

Arbeitsvertrag, unbefristet

Unbefristeter Arbeitsvertrag

Zwischen¹ im Folgenden "Arbeitgeber", Anschrift:

und

Frau/Herrn² im Folgenden "Arbeitnehmer", Anschrift:)

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Probezeit/Tätigkeit/Ort/Vorbehalte

-- Anfang Alternative --

Variante 1: Fester Arbeitsort

1. Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom als (Tätigkeit) in (Ort)³ auf unbestimmte Zeit eingestellt.

-- Ende Alternative --

-- Anfang Alternative --

Variante 2: Freie Wahl des Arbeitsorts

1. Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom als (Tätigkeit) an einem von ihm frei wählbaren Arbeitsort auf unbestimmte Zeit eingestellt.

-- Ende Alternative --

2. Es wird eine Probezeit von Monat(en) vereinbart.⁴

3. Der Aufgabenbereich umfasst insbesondere⁵ Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als Anlage beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung.⁶

4. Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Direktionsrechts vor⁷, dem Arbeitnehmer innerhalb des Betriebs oder Unternehmens eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwer-

¹ Name und Anschrift des Arbeitgebers (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 1 NachwG).

² Name und Anschrift des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 1 NachwG).

³ Hier wird ein bestimmter Arbeitsort angegeben, wobei dieser im Rahmen des Direktionsrechts auch verändert werden kann (vgl. Abs. 4). Falls der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt oder seinen Arbeitsort frei wählen kann, sollte hier ein entsprechender Hinweis erfolgen (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 4 NachwG).

⁴ Die mit Angestellten vereinbarte **Probezeit** sollte **6 Monate nicht überschreiten**. Danach ist ohnehin die 6-monatige Wartezeit für das Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes erfüllt (§ 1 Abs. 1 KSchG, sofern anwendbar). Das Eingreifen des Kündigungsschutzes (Bestandsschutzes) lässt sich durch eine längere Probezeit nicht ausschließen.

⁵ Hier sollten die **wesentlichen Aufgaben** des Arbeitnehmers dargestellt werden. Das Nachweisgesetz fordert eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit (§ 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 5 NachwG). Für weitere Einzelheiten kann auf eine Stellenbeschreibung verwiesen werden. Ein Muster finden Sie hier.

⁶ Die auszuübende Tätigkeit und der Aufgabenbereich sind möglichst exakt anzugeben, sinnvollerweise in Form einer zusätzlichen **Stellenbeschreibung**, die von beiden Vertragsparteien unterzeichnet werden sollte.

⁷ Die Aufnahme des **Änderungsvorbehalts** (Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs oder -orts) ist sinnvoll und zulässig. Der Arbeitgeber darf hierbei allerdings nicht willkürlich verfahren. Er muss sein Direktionsrecht gemäß § 106 GewO stets "nach billigem Ermessen" ausüben. In jedem Einzelfall ist genauestens zu prüfen, ob die angestrebte Versetzung notwendig und für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Die Zulässigkeit der vorgesehenen Änderung kann der Arbeitnehmer durch das Arbeitsgericht überprüfen lassen. Eine Verminderung des vereinbarten Lohns kann der Arbeitgeber nur durch eine Änderungskündigung erreichen. Zu beachten

tige Tätigkeit zu übertragen. Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb, an einem anderen Ort oder vorübergehend auch in einem anderen mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen.⁸ Die Interessen des Arbeitnehmers sind im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden ohne die Berücksichtigung der Pausen.

-- Anfang Alternative --

Variante 1: Festlegung der Arbeitszeit

2. Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen festgelegt; sie verteilt sich wie folgt: (*Angabe Tage und Stunden*).⁹ Verteilung und Lage der Arbeitszeit können nach billigem Ermessen auch nachträglich abweichend geregelt werden.¹⁰ Dies gilt im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes auch für die Anordnung von Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft sowie Nacht- und Sonntagsarbeit und die Einführung von Schichtarbeit. Der Arbeitgeber behält sich vor, Verteilung und Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen näher zu bestimmen und auch nachträglich abweichend zu regeln.

