

ARBEITSVERTRAG OHNE TARIFBINDUNG

Zwischen

(Name des Betriebes)

(Ort, Straße)

- im Folgenden: Arbeitgeber -

und

Herrn/Frau _____ geb. am _____
wohnhaft

(Ort, Straße)

- im Folgenden: Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn, Inhalt und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere folgende Tätigkeiten:

.....¹

2. Der Arbeitnehmer wird in beschäftigt.²
(Arbeitsort)

3. Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen ihm nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten zumutbaren Arbeiten zu erledigen, ggf. auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Filialen etc. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.

4. Der erste Monat / die ersten zwei / drei / vier / fünf / sechs Monate³ gilt / gelten als Probezeit. Bis zum letzten Tag der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

5. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden. Ist der Arbeitnehmer nicht nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt (bis längstens 3 Monate) oder beschäftigt der Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, kann die Kündigung beiderseitig nur zum 15. eines Kalendermonats oder zum Kalendermonatsende erfolgen. Kündigungen bedürfen der Schriftform.

¹ Kurze Beschreibung oder Charakterisierung.

² Es wird sich in der Regel um die Adresse des Betriebssitzes des Unternehmens handeln. Falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Ort tätig sein soll, ist hier einzutragen, dass er an verschiedenen Orten (z.B. Baustellen u.ä.) beschäftigt werden kann.

³ Nicht zutreffendes bitte streichen.

6. Die beiderseitige Kündigungsfrist / Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber⁴ beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb

2 Jahre bestanden hat,	1 Monat
5 Jahre bestanden hat,	2 Monate
8 Jahre bestanden hat,	3 Monate
10 Jahre bestanden hat,	4 Monate
12 Jahre bestanden hat,	5 Monate
15 Jahre bestanden hat,	6 Monate
20 Jahre bestanden hat,	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

7. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.
8. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit Arbeitsantritt zu laufen.
9. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit freizustellen, wobei dies unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben erfolgt.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden. Die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

§ 3 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Stunde / pro Monat⁵, die sich zur Zeit wie folgt zusammensetzt:

a) Grundvergütung EUR _____

b) Widerrufliche Zulage⁶ EUR _____

c) _____ EUR _____

Gesamtvergütung = EUR _____

2. Der Arbeitnehmer erhält pro geleisteter Mehrarbeitsstunde eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von EUR _____⁷
3. Die Zulage gemäß Nr. 1 b) kann schriftlich ganz oder teilweise widerrufen werden, wenn ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt. Ein solches ist insbesondere bei einem Rückgang des Unternehmensgewinns um mehr als % gegenüber dem Vorjahreswert anzunehmen. Beim Widerruf ist eine Frist von 2 Monaten zum Monatsende einzuhalten. Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Grundlohnerhöhung oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung ganz oder teilweise angerechnet werden. Gleiches gilt sinngemäß bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die ein höherer Grundlohn zu gewähren wäre.

⁴ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁵ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁶ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁷ Nicht zutreffendes bitte streichen.

4. Die Vergütung ist jeweils am Ende des Monats fällig und wird spätestens am 5. des Folgemonats abgerechnet und bargeldlos an ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen. Bestehen anderslautende betriebliche Regelungen, z.B. in einer Betriebsvereinbarung, so gelten diese.
5. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zuviel erhaltene Vergütung zurückzuzahlen und sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

§ 4 Weihnachtsgratifikation⁸

1. Der Arbeitnehmer erhält eine am 30.11. eines Kalenderjahres zur Zahlung fällige Weihnachtsgratifikation in Höhe von % einer Monatsgrundvergütung nach § 3 Nr. 1a) (maßgeblicher Bezugsmonat: Oktober), im Eintrittsjahr anteilig je voller Kalendermonat des Beschäftigungsverhältnisses.
2. Die Weihnachtsgratifikation ist eine freiwillige Leistung. Durch die Zahlung wird kein Rechtsanspruch für die kommenden Jahre begründet, auch nicht durch wiederholte Leistung.
3. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung oder in sonstiger Weise (z.B. durch Aufhebungsvertrag) wird keine Weihnachtsgratifikation gewährt,
 - a) wenn die Gratifikation *mindestens* eine Monatsgrundvergütung beträgt und die Beendigung in einem Zeitraum *bis einschließlich* 31.03. des Folgejahres erfolgt
 - b) wenn die Gratifikation *weniger* als eine Monatsgrundvergütung beträgt und die Beendigung in einem Zeitraum erfolgt, der *vor* dem 31.03. des Folgejahres liegt.

Bereits geleistete Zahlungen sind, soweit die Gratifikation über 150,00 EUR liegt, zurückzugewähren oder können bei der nächsten Vergütungszahlung unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen einbehalten werden.

4. In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich die Gratifikation für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12. Dies gilt beispielsweise für Elternzeit, Grundwehrdienst, Wehrübung, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeitverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe der Gratifikation nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Fälligkeitstag der Gratifikation.
5. Für jeden Fehltag infolge Krankheit wird die Gratifikation um ein Viertel des Arbeitsentgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt. Für jeden Fehltag aus sonstigen Gründen wird die Gratifikation um 1/60 gekürzt. Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder persönlicher Verhinderung bis zu Arbeitstagen entfällt eine anteilige Kürzung.

§ 5 Urlaub

1. Der Jahresurlaub beträgt Arbeitstage (auf der Basis einer -Tage-Woche).⁹
2. Der Arbeitnehmer erhält ein zusätzliches Urlaubsgeld je Urlaubstag in Höhe von EUR brutto oder % des Urlaubsentgeltes.¹⁰
3. Scheidet der Arbeitnehmer nach Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit von 6 Monaten aus dem Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres aus, so hat er Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, mindestens jedoch den gesetzlichen Mindesturlaub.

⁸ Soll eine Weihnachtsgratifikation nicht vereinbart werden, ist der gesamte Paragraph zu streichen.

⁹ Der gesetzliche Mindesturlaub von zur Zeit 4 Wochen darf nicht unterschritten werden.

¹⁰ Nicht zutreffendes bitte streichen.

§ 6 Angaben zur Person

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.
2. Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
3. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist. Vorstrafen, die nach dem Bundeszentralregistergesetz getilgt wurden oder zu tilgen sind, sind von dieser Bestätigung ausgenommen.
4. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er im Besitz einer zur Arbeitsaufnahme gegebenenfalls erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist.

§ 7 Vergütungsfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

1. Abweichend von § 616 Satz 1 BGB wird die Vergütung nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt. Eine Vergütungsfortzahlung erfolgt jedoch bei persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung in folgenden, abschließend geregelten Ausnahmefällen:

a) Eheschließung des Arbeitnehmers oder Begründung einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz	2 Tage
b) Entbindung der Ehefrau, Lebenspartnerin oder Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft	1 Tag
c) Tod des Ehegatten, des/der Lebenspartners/-in, des/der Lebensgefährten/-in oder unterhaltsberechtigter Kinder in häuslicher Gemeinschaft	3 Tage
d) Tod der Eltern oder nicht in häuslicher Gemeinschaft lebender Kinder, Stief- oder Pflegekinder	2 Tage
e) Tod von Geschwistern oder Großeltern	1 Tag
f) Betrieblich veranlasster Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand in ungekündigtem Arbeitsverhältnis, einmal im Kalenderjahr	1 Tag
g) Ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls	ausfallende Arbeitszeit
h) Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist	ausfallende Arbeitszeit
2. In den Fällen der Nr. 1 a) bis f) hat der Arbeitnehmer rechtzeitig um Arbeitsbefreiung zu ersuchen. Ist ihm dies nicht möglich, hat er den Grund unverzüglich nachzuweisen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, entfällt der Vergütungsanspruch.

§ 8 Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine infolge Krankheit eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen.

2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

§ 9 Internet- und Telefonnutzung

1. Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.
2. *Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzrechts zu speichern.*
3. *Der Arbeitgeber ist ferner berechtigt, E-Mails, die der Arbeitnehmer in einem für persönliche Nachrichten vorgesehenen Archiv oder Ordner angelegt hat, einzusehen, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Arbeitnehmer die nach Nr. 1 Satz 2 erteilte Zustimmung hinsichtlich Anzahl oder Umfang der E-Mails missbraucht hat oder diese einen strafbaren oder pornografischen Inhalt haben. Unter den gleichen Voraussetzungen ist der Arbeitgeber berechtigt, den Verlauf der durch den Arbeitnehmer aufgesuchten Internetseiten zu kontrollieren.*

§ 10 Vertragsstrafe

1. Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit zum vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses sowie bei vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.
2. Der Vertragsstrafenanspruch entsteht nur, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.
3. Die Vertragsstrafe beläuft sich, wenn die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist zwei Wochen beträgt, eine halbe Bruttomonatsgrundvergütung. Bei einer Kündigungsfrist von vier oder mehr als vier Wochen, einem oder mehreren Monaten beläuft sich die Vertragsstrafe auf eine Bruttomonatsgrundvergütung.
4. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis unbenommen, dass dem Arbeitgeber ein niedrigerer oder gar kein Schaden entstanden ist.
5. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens durch den Arbeitgeber bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 11 Abtretung, Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten

1. Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung, Abtretung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 EUR pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 EUR sowie 1 EUR pro Überweisung zu berechnen.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht

Über vertrauliche Angelegenheiten des Betriebes, z.B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für nachfolgend genannte Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse:

§ 13 Nebentätigkeit

Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Genehmigungspflichtig sind hierbei die Nebentätigkeiten, die geeignet sind, das Arbeitsverhältnis nachteilig zu berühren.

§ 14 Altersbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

§ 15 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen

Die im Betrieb gegebenenfalls geltenden Betriebsvereinbarungen sind zu beachten und anzuwenden.

§ 16 Besondere Vereinbarungen

§ 17 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruht.

§ 18 Änderungen und Ergänzungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig.

(Ort)

(Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)