. Änderungen wesentlicher Vertragsbedingungen teilt der Arbeitgeber spätestens an dem Tag mit, an dem sie wirksam werden (§ 3 NachwG).

(3) Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Zuständig für Rechtsstreitigkeiten sind die Gerichte für Arbeitssachen nach Maßgabe des Arbeitsgerichtsgesetzes.

(4) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrags unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. An ihre Stelle tritt die gesetzliche Regelung.

(5) Individuelle Vereinbarungen:

Sonstige Vereinbarungen

Ort, Datum	Ort, Datum
Arbeitgeber	Arbeitnehmer

Anlagen

- Datenschutzhinweise für Beschäftigte (Muster: Dok. 13)
- Verpflichtung auf die Vertraulichkeit personenbezogener Daten
- Stellenbeschreibung (optional)
- Anwendbare Tarifverträge / Betriebsvereinbarungen (Verzeichnis, falls vorhanden)

Muster ohne Gewähr; keine Rechtsberatung. Bitte lassen Sie Verträge im Einzelfall anwaltlich prüfen.