-- Ende Alternative --

-- Anfang Alternative --

Variante 2: Gleitzeitregelung ohne Kernzeit

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung innerhalb eines von bis Uhr geltenden Gleitzeitrahmens zu erbringen. In diesem Zeitrahmen darf er – unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse – seine Arbeitszeit nach eigenem Er-

ist, dass es sich bei der Zuweisung anderer Tätigkeiten regelmäßig um eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG handelt, sodass vor dieser personellen Maßnahme der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

⁸ Konzernversetzungsklauseln unterliegen im Rahmen der AGB-Kontrolle auf Arbeitsverhältnisse erheblichen Wirksamkeitsrisiken. Klauseln, die die lediglich vorübergehende Abordnung zu einem anderen Konzernunternehmen ermöglichen, werden in der Regel als zulässig erachtet. Der Vertragsarbeitgeber wird nicht ausgetauscht; die Auswirkungen sind keine anderen als bei ortsbezogenen Versetzungsklauseln.

⁹ Die **höchstzulässige regelmäßige Wochenarbeitszeit** ohne Ausgleich beträgt nach dem Arbeitszeitgesetz **48 Stunden**.

Die **Höchstdauer der werktäglichen Arbeitszeit** beträgt 10 Stunden, vgl. § 3 ArbZG.

Innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen dürfen jedoch im **Durchschnitt 8 Stunden werktäglich** nicht überschritten werden. Werktage sind die Tage von Montag bis Samstag, ausgenommen Feiertage. Das ArbZG eröffnet umfangreiche Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung: So kann in einzelnen Wochen bis zu 60 Stunden/Woche gearbeitet werden (6 Werktage × 10 Stunden/Tag), solange die **durchschnittliche** Arbeitszeit von 8 Stunden/Werktag (entspricht **48 Stunden/Woche**) nicht überschritten wird.

Das Nachweisgesetz verlangt den Nachweis der vereinbarten Arbeitszeit, vereinbarter Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 8 NachwG).

Aus Arbeitgebersicht ist die Festlegung konkreter Uhrzeiten, d. h. der "Lage" der Arbeitszeit, im Arbeitsvertrag nicht sinnvoll. Starre Regelungen unter Ausschluss des Direktionsrechts sollten nicht vereinbart werden. Dem wird im Muster mit dem Hinweis auf das Direktionsrecht und der Einschränkung der Zeitangaben ("derzeit") Rechnung getragen.

¹⁰ Bei Schichtarbeit müssen das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen aufgenommen werden.

messen frei einteilen. Hierbei ist zu beachten, dass die Funktionstüchtigkeit der Abteilung nicht gefährdet werden darf.¹¹

-- Ende Alternative --

-- Anfang Alternative --

Variante 3: Gleitzeitregelung mit Kernzeit

2. Die Kernarbeitszeit ist an jedem Arbeitstag in der Zeit von bis Uhr festgelegt. Während dieser Zeit muss - ausgenommen während der maximal-minütigen Mittagspause - der Arbeitnehmer stets anwesend sein. Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers beginnt frühestens um Uhr und endet spätestens um Uhr (*Gleitzeitspanne*).¹²

-- Ende Alternative --

-- Anfang Alternative --

Variante 1: Überstunden - Freizeitausgleich

3. Der Arbeitgeber ist bei betrieblichen Erfordernissen im Rahmen billigen Ermessens und unter Beachtung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes¹³ berechtigt, Überstunden anzuordnen. Diese werden ohne anderweitige Vereinbarung spätestens innerhalb von Monaten nach dem Ende des Monats, in dem sie geleistet wurden durch entsprechenden Freizeitausgleich abgegolten.¹⁴

-- Ende Alternative --

-- Anfang Alternative --

Variante 2: Überstunden - Vergütung

3. Der Arbeitgeber ist bei betrieblichen Erfordernissen im Rahmen billigen Ermessens und unter Beachtung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes¹⁵ berechtigt, Überstunden anzuordnen. Bis zu Überstunden im Monat sind mit der Vergütung (unten § 3) abgegolten.)¹⁶

-- Ende Alternative --

4. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit anzuordnen¹⁷, wenn ein erheblicher, auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhender Arbeitsausfall vorliegt, und er dies bei der Agentur für Arbeit angezeigt hat. Im Fall der Einführung von Kurzarbeit ist der Arbeitnehmer mit der vorübergehenden Verkürzung seiner individuellen Arbeitszeit sowie der dementsprechenden Reduzierung seiner Vergütung

¹¹ Sofern ein Betriebsrat besteht, ist der Arbeitszeitkorridor (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage) nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

¹² Sofern ein Betriebsrat besteht, ist der Arbeitszeitkorridor (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage) nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

¹³ Sofern ein Betriebsrat existiert, sollte noch ergänzt werden: "und des BetrVG".

¹⁴ Das Nachweisgesetz (§ 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 7 NachwG) verlangt den Nachweis der Vergütung von Überstunden.

¹⁵ Sofern ein Betriebsrat existiert, sollte noch ergänzt werden: "und des BetrVG".

¹⁶ Die Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit und Überstunden bedarf einer ausdrücklichen oder konkludenten Regelung im Arbeitsvertrag. Insbesondere genügt das allgemeine Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht, einen Arbeitnehmer einseitig zur Ableistung von Überstunden zu verpflichten.

¹⁷ Dies gilt für Unternehmen bzw. Betriebe, für die kein Tarifvertrag gilt, der die Einführung von Kurzarbeit regelt und ohne Betriebsrat. In Betrieben mit Betriebsrat wird Kurzarbeit durch eine Betriebsvereinbarung eingeführt, die für alle Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich des BetrVG erfasst werden, unmittelbar und zwingend gilt (vgl. hierzu Muster-BV zur Einführung von Kurzarbeit).

einverstanden, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer gegenüber eine Ankündigungsfrist von vier Tagen¹⁸ einzuhalten.¹⁹

§ 3 Vergütung

-- Anfang Alternative --

Variante 1: Gleichbleibende Vergütung

1. Die monatliche Bruttovergütung beträgt EUR. Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das dem Arbeitgeber benannte Konto des Arbeitnehmers.²⁰

-- Ende Alternative --

-- Anfang Alternative --

Variante 2: Abweichende Vergütung während Probezeit

1. Die monatliche Bruttovergütung beträgt während der Probezeit EUR, nach Ablauf der Probezeit EUR. Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das dem Arbeitgeber benannte Konto des Arbeitnehmers.²¹

-- Ende Alternative --

2. Die Gewährung einmaliger Sonderzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gratifikationen) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und auch bei wiederholter Gewährung ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft (Freiwilligkeitsvorbehalt, Ausschluss betrieblicher Übung).²²

¹⁸ Dies entspricht der gesetzlichen Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf (vgl. § 12 Abs. 3 Satz 2 TzBfG).

¹⁹ Eine vertragliche Frist ist angemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB, wenn sie beispielsweise – in Anlehnung an § 4 KSchG – 3 Wochen lang ist

²⁰ Neben einer fixen monatlichen oder jährlichen Grundvergütung können nach betriebs- oder unternehmensspezifischen Bedürfnissen auch Zuschläge und **variable** Vergütungsbestandteile vereinbart werden, etwa Tantiemen, Boni, Nebenleistungen wie einen auch privat nutzbaren Dienstwagen, Gratifikationen, Arbeitgeberzuschüsse, eine über das EFZG hinaus verlängerte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder im Sterbefall, Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge, zur privaten Unfallversicherung, Umzugskosten, Trennungsschadigungen und was auch immer im Einzelfall angemessen erscheint. Nach den Vorgaben des Nachweisgesetzes (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 7 NachwG) ist die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, sowie deren Fälligkeit und die Art der Auszahlung jeweils getrennt anzugeben.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns (§ 1 Abs. 1 MiLoG). Ausnahmen vom Mindestlohngesetz bestehen nur für bestimmte Praktikanten, Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung und ehrenamtlich Tätige.

²¹ Neben einer fixen monatlichen oder jährlichen Grundvergütung können nach betriebs- oder unternehmensspezifischen Bedürfnissen auch Zuschläge und **variable** Vergütungsbestandteile vereinbart werden, etwa Tantiemen, Boni, Nebenleistungen wie einen auch privat nutzbaren Dienstwagen, Gratifikationen, Arbeitgeberzuschüsse, eine über das EFZG hinaus verlängerte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder im Sterbefall, Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge, zur privaten Unfallversicherung, Umzugskosten, Trennungsschadigungen und was auch immer im Einzelfall angemessen erscheint. Nach den Vorgaben des Nachweisgesetzes (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 7 NachwG) ist die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, sowie deren Fälligkeit und die Art der Auszahlung jeweils getrennt anzugeben.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns (§ 1 Abs. 1 MiLoG). Ausnahmen vom Mindestlohngesetz bestehen nur für bestimmte Praktikanten, Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung und ehrenamtlich Tätige.

²² Ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, benachteiligt den Arbeitnehmer regelmäßig unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BGB und ist

3. Variable Vergütungsbestandteile werden in einer gesonderten Vereinbarung geregelt.²³

§ 4 Abtretungen/Verpfändungen/Kosten

1. Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung ist ausgeschlossen.²⁴

2. Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen, soweit diese die Grenze der Pfändbarkeit unterschreiten.²⁵

3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die aufgrund einer Abtretung oder Verpfändung entstehenden Bearbeitungskosten zu übernehmen. Für jeden Bearbeitungsvorgang wie Überweisung, Abfassen eines Schreibens etc. werden pauschal 10 EUR als Kosten festgelegt. Der Arbeitgeber behält sich vor, einen höheren Aufwand nachzuweisen und diesen vom Arbeitnehmer zu verlangen. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis vorbehalten, dass keine Bearbeitungskosten entstanden oder diese wesentlich niedriger als die Pauschale sind. In diesem Fall sind als Kostenersatz lediglich die tatsächlich entstandenen Kosten geschuldet.²⁶

§ 5 Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Für diesen gilt das Bundesurlaubsgesetz.²⁷ Bei einer abweichenden Zahl von Wochenarbeitstagen verringert bzw. erhöht sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen besteht außerdem ein gesetzlicher Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen von 5 Arbeitstagen in einer 5-Tagewoche (§ 208 SGB IX).²⁸

2. Der Arbeitgeber gewährt darüber hinaus übergesetzlich pro Kalenderjahr einen vertraglichen Urlaub von weiteren Arbeitstagen.²⁹ Dieser ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen. Er mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres

deshalb unwirksam ([BAG, Urteil v. 14.9.2011, 10 AZR 526/10](#)). Deshalb wird im Muster danach unterschieden, ob es sich um laufende Leistungen oder einmalige Sonderzahlungen handelt und der Freiwilligkeitsvorbehalt auf eine bestimmte Art von Leistungen konkretisiert. Der Klammerzusatz verdeutlicht, dass nur Fälle der betrieblichen Übung, nicht auch konkludente, z. B. auf einer Gesamtzusage beruhende Vereinbarungen und ausdrückliche vertragliche Einzelabreden erfasst sein sollen.

²³ Regelung weglassen, wenn entsprechende Leistungen nicht gewährt werden.

²⁴ Seit 1.10.2021 kann in neu abgeschlossenen (Muster-)Arbeitsverträgen die Möglichkeit des Arbeitnehmers, Lohn- und Gehaltsansprüche abzutreten, nicht mehr ausgeschlossen werden; eine Ausschlussklausel wäre nach § 308 Nr. 9 Buchst. a BGB unwirksam. Dies gilt auch für weniger intensiv wirkende Einschränkungen, etwa ein Zustimmungserfordernis oder die Abtretbarkeit nur an bestimmte Personen. Möglich ist aber noch der in der Musterformulierung in § 4 Abs. 1 vorgesehene Ausschluss der Abtretung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung.

²⁵ Eine Forderung kann nicht abgetreten werden, soweit sie kraft Gesetzes der Pfändung nicht unterworfen ist. D.h., Lohn- und Gehaltsansprüche können nur abgetreten werden, soweit sie pfändbar sind (§ 400 BGB). Der pfändungsfreie Teil des Arbeitseinkommens muss dem Arbeitnehmer in Geld zur Verfügung verbleiben. Das ist in § 4 Abs. 2 berücksichtigt.

²⁶ Dem Arbeitnehmer kann für die mit der Bearbeitung einer Lohn- und Gehaltsabtretung für den Arbeitgeber verbundenen Kosten die Zahlung einer angemessenen Pauschale auferlegt werden; diese darf allerdings nicht über die durchschnittlichen Kosten hinausgehen, die für die Bearbeitung regelmäßig entstehen. Dies regelt § 4 Abs. 3.

²⁷ Das Bundesurlaubsgesetz spricht in Bezug auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub von "**Werktagen**". Dazu gehören auch die Samstage. Gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG sieht das Gesetz einen Mindesturlaub von 24 (Werk-)Tagen vor, wobei das Gesetz von einer 6-Tage-Woche (inkl. Samstag) ausgeht. Der gesetzliche Mindesturlaub entspricht damit 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr.

Bei der weitgehend üblichen 5-Tage-Woche entspricht dies – in "**Arbeitstagen**" ausgedrückt – einem Mindesturlaub von 20 (Arbeits-)Tagen – also wiederum 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr. Diese 20 Arbeitstage dürfen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – nicht unterschritten werden, sofern der Arbeitnehmer an 5 Tagen pro Woche arbeitet.

²⁸ Das Nachweisgesetz verlangt den Nachweis der Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs (§ 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 11 NachwG); wir empfehlen auch die Aufnahme des (unionsrechtlichen nicht garantierten) gesetzlichen Zusatzurlaubs für als schwerbehinderter Menschen anerkannte Arbeitnehmer.

²⁹ Die Vertragsklausel sieht vor, dass über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus ein weiterer vertraglicher Urlaub gewährt werden soll. Für diesen sieht sie engere Regeln als für den gesetzlichen Mindesturlaub vor.

oder bei Vorliegen der gesetzlichen Übertragungsvoraussetzungen mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte.³⁰

3. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht mindestens in Textform etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.³¹

4. Im Ein- und Austrittsjahr wird der Urlaubsanspruch gewölftelt, wobei eine Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

5. Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

§ 6 Arbeitsverhinderung³²

³⁰ Seit den Urteilen des [EuGH v. 20.1.2009 \(Az. C-350/06, C-520/06\)](#) und dem EuGH folgend des BAG v. [24.3.2009 \(9 AZR 983/07\)](#) kann der gesetzliche Urlaub am Jahresende oder im Falle der Übertragung mit Ende des Übertragungszeitraums jedenfalls dann nicht mehr ersatzlos entfallen, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit nicht instande war, den Urlaub zu nehmen. Dies gilt allerdings nur für den gesetzlichen Urlaub, nicht für den vertraglichen. Daher ist eine vertragliche Trennung des gesetzlichen Urlaubs einerseits und des übergesetzlichen/vertraglichen andererseits angezeigt. Die Klausel erhält hinsichtlich des übergesetzlichen/vertraglichen Zusatzurlaubs die frühere Rechtslage aufrecht, dass der Urlaub spätestens am Ende des Übertragungszeitraums ersatzlos entfällt, wenn er nicht genommen wurde. Der EuGH hat mit Urteil v. 22.11.2011 (C-214/10) entschieden, dass ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer nicht berechtigt ist, seine Urlaubsansprüche unbegrenzt anzusammeln. Der Übertragungszeitraum müsse die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Urlaub gewährt wer-de, deutlich überschreiten. Dies sei bei einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten der Fall. Das Bundesarbeitsgericht verfährt nun genauso ([BAG, Urteil v. 7.8.2012, 9 AZR 353/10](#)). Damit dürfte für die Praxis einigermaßen gesichert feststehen, dass ein übertragener **gesetzlicher Urlaub spätestens 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres verfällt**, in dem er entstanden ist.

³¹ Vertraglich kann festgelegt werden, dass zunächst der gesetzliche Urlaub verbraucht wird. Diese Reihenfolge ist sinnvoll, weil gesetzliche Urlaubsansprüche bei Krankheit des Arbeitnehmers auch nach Ablauf des Urlaubsjahrs fortbestehen. Dies entspricht auch der Rechtsprechung des BAG für den Fall, dass der Arbeitgeber bei Urlaubserteilung keine Tilgungsbestimmung i.S.v. § 366 Abs. 1 BGB vornimmt; es findet die in § 366 Abs. 2 BGB vorgegebene Tilgungsreihenfolge mit der Maßgabe Anwendung, dass zuerst gesetzliche Urlaubsansprüche und erst dann den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende Urlaubsansprüche erfüllt werden (vgl. BAG, Urteil v. 1.3.2022, 9 AZR 353/21).

³² Die Klausel entspricht der gesetzlichen Regelung im Entgeltfortzahlungsgesetz. Dabei ist berücksichtigt, dass Arbeitnehmer, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, aufgrund des ab 1.1.2023 geltenden § 1a EFZG nicht mehr verpflichtet sind, dem Arbeitgeber eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Bei ihnen wird die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vom Vertragsarzt der Krankenkasse elektronisch übermittelt. Der Arbeitgeber kann die gesetzlich geregelten Informationen (§ 109 SGB IV) dann über das dafür eingerichtete Portal der Krankenkasse elektronisch abrufen. In diesen Fällen erhält der Arbeitnehmer vom Arzt zwar eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung; diese ist aber allein für ihn bestimmt, deren Vorlage kann vom Arbeitgeber nicht verlangt werden.

Der Arbeitnehmer hat gem. § 3 Abs.3 EFZG erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Änderungen der gesetzlichen Wartezeit sind nach § 12 EFZG nur zugunsten des Arbeitnehmers zulässig. Tarifvertragliche Sonderregelungen wären zu beachten. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags gilt für das Verhältnis Tarifvertrag - Arbeitsvertrag das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG.

Bei vorübergehenden Arbeitshinderungen, die nicht auf krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers beruhen, sieht die gesetzliche Regelung in § 616 Satz 1 BGB vor, dass der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig wird, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Diese **Bestimmung kann durch vertragliche Regelung modifiziert oder auch gänzlich ausgeschlossen werden**. Sofern eine Bezahlung von Fehlzeiten des Arbeitnehmers etwa wegen Erkrankung eines Kindes, akuter Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger, wegen Hochzeit, Umzug oder sonstiger persönlicher Hinderungsgründe ausgeschlossen werden soll, könnte dies etwa durch folgende Formulierung erfolgen: "Im Übrigen wird nur tatsächlich geleistete Arbeit vergütet; § 616 BGB wird ausgeschlossen." **Hinweis:** Auch wenn danach für solche kurzfristigen Fehlzeiten des Arbeitnehmers die Vergütung anteilig einbehalten bzw. gekürzt werden kann, ist der Arbeitnehmer hierfür dennoch regelmäßig von der Arbeitsleistung (unbezahlt) freizustellen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag ärztlich feststellen zu lassen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit früher zu verlangen. Ist der Arbeitnehmer nicht Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse oder wird die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt festgestellt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zu den in Satz 2 und 3 genannten Zeitpunkten eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

§ 7 Nebentätigkeit³³

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede Nebentätigkeit vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber hinsichtlich Art, Ort, Dauer und zeitlichem Umfang mindestens in Textform anzuzeigen. Sie bedarf grundsätzlich der vorherigen mindestens in Textform zu erteilenden schriftlichen Zustimmung durch den Arbeitgeber. Die Zustimmung kann vom Arbeitgeber insbesondere versagt werden, wenn der Arbeitnehmer bei der beabsichtigten Nebentätigkeit gegen erhebliche Interessen des Arbeitgebers oder gegen Schutzgesetze verstoßen würde oder wenn durch sie die Arbeitskraft des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden wird.
2. Wird die Zustimmung erteilt, so ist sie jederzeit widerruflich, sofern betriebliche Gründe dies auch unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers erfordern.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht³⁴

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer dieses Vertrags über alle nicht allgemein bekannten oder nicht ohne Weiteres zugänglichen betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren. Unter Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse fallen alle geschäftlichen, betrieblichen und technischen Informationen und Vorgänge, die nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich sind und nach dem Willen des Arbeitgebers oder aufgrund entsprechender Richtlinien und Anweisungen nicht der Allgemeinheit bekannt werden sollen. Im Zweifelsfall ist der Arbeitnehmer vor Offenbarung entsprechender Informationen und Vorgänge verpflichtet, mit dem Arbeitgeber zu klären, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich ist.
2. Die Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für folgende Betriebsgeheimnisse fort³⁵: (*Aufzählung eines oder mehrerer konkreter Betriebsgeheimnisse*).
3. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auf entsprechende Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen der Arbeitgeber organisatorisch oder wirtschaftlich verbunden ist. Die Pflicht zur Verschwiegenheit

³³ Ohne Vereinbarung bedarf die Aufnahme und Ausübung einer Nebenbeschäftigung nicht der Zustimmung durch den (Haupt-)Arbeitgeber.

³⁴ Arbeitnehmer sind aufgrund der arbeitsvertraglichen Treupflicht, § 241 Abs. 2 BGB, auch ohne vertragliche Vereinbarung zur Verschwiegenheit betreffend Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verpflichtet. Die Klausel dient der Klarstellung und Hervorhebung der Bedeutung der Verschwiegenheitspflicht.

³⁵ Eine formularmäßig vereinbarte Vertragsklausel, die den Arbeitnehmer bezüglich aller internen Vorgänge beim Arbeitgeber über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zeitlich unbegrenzt zum Stillschweigen verpflichtet (sog. Catch-all-Klausel), benachteiligt den Arbeitnehmer nach Auffassung des BAG ([BAG, Urteil v. 17.10.2024, 8 AZR 172/23](#)) unangemessen und ist deshalb unwirksam. Eine nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht kann sich bei überwiegendem Interesse des Arbeitgebers am Schweigen des Arbeitnehmers deshalb allenfalls auf einzelne, konkret bestimmte Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse beziehen. Aus diesem Grund ist in § 8 Abs. 2 des Vertragsmusters vorgesehen, die auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geheim zu haltenden Betriebsgeheimnisse konkret zu benennen. Sollte das nicht möglich sein, könnte Abs. 2 ersatzlos entfallen. Arbeitgeber, die eine Verwertung von Wissen (zeitlich befristet) verhindern wollen, könnten ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB vereinbaren, müssten dann aber auch eine Karenzentschädigung zahlen (vgl. hierzu z. B. Vertragsmuster Arbeitsvertrag, unbefristet, mit Wettbewerbsklausel, HI435657). Damit wären nach Auffassung des BAG die wechselseitigen Interessen dann gesetzeskonform gewahrt. Aufgrund des für die AGB-Kontrolle geltenden Verbots der geltungserhaltenden Reduktion wird die Verschwiegenheitspflicht während des Arbeitsverhältnisses und nach Vertragsende in zwei selbstständigen Absätzen geregelt.

erstreckt sich auch auf sämtliche Daten und Informationen, die aus dem Kundenkreis des Arbeitgebers und verbundener Unternehmen bekannt geworden sind.

4. Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht, sofern der Arbeitnehmer zur Meldung oder Offenbarung der Tatsache nach dem HinSchG oder anderer gesetzlicher Regelungen berechtigt ist.³⁶

§ 9 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung³⁷

1. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen ordentlich kündigen.³⁸

2. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.³⁹

Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.⁴⁰

3. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.⁴¹

4. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer mit Ausspruch einer Kündigung, gleichgültig von welcher Seite, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch und etwaige Zeitguthaben – auch vorübergehend – unwiderruflich von der Arbeit freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß gegeben ist (z. B. Geheimnisverrat, Konkurrenztätigkeit, strafbare Handlungen), der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt und der

³⁶ Das am 2.7.2023 in Kraft getretene HinSchG erlaubt Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Meldung von in den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes fallenden Verstößen unter Umständen auch die Offenlegung von Tatsachen, die einer vertraglichen Verschwiegenheitsverpflichtung unterliegen und von Geschäftsgeheimnissen (vgl. § 6 HinSchG). Vereinbarungen, welche die Rechte nach dem HinSchG beschränken, sind unwirksam (§ 39 HinSchG). Die Wahrnehmung von Rechten nach dem HinSchG oder anderer Vorschriften zum Schutz von sog. Whistleblowern (z.B. §§ 6 Abs. 5, 53 Geldwäschegesetz) werden deshalb vorsorglich von der Klausel zur Verschwiegenheitspflicht ausgenommen.

³⁷ Die Kündigung vor tatsächlichem Dienstantritt, nach Abschluss des Arbeitsvertrags, ist grundsätzlich zulässig. Sie unterliegt den gleichen Bedingungen wie jede andere Kündigung. Insbesondere sind für die arbeitgeberseitige Kündigung die Sonderkündigungsvorschriften (z. B. § 17 MuSchG, § 18 BEEG) zu beachten. Es ist jedoch zulässig, die vorzeitige Kündigungsmöglichkeit vertraglich auszuschließen. Dies gilt jedoch nur für die ordentliche Kündigung. Zulässig wäre es, den Kündigungsausschluss durch eine entsprechende Vertragsstrafenregelung abzusichern. Die Formulierung kann im Vertrag lauten: *"Vor Dienstantritt ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für beide Seiten ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt."*

³⁸ Während der vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis nach der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 3 BGB mit einer kurzen **Kündigungsfrist von 2 Wochen** (von jedem auf jeden Tag, auch z. B. sonntags) gekündigt werden. Diese Frist kann vertraglich nicht unterschritten, jedoch verlängert werden. Möglich ist auch, zusätzlich einen **Kündigungstermin** (z. B. "zum 15." und/oder "zum Monatsende") für Probezeitkündigungen zu ergänzen.

³⁹ **Nach Ablauf der Probezeit** empfiehlt sich regelmäßig die Vereinbarung der gesetzlichen Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB (4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende). Die Vereinbarung von **längeren Kündigungsfristen** ist aber zulässig (§ 622 Abs. 5 Satz 3 BGB). Dies ist für Vertragsverhältnisse mit leitenden Angestellten üblich (z. B. 6 Monate zum Quartalsende). Durch Tarifvertrag kann von den gesetzlichen Kündigungsfristen zugunsten und zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden (§ 622 Abs. 4 BGB). Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden **tarifvertraglichen Bestimmungen** zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

Einzelvertraglich kann eine kürzere als die gesetzliche Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB nur unter den Voraussetzungen von § 622 Abs. 5 BGB für Aushilfsarbeitsverhältnisse (mit einer Dauer von maximal 3 Monaten) und in kleineren Betrieben vereinbart werden. Der Umfang des zulässigerweise abweichend Regelbaren ist hierbei jedoch so gering, dass dies nicht empfehlenswert ist.

⁴⁰ Verlängern sich die Kündigungsfristen aufgrund der Dauer des Arbeitsverhältnisses, gilt diese Verlängerung gesetzlich nur für den Arbeitgeber. Soll die Verlängerung auch für den Arbeitnehmer gelten, bedarf dies (wie im Muster vorgesehen) einer entsprechenden Vereinbarung.

⁴¹ Die Einhaltung der **Schriftform** ist gemäß § 623 BGB Wirksamkeitsvoraussetzung einer jeden Kündigung, egal von welcher Seite. Weder die elektronische Form (E-Mail) noch ein Fax reichen hierfür aus. Daran haben auch die durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz eingeführten Erleichterungen im Nachweisgesetz ("Textform statt Schriftform") nichts geändert.

sachliche Grund das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Gleiches gilt bei einem dringenden Verdacht eines gravierenden Vertragsverstoßes.⁴²

5. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer eine vorgezogene Altersrente (Teil- oder Vollrente) in Anