Unbefristeter Arbeitsvertrag - Muster

(„Minijob“ / sog. „Aushilfsarbeitsverhältnis“)

|  |
| --- |
| Stand: Januar 2023  **Bitte beachten:**  Bei Schreibvorlagen/Mustern handelt es sich stets um Orientierungshilfen, die als Beispiele zu verstehen sind und keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit oder Vollständigkeit erheben. Auch wenn die Schreibvorlagen/Muster viele praxiserprobte Anhaltspunkte beinhalten, ist eine Einzelfallbetrachtung nicht entbehrlich. Es kann keine Haftung übernommen werden.  Das Muster ist immer an den Einzelfall anzupassen.  **Einführung:**  Das Muster unterstellt, dass kein Tarifvertrag und keine Betriebsvereinbarung einschlägig ist. Tarifvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen können durch diesen Vertrag nicht abgeändert werden. Für Arbeitsverträge zwischen tarifgebundenen Parteien ist dieses Vertragsmuster nur eingeschränkt verwendbar.  Das Muster ist nur für einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzuwenden. Für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ist dieses Muster nicht geeignet!  Es handelt sich um ein Muster, das für einen sog. Minijob bzw. Aushilfsarbeitsverhältnis in Form der sogenannten Entgeltgeringfügigkeit konzipiert ist.  Da der Rentenversicherungsträger dieses Muster nicht immer anerkennt, wenn der Arbeitnehmer eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wünscht, sollte das Muster nur für Minijobs verwendet werden, bei denen der Arbeitnehmer nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit ist.  Das Muster ist auf das Mindestlohngesetz (MiLoG) hin angepasst. Bitte beachten Sie, dass das MiLoG grundsätzlich für alle bestehenden oder nach diesem Zeitpunkt vereinbarten Arbeitsverträge gilt. Zu den möglichen Ausnahmen vom Mindestlohn wenden Sie sich an einen Rechtsanwalt.  Das Muster enthält **keine** gesonderteErklärung zum Beschäftigtendatenschutz. Gem. § 13 DSGVO sind die Beschäftigten über die Erhebung ihrer personen­bezogenen Daten zu informieren. Hierzu bedarf es eines gesonderten Informations­schreibens.  Die infolge der Umsetzung der europäischen Arbeitsbedingungenrichtlinie erfolgten Ergänzungen des Nachweisgesetzes, die nur für ab dem 01. August 2022 begründete Arbeitsverhältnisse gelten, wurden im Muster berücksichtigt. In Sonderfällen, wie der Vereinbarung eines Fortbildungsanspruchs oder der Arbeit auf Abruf, muss ein schriftlicher Nachweis erbracht werden, der praktischerweise in den Arbeitsvertrag aufgenommen wird. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen können soll. Sofern bei dem Arbeitgeber ein Betriebsrat besteht, ist zudem eine Bezugnahme der Betriebsvereinbarungen in den Arbeitsvertrag über eine Bezugnahmeklausel erforderlich. Wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist und der Arbeitnehmer sich ebenfalls als Gewerkschaftsmitglied oder durch entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf die Geltung von Tarifverträgen berufen kann, ist auch hierüber ein Nachweis erforderlich, der durch eine Bezugnahmeklausel erfolgen kann. Dies wurde in dem nachstehenden Muster nicht berücksichtigt. |

**Unbefristeter Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung**

zwischen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

nach­fol­gend "*Arbeitgeber*" genannt

und

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

nach­fol­gend "*Arbeitnehmer*“ genannt

**§ 1 Arbeitsbeginn / Tätigkeitsbereich**

(1) Der Arbeitnehmer tritt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] ausschließlich im Rahmen einer entgeltgeringfügigen Beschäftigung als Teilzeitbeschäftigter in die Dienste des Arbeitgebers ein.

(2) Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [= Bezeichnung der Tätigkeit des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber] in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Arbeitsort und Anschrift des Abreitgebers] beschäftigt.

(3) Der Arbeitgeber kann die dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich, je nach den geschäftlichen Erfordernissen, ergänzen oder auch ändern; das setzt jedoch stets eine Gleichwertigkeit der ergänzten und/oder geänderten Tätigkeit mit dem bisherigen Aufgabenbereich voraus. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Gehaltszahlung nach Maßgabe des § 3 dieses Vertrages bleibt hiervon un­berührt.

**§ 2 Arbeitszeit / Aufzeichnungspflichten (Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers)**

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt \_\_ Stunden ohne Berücksichtigung der Pausen. Die Lage der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Gepflogenheiten. Die Arbeitszeit ist von Montag bis Freitag zu leisten.

**Praxishinweis:**

Da der Mindestlohn seit Oktober 2022 12 € pro Stunde beträgt, können im Rahmen der Entgeltgeringfügigkeit nur noch bis zu 43 Stunden monatlich geleistet werden, so dass diese Grenze bei der wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen ist. Sofern der Stundenlohn höher ausfällt, reduziert sich die Stundenanzahl entsprechend.

Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit muss genau bestimmt sein. Formulierungen wie „bis zu … Stunden wöchentlich“ oder „Arbeitszeit nach Bedarf“ sind unwirksam.

(2) Der Arbeitnehmer zeichnet an jedem Arbeitstag Beginn, Ende und Dauer seiner Arbeitszeit auf und händigt dem Arbeitgeber diese Aufzeichnungen in schriftlicher oder elektronischer Form am letzten Arbeitstag der jeweiligen Woche aus. Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber im Falle seiner Abwesenheit unverzüglich die nach § 17 MiLoG notwendigen Angaben schriftlich mit.

**Praxishinweis:**

Diese Pflichten ergeben sich aus der nach § 17 MiLoG möglichen Delegation der Arbeitszeitdokumentation vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer und sind daher zu beachten, wenn dem Arbeitnehmer nur der Mindestlohn gezahlt wird.

**§ 3 Vergütung / Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden / Überstundenvergütung und -abgeltung / Sonderzahlungen**

(1) Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein Arbeitsentgelt in Höhe von brutto 520,00 EUR (in Worten: vierhundertfünfzig Euro). Dieses Entgelt wird jeweils zum Ende eines Kalendermonats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

Praxishinweis:   
In diesem Muster ist die derzeitige Höchstvergütung für Minijobs von monatlich 520,00 € angesetzt. Vor der Änderung des Mindestlohns zum Oktober 2022 betrug sie noch 450,00 €, sie hat sich nun jedoch nach Maßgabe des § 8 SGB IV an den neu geltenden Mindestlohn angepasst. Statt eines festen Monatsgehalts kann auch ein Stundenlohn vereinbart werden.

Es ist darauf zu achten, dass mindestens der Mindestlohn vereinbart wird. Alle Vereinbarungen, die den gesetzlichen Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam.

§ 3 MiLoG sichert den Anspruch auf den Mindestlohn. Alle Vereinbarungen, die den gesetzlichen Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam.

Der Mindestlohn beträgt seit dem 01.10.2022 12,00 EUR je Zeitstunde. Für bestimmte Berufsgruppen (z.B. Baugewerbe, Pflegeberufe) bestehen höhere Mindestlöhne.

§ 1 Abs. 2 MiLoG stellt für den Mindestlohn zwar auf eine Stundenvergütung in Geld ab, das Gesetz verbietet jedoch keine anderen Vergütungsformen wie z. B. Naturallohn, Leistungslohn oder nach anderen Zeitabschnitten berechneter Zeitlohn. Ist gewährleistet, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird, bleibt eine solche Vereinbarung zulässig (vgl. Gesetzesbegründung BT-Drucksache 18/1558 S. 34). Es empfiehlt sich, einen fiktiven Bruttostundensatz zu errechnen (z. B. vereinbarte Bruttomonatsvergütung inkl. aller Vergütungsbestandteile geteilt durch die individuelle monatliche Arbeitszeit).

(2) Der Arbeitnehmer ist rentenversicherungspflichtig. Dadurch erwirbt er unter den jeweils bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen Rentenansprüche. Der Arbeitnehmer kann sich auf Antrag jederzeit von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Hierauf hat ihn der Arbeitgeber hingewiesen. Der Arbeitnehmer erklärt sich nach dieser Belehrung dazu jetzt wie folgt:

*Ich verzichte nicht auf die Versicherungsfreiheit.*

Praxishinweis:   
Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben.

**Formulierungsalternative:***Ich verzichte auf die Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1b SGB VI.*

*Meine Erklärung erfolgt in dem Wissen, dass ich diese nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich abgeben kann und diese für die gesamte Beschäftigungsdauer bindend ist.*

**Praxishinweis:**

Auf eine Regelung die eine sog. Betriebliche Übung durch mehrfache vorbehaltlose Zahlung z.B. von Weihnachtsgeld vermeiden soll, wurde in diesem Vertragsmuster bewusst verzichtet. Nach Ansicht der Arbeitsgericht kann bereits das Erwähnen im Vertrag eines 13. Gehalts oder von Weihnachtsgeld dazu führen, dass der Arbeitnehmer von einem entsprechenden Anspruch ausgeht. Der Arbeitgeber sollte deshalb sicherheitshalber in jeden Einzelfall die Freiwilligkeit der Leistung schriftlich dokumentieren und die Kenntnisnahme durch den Arbeitnehmer schriftlich bestätigen lassen.

**§ 4 Nebenbeschäftigung / Unterrichtung durch Arbeitnehmer / Regressansprüche des Arbeitgebers**

(1) Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer unter Bezugnahme auf § 8 Abs. 2 SGB IV darauf hin, dass mehrere Beschäftigungen unter Umständen zusammengerechnet werden und hierdurch die Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden können, wenn das Gesamtgehalt die Grenze von 520,00 € überschreitet. Der Arbeitnehmer versichert dem Arbeitgeber, dass er zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung keine weiteren, insbesondere geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse unterhält. Er informiert den Arbeitgeber unverzüglich schriftlich, sobald er beabsichtigt, ein solches Vertragsverhältnis aufzunehmen. Unterlässt der Arbeitnehmer die vorgenannten Angaben und wird der Arbeitgeber deshalb von Sozialversicherungsträgern oder anderweitig von dritter Seite in Anspruch genommen, so steht dem Arbeitgeber für diese Ansprüche im Innenverhältnis gegenüber dem Arbeitnehmer vollständig, also ohne zeitliche oder sonstige Einschränkung, ein Ausgleichsanspruch zu.

(2) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede entgeltliche Nebenbeschäftigung des Arbeitnehmers nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn betriebliche Interessen, insbesondere hinsichtlich der vom Mitarbeiter geschuldeten Arbeitsleistung, nicht entgegenstehen. Bei der Anzeige der Nebentätigkeit ist der Mitarbeiter verpflichtet, in Textform (§ 126b BGB) den Namen des Unternehmens, für das er arbeiten will sowie Art und Dauer der Tätigkeit anzugeben, damit der Arbeitgeber prüfen kann, ob betriebliche Interessen beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, eine gegebene Zustimmung zu widerrufen, wenn betriebliche Interessen einen solchen Widerruf erforderlich machen.

**§ 5 Urlaub / Beantragung / Verfall des Urlaubsanspruchs bzw. des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung**

(1) Ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 20 Tagen (das entspricht einem Jahreserholungsurlaub von vier Wochen).

**Praxishinweis:**

Soweit nur der gesetzliche Anspruch auf Urlaub gewährt werden soll, ist eine Anpassung bei weniger Arbeitstagen (dabei gilt: Pro Wochenarbeitstag gibt es einen gesetzlichenAnspruch auf 4 Urlaubstage im Jahr) vorzunehmen. Arbeitet der Arbeitnehmer an sechs Tagen die Woche, so stehen ihm 24 Urlaubstage zu.

Anders als in Vollzeitarbeitsverhältnisse wird bei Arbeitsverhältnissen im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung oftmals kein Bedürfnis bestehen, darüber hinaus vertraglich dem Arbeitnehmer weitere Urlaubstage einzuräumen. Sofern dies aber gewünscht ist, empfiehlt es sich, auch die weiteren Absätze 2-4 in dieser Weise aufzunehmen. Soll dagegen nur der gesetzliche Anspruch bestehen, ist es empfehlenswert, auf die Übertragung des Urlaubes in das nächste Kalenderjahr und einer Geltendmachung bis zum 31.03. des Folgejahres sowie die Rechtsfolge bei nicht rechtzeitiger Inanspruchnahme (Verfall des Anspruchs) hinzuweisen.

(2) Über den Urlaubsanspruch nach Abs. 1 hinaus hat der Arbeitnehmer einen übergesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von \_\_ weiteren Tagen (Mehrurlaub).

**Praxishinweis:**

Zwischen gesetzlichem Urlaub nach dem BUrlG (Abs. (1)) und dem darüber hinaus aufgrund des Arbeitsvertrages (Abs. (2)) gewährten Urlaub sollte getrennt werden. Nach der Rechtsprechung des EuGH und des BAG verfällt der wegen Krankheit des Arbeitnehmers nicht gewährte gesetzliche Urlaub nicht mit dem Ende des Jahres, für den er entstanden ist. Findet keine Trennung statt, verfällt der über den gesetzlichen Urlaub hinausgehende Urlaubsanspruch erst mit dem gesetzlichen.

Darüber hinaus ist aus Arbeitgebersicht zu beachten, den Arbeitnehmer jedenfalls einmal jährlich über den ihm zustehenden Urlaubsanspruch, insbesondere der Höhe nach auf geeignete Weise (z.B. schriftlich mit Empfangsbestätigung) zu informieren. Auf diese Weise entgeht der Arbeitgeber dem Risiko, dass der Urlaubsanspruch mangels solcher Mitwirkung des Arbeitgebers nicht verfällt und sich über Jahre hinweg ansammelt.

Nach der Rechtsprechung ist der gesetzliche Urlaubsanspruch, zu dem auch der zusätzliche Urlaub von Schwerbehinderten gehört, vererblich und nach dem Tod des Arbeitnehmers abzugelten.

(3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den gesetzlichen Anspruch auf den Mindesturlaub und sodann den Mehrurlaub. Eine Übertragung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden; anderenfalls verfällt der Urlaub mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt wird. Für den Mehrurlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass eine Übertragung des Mehrurlaubes ausgeschlossen ist und der Mehrurlaub auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der Anspruch auf Mehrurlaub entsteht nicht bei dauerhafter Erkrankung. Der Mehrurlaub ist nicht abzugelten.

(4) Urlaubszeit wird vom Arbeitgeber unter Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten und unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festgelegt. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Grundsätzlich sind Urlaubsanträge am Anfang des Kalenderjahres, zumindest aber drei Monate vor Urlaubsbeginn einzureichen.

(5) Der Urlaub darf erst nach Genehmigung durch den Arbeitgeber angetreten werden.

§ 6 Arbeitsverhinderung / Ausschluss von § 616 BGB

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich, möglichst noch vor Dienstbeginn, dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, gegebenenfalls telefonisch, mitzuteilen.

(2) Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalendertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsescheinigung früher zu verlangen.

**Praxishinweis:**

Das Gesetz sieht die Pflicht zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit vor, erlaubt es aber, den Arbeitnehmer zu verpflichten bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.

Zu beachten ist aber, dass seit dem 01.01.2023 für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer die Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung entfällt, sofern sie sich von einem Vertragsarzt der Krankenkassen behandeln lassen, weil die bisherige Papierform durch die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ersetzt wird. Dies gilt nach § 5 Ia Nr. 1 EntFG allerdings nicht für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten. Hier bleibt es bei der alten Rechtslage und somit der Pflicht zur Vorlage der Bescheinigung. Seit Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung müssen die Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsdaten der Arbeitnehmer bei der zuständigen Krankenkasse elektronisch abfragen und bekommen diese dann von der Krankenkasse übermittelt. Der Arbeitnehmer ist dann lediglich weiterhin zur Anzeige seiner Arbeitsunfähigkeit sowie dazu verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen. Zudem obliegt es ihm, sich von dem Vertragsarzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für seine eigenen Beweiszwecke aushändigen zu lassen.

Wenn es dem Arbeitgeber aber darauf ankommt, dass der Arbeitnehmer mit der Feststellung nicht bis zum vierten Tag wartet, erscheint es nach derzeitiger Einschätzung möglich, statt wie bisher die Vorlage früher zu fordern, den Arbeitnehmer zu verpflichten, die Feststellung bereits vor dem vierten Tag vornehmen zu lassen.

(3) § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung zur Erfüllung der Arbeitspflicht) findet keine Anwendung. Im Falle der Freistellung des Arbeitnehmers zur Pflege seines erkrankten Kindes erfolgt keine Entgeltfortzahlung. Kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht im Übrigen in den Fällen akut auftretender Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger nach dem Gesetz über Pflegezeit; die Möglichkeit der Beantragung von Urlaub bleibt hiervon unberührt. Auf § 45 SGB V (Anspruch des Arbeitnehmers auf Krankengeld) wird hingewiesen. Für notwendige Arztbesuche während der Arbeitszeit wird der Arbeitnehmer unbezahlt freigestellt.

**Praxishinweis:**

An Stelle des Anspruchs gegen den Arbeitgeber auf Arbeitsentgelt tritt gegebenenfalls ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen die Krankenkasse.

Zu beachten ist, dass die Pflichten des Arbeitgebers aus § 616 BGB zwar vertraglich ausgeschlossen werden können, der Arbeitgeber im Wettbewerb um Arbeitskräfte aber abwägen sollte, ob er diesen tatsächlich diese gesetzlich vorgesehenen „Sozialleistungen“ verwehren möchte.

(4) Im Übrigen gelten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 7 Geheimniswahrung**

**Praxishinweis:**

Je nach Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers und Branche des Arbeitgebers ist die Verschwiegenheitsverpflichtung des Arbeitnehmers zu konkretisieren. Die Bedeutung der Verschwiegenheit bezüglich Geschäftsgeheimnissen verdeutlicht das im Jahr 2019 in Umsetzung einer Richtlinie der Europäischen Union in Kraft getretene Geschäftsgeheimnisgesetz.

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle nicht allgemein bekannten geschäftlichen Angelegenheiten (Geschäftsgeheimnisse) und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowohl gegenüber Außenstehenden, als auch sachgebietsfremden Mitarbeitern, Verschwiegenheit zu wahren und erhaltene Anweisungen zur Geheimhaltung zu erfüllen.

(2) Die Pflicht zur Verschwiegenheit bezieht auch die mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen sowie Geschäftspartner. Der Begriff der „Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse” umfasst alle geschäftlichen, betrieblichen und technischen Kenntnisse, Angelegenheiten, Vorgänge und Informationen, die nur einem eng begrenzten Personenkreis zugänglich und bekannt sind und die nach dem Willen der Gesellschaft nicht der Allgemeinheit bekannt werden sollen. Im Übrigen gelten betriebliche Anweisungen und Richtlinien des Arbeitgebers zum Umgang mit der Verschwiegenheitspflicht in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Der Arbeitnehmer ist im Zweifelsfall verpflichtet, zunächst eine entsprechende Weisung zum Umgang mit vertraulichen geschäftlichen Angelegenheiten einzuholen.

**§ 8 Kündigung / Probezeit / Freistellung / Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze**

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wo­chen (§ 622 Abs. 3 BGB) gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen aus § 622 Abs. 2, 3 BGB. Verlängerte Kündigungsfristen aufgrund verlängerter Betriebszugehörigkeiten gelten für beide Vertragsparteien. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

(2) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

(3) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und möchte der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam sei, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage bei dem Arbeitsgericht erheben (§ 4 Abs. 1 KSchG).

**Praxishinweis:**

Die vorstehenden Hinweise erfüllen den Mindeststandard des § 2 I Nr. 14 NachwG und sollten im Vertrag nicht fehlen. Es wäre auch möglich dem Arbeitnehmer die entsprechenden Informationen in einer gesonderten Niederschrift zugänglich zu machen, da bei Unterlassung jedoch ein Bußgeld von bis zu zweitausend Euro droht, ist der sichere Weg die Informationen direkt in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung durch die eine oder andere Seite unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche widerruflich oder unwiderruflich von der Arbeitsleistung freizustellen.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer eine ungekürzte Rente wegen des Alters beanspruchen kann.

**§ 9 Kündigung vor Dienstantritt**

Eine ordentliche Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

**§ 10 Personalfragebogen**

Die Angaben im Personalfragebogen, der dem Vertrag als Anlage beigefügt ist, sind wesentlicher Bestandteil dieses Vertrages. Änderungen sind unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Bei unwahren Angaben oder Verschweigen wesentlicher Tatsachen im Personalfragebogen behält sich der Arbeitgeber das Recht zur Anfechtung des Vertrages und zur Geltendmachung von Schadensersatz vor.

**§ 11 Verfallklausel**

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind von beiden Vertragsparteien innerhalb einer Frist von drei Monaten der jeweils anderen Vertragspartei gegenüber in Textform (§ 126b BGB) geltend zu machen. Erfolgt diese Geltendmachung nicht, gelten die Ansprüche als verfallen. Das gilt nicht für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz oder anderen rechtlichen Regelungen eines Mindestentgelts, wenn danach von Vorstehendem zugunsten des Arbeitnehmers abweichende Bestimmungen zu beachten sind. Vom Verfall ausgenommen sind zudem Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren. Die Frist beginnt, sobald der Anspruch fällig ist und der Anspruchsberechtigte von den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

(2) Ansprüche, die durch strafbare oder unerlaubte Handlungen entstanden sind, unterfallen nicht der vereinbarten Ausschlussfrist.

(3) Werden die nach Abs. (1) rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung, so verfallen diese, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht werden.

(4) Wird der Anspruch nicht formgemäß und innerhalb der Fristen geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.

**§ 12 Anwendbarkeit deutschen Rechts / Schriftformklausel / salvatorische Klausel**

(1) Auf diesen Vertrag findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Das gilt insbesondere auch dann, wenn etwaig auch das Recht eines anderen Staates Anwendung finden könnte. Die Parteien entscheiden sich auch vor diesem Hintergrund für die ausnahmslose Anwendung des Rechts der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Die Regelungen von Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung sind Bestandteil dieses Arbeitsverhältnisses.

(3) Mündliche Nebenabreden sind bis zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht getroffen worden. Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Von dieser Schriftformklausel werden individuelle Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erfasst.

(4) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, nichtig sein oder nichtig werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Anstelle der unwirk­samen oder nichtigen Bestimmung werden die Parteien eine solche Bestimmung treffen, die dem mit der unwirksamen oder nichtigen Bestimmung beabsichtigten Zweck am nächsten kommt. Dies gilt auch für die Ausfüllung eventueller Vertragslücken.

**§ 13 Vertragsaushändigung**

Die Vertragsparteien erklären, jeweils eine schriftliche Ausfertigung dieses Vertrages erhalten zu haben.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber