

# Arbeitsvertrag



Rechtsberatung

## Arbeitsvertrag

Zwischen Herrn/Frau \_\_\_\_\_ (Arbeitnehmer)

wohnhaft in \_\_\_\_\_

und der Firma: \_\_\_\_\_ (Arbeitgeber)

\_\_\_\_\_

wird nachstehender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1 Tätigkeit/Beginn

Herr/Frau \_\_\_\_\_

übernimmt ab dem \_\_\_\_\_ die Tätigkeit als \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ mit der Maßgabe, jederzeit auch andere im Betrieb anfallende Tätigkeiten auszuüben. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und alle ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Arbeitsort ist der Sitz des Arbeitgebers mit der Maßgabe, dass der Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstleistungsangebotes des Arbeitgebers bei den Auftraggebern des Arbeitgebers eingesetzt wird.

### § 2 Probezeit

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart. Unter Bezugnahme auf den Bundesrahmentarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der land- und forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen in der Bundesrepublik Deutschland vom 01.11.2010 (Bundesrahmentarifvertrag) wird für die Probezeit eine Kündigungsfrist von sieben Tagen für ordentliche Kündigungen vereinbart.

Zudem ist in den ersten 14 Tagen der Probezeit das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Tag zum Arbeitsschluss zu beenden.

### § 3 Lohn

Für die Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer nach diesem Vertrag einen Stundenlohn von \_\_\_\_\_ € (brutto).

*Hinweis: Sofern dem Arbeitnehmer (regelmäßig) etwaige Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen oder andere Entgeltbestandteile gezahlt werden sollen, so müssen diese hier jeweils getrennt aufgeführt werden. Dies gilt auch für die Vereinbarung einer betrieblichen Altersvorsorge, bei welcher zudem noch Name und Anschrift des Versorgungsträgers anzugeben sind. Ansonsten genügt die Regelung des § 7 dieses Arbeitsvertrages.*

Die Auszahlung des Lohnes erfolgt bis zum \_\_\_\_\_ des Folgemonats durch Überweisung auf ein dem Arbeitgeber bekannt zu gebendes Bank- oder Postgirokonto. Eventuelle Zuschläge werden im jeweils folgenden Monat abgerechnet und zusammen mit dem Lohn für den laufenden Monat überwiesen.

Der Arbeitnehmer hat die Lohnabrechnung und -zahlung unverzüglich zu überprüfen sowie zu viel gezahlte Bezüge anzuzeigen und zurückzuzahlen. Er kann sich auf den Einwand der Entreicherung nicht berufen, wenn er die Überzahlung erkannt hat, hätte erkennen müssen oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruht, die er zu vertreten hat.

### § 4 Arbeitszeit / Arbeitszeitkonto / Ruhepausen

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt (...) Stunden bei einer (...) -Tage Woche (z.B. 40 Stunden bei einer 5-Tage-Woche / maximal 48 Stunden pro Woche / auch geringere Festsetzungen möglich / absolute Obergrenze sind aber 48 Stunden pro Woche = maximal 208 Stunden pro Monat!).

Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit und des täglichen Arbeitsbeginns ist betrieblich zu regeln.

Unter Bezugnahme auf § 6 des Bundesrahmentarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der land- und forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen in der Bundesrepublik Deutschland vom 01.11.2010 (Bundesrahmentarifvertrag) wird folgende Regelung getroffen:

Der Arbeitgeber legt für den Arbeitnehmer ein individuelles Arbeitszeitkonto an. Arbeitsstunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinausgehen (Mehrarbeit / Überstunden) und Minderarbeitsstunden (Minusstunden) sind auf diesem Arbeitszeitkonto einzubringen.

Das Arbeitszeitkonto darf ein Volumen von 200 Stunden nicht überschreiten. Über das Arbeitszeitkonto hinausgehende Arbeitsstunden sind als Mehrarbeit zu vergüten. Das Arbeitszeitkonto ist bis zum 31.03. des Folgejahres durch Auszahlung oder Gewährung von Freizeit auszugleichen. Sofern das Arbeitszeitkonto Überstunden ausweist, ist der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitnehmers berechtigt, Freizeitgleich anzuordnen.

Unabhängig von der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden je Woche erfolgt eine Lohnmindestausszahlung in Höhe von \_\_\_\_\_ (z. B. 173 bei einer 5-Tage-Woche oder 208 bei einer 6-Tage-Woche) Stunden/Monat.

Nicht geleistete, aber vergütete Arbeitsstunden gelten als Vorschusszahlung. Sie sind im Falle der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer zurückzuerstatten. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall damit einverstanden, dass der Arbeitgeber die letzten Lohnzahlungen unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenzen entsprechend kürzen darf.

Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz bzw. -ort.

Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Ruhepausen sind gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden mit mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mit mindestens 45 Minuten einzulegen, wobei die Ruhepausen auch in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden können.

Soweit es betriebliche Belange erfordern, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, auch während der Nachtstunden, an den Wochenenden sowie an Feiertagen anfallende Arbeiten zu verrichten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Änderungen sowohl für die betriebliche Arbeitszeit als auch für die Arbeitszeit des Arbeitnehmers anzuordnen.

Der Arbeitgeber ist weiter berechtigt, mit einer Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen Kurzarbeit anzuordnen, sofern die Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld im Sinne des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) vorliegen und wenn der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld beantragt hat. Mit Beginn der Kurzarbeit verringern sich je nach Umfang der angeordneten Kurzarbeit sowohl die Wochenarbeitszeit als auch die Vergütung.

*Hinweis: Sofern Schichtarbeit vereinbart werden soll, müssen hier das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen beschrieben werden.*

## **§ 5 Mehr- und Feiertagsarbeit**

Die Regelungen des § 8 des Bundesrahmentarifvertrages vom 01.11.2010 werden übernommen:

1. Alle über die nach § 4 festgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist Mehrarbeit. Diese ist grundsätzlich mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten.
2. Die Arbeit an Neujahr, Karfreitag, an beiden Ostertagen, am 1. Mai, an Himmelfahrt, an beiden Pfingsttagen, am 3. Oktober sowie an beiden Weihnachtsfeiertagen ist grundsätzlich mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten.

## **§ 6 Urlaub**

Der Arbeitnehmer hat nach einer Wartezeit von sechs Monaten Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von \_\_\_\_\_ (20 bei einer 5-Tage-Woche / 24 bei einer 6-Tage-Woche) Werktagen.

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich einen Urlaubsanspruch von \_\_\_\_\_ Werktagen.

Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt, abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums auch dann verfällt, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Soweit dieser Urlaub verfällt, entfällt auch der Urlaubsabgeltungsanspruch.

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

Ist der Urlaub bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt, soll der Arbeitnehmer, soweit dies betrieblich möglich ist, den Urlaub während der Kündigungsfrist nehmen. Soweit die Kündigungsfrist nicht zur Erfüllung des gesamten Anspruchs ausreicht, ist der Urlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen abzugelten.

Bei Ein- oder Austritt im Laufe eines Kalenderjahres oder bei Ausscheiden des Arbeitnehmers in der zweiten Jahreshälfte besteht ein zeitanteiliger Urlaubsanspruch, soweit die zwingenden Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes nicht unterschritten werden.

Urlaubswünsche des Arbeitnehmers sind angemessen zu berücksichtigen. Die Urlaubszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Urlaubswünsche müssen rechtzeitig beim Arbeitgeber angemeldet werden. Sie können nur in Ausnahmefällen während der betrieblichen Arbeitsspitzen gewährt werden.

Der Urlaub ist soweit wie möglich zusammenhängend zu nehmen. Teilungen dürfen den Erholungszweck des Urlaubs nicht gefährden. Ein Teil des Jahresurlaubs muss mindestens zwölf zusammenhängende Werktage umfassen. Nicht genommener Urlaub kann nur auf das folgende Jahr übertragen werden, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe des Arbeitnehmers es rechtfertigen. In diesen Fällen ist der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen.

Der Urlaub dient der Erholung, so dass während des Urlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit ausgeübt werden darf.

## **§ 7 Sonderzahlung / Weihnachtsgeld**

Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien, Weihnachtsgeld usw.) erfolgt in jedem Einzelfall stets freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft, auch bei wiederholter Gewährung.

## **§ 8 Fahrerlaubnisregelung**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über jegliche Änderung in der Fahrerlaubnisfrage Mitteilung zu machen. Bei der Einstellung hat der Arbeitnehmer seine Fahrerlaubnis zur Einsichtnahme beim Arbeitgeber vorzulegen. Sollte der Arbeitnehmer seine Fahrerlaubnis als eingestellter Kraftfahrer oder Maschinenführer – insbesondere seine Fahrerlaubnisklasse C/CE für den gewerblichen Güterkraftverkehr (auch durch Nichtdurchführung der vorgeschriebenen Weiterbildungen nach dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz) – zum Beispiel durch Alkoholmissbrauch, verlieren, ist der Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt. Im Falle einer Weiterbeschäftigung kann der Arbeitgeber das Gehalt des Arbeitnehmers für die Zeit des Führerscheinentzugs angemessen kürzen.

## **§ 9 Arbeitsfähigkeit / Krankheit**

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er an keiner ansteckenden Krankheit leidet, dass er keine körperlichen oder gesundheitlichen Mängel (z. B. chronische Krankheiten, körperliche Behinderungen) verschwiegen hat, die ihm die vereinbarte Arbeitsleistung auch nur teilweise unmöglich machen, und dass er nicht schwerbehindert im Sinne von § 2 Absätze 2 und 3 SGB IX ist.

Jede Arbeitsverhinderung, insbesondere infolge von Krankheit, ist dem Arbeitgeber unverzüglich, ggfs. telefonisch, am ersten Tag der Verhinderung anzuzeigen.

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit sind dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch Vorlage einer Bescheinigung des behandelnden Arztes nachzuweisen.

## **§ 10 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle betrieblichen und persönlichen Umstände des Arbeitgebers - gleich, wie sie ihm zur Kenntnis gelangt sind - Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt auch nach Beendigung des Vertrages.

Der Arbeitnehmer hat insbesondere keinerlei Geschäftsinterna bei Facebook oder in anderen sozialen Medien zu veröffentlichen, was auch für Bilder von oder mit Arbeitsmitteln oder Standorten oder Arbeitsorten bei Kunden oder Geschäftspartnern gilt.

Im Fall des Zuwiderhandelns des Arbeitnehmers gegen diese Verpflichtung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer – ggf. auch fristlos – zu kündigen. Die Möglichkeit der Geltendmachung eines Schadensersatzanspruchs gegen den Arbeitnehmer bleibt davon unberührt.

## **§ 11 Abtretung/Verpfändung/Pfändung**

Der Arbeitnehmer hat Verpfändungen und Abtretungen seiner Lohnansprüche dem Arbeitgeber jeweils anzuzeigen.

Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Lohnansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt dieser. Sie werden mit 15,00 Euro je Pfändung, Verpfändung oder Abtretung pauschaliert und von dem jeweils fälligen Lohn in Abzug gebracht.

## **§ 12 Dauer des Vertrages/Kündigung**

Dieser Vertrag wird nach Ablauf der Probezeit auf unbestimmte Zeit geschlossen. Das Vertragsverhältnis kann von jedem der Vertragschließenden nach Maßgabe des § 4 Ziffer 2 des Bundesrahmentarifvertrages vom 01.11.2010 gekündigt werden. Danach richtet sich die Kündigungsfrist nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 622 BGB).

Es besteht Einigkeit darüber, dass soweit gesetzlich eine verlängerte Kündigungsfrist für eine der Vertragsteile vorgesehen ist, diese auch für den anderen Vertragsteil Anwendung findet.

Neben der Möglichkeit der ordentlichen Kündigung, die ausdrücklich vorbehalten wird, ist auch eine fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages – auch während der Probezeit – aus wichtigem Grund möglich.

Unabhängig davon endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters des Arbeitnehmers.

Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

Im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz drei Wochen (= 21 Tage) ab Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer.

## **§ 13 Nebenbeschäftigung**

Eine entgeltliche Nebenbeschäftigung bedarf in jedem Falle der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Ein Verstoß hiergegen berechtigt den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers.

## § 14 Vertragsbruch / Vertragsstrafe

Im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme oder der vertragswidrigen Beendigung der Tätigkeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet,

1. bis zur ordnungsgemäßen Beendigung des Vertragsverhältnisses jegliche Arbeitsleistung für eine andere Firma zu unterlassen und
2. dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe des zuletzt verdienten Bruttomonatslohnes zu zahlen, vorbehaltlich weitergehender Schadensersatzansprüche.

Ziffer 2 gilt auch, wenn das Anstellungsverhältnis durch außerordentliche Kündigung durch die Firma beendet wird, wenn der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund für diese Kündigung gesetzt hat.

## § 15 Sonstige Vereinbarungen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Veränderungen seiner persönlichen Verhältnisse, welche für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind (z. B. Personenstand, Adresse, Eintritt einer Schwerbehinderung, Lohnsteuerklasse usw.) dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

### Hinweise:

- *Sofern dem Arbeitnehmer eine oder regelmäßige Fortbildungen gewährt werden sollen, sind diese hier aufzuführen.*
- *Sofern der Arbeitnehmer Mitglied in der IG-BAU ist, ist hier ein Hinweis auf die geltenden Tarifverträge (Bundesrahmentarifvertrag der Lohnunternehmer sowie ein etwaig bestehender Landeslohntarifvertrag der Lohnunternehmer) erforderlich.*

## § 16 Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform (Brief, Fax, E-Mail) erhoben werden.

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

Die hier vereinbarten Ausschlussfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind. Sie gelten insbesondere nicht für Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei bzw. eines Erfüllungsgehilfen der anderen Vertragspartei beruhen. Die Ausschlussfristen gelten weiterhin nicht für Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit aufgrund einer schuldhaften Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei bzw. eines Erfüllungsgehilfen der anderen Vertragspartei beruhen, sowie für Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz.

## § 17 Schlussbestimmungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für das Schriftformerfordernis. Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so berührt dieses nicht die Wirksamkeit der übrigen Vereinbarungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen und zur Ausfüllung einer Regelungslücke soll eine Regelung treten, die das Gewollte bestmöglich sicherstellt.

..... (Ort, Datum)

.....  
(Arbeitnehmer)

.....  
(Arbeitgeber)

Stand: 01.09.2022

---

### **Hinweise und Erläuterungen:**

**Das Muster des unbefristeten Arbeitsvertrages ist unverbindlich und lediglich als Empfehlung bzw. Möglichkeit zu verstehen; eine Haftung – insbesondere für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Vertragsmusters – wird nicht übernommen!**

Das Muster des unbefristeten Arbeitsvertrages versucht die meisten der in Lohnunternehmen anfallenden Situationen abzudecken. Dennoch ist er lediglich als Muster zu verstehen, welches auf den jeweiligen Einzelfall angepasst werden muss. Insofern sind vom Verwender an den entsprechenden Stellen Ergänzungen oder Streichungen durchzuführen.

Zudem ist die Inanspruchnahme einer Rechtsberatung vor bzw. bei Verwendung des Musters zu empfehlen.

Bundesverband Lohnunternehmen (BLU) e. V.



**BLU** Bundesverband  
Lohnunternehmen e.V.

**Geschäftsstelle**

Portlandstraße 24  
31515 Wunstorf

Telefon 05031 51945-0

Telefax 05031 51945-2827

E-Mail [info@lohnunternehmen.de](mailto:info@lohnunternehmen.de)

Internet [www.lohnunternehmen.de](http://www.lohnunternehmen.de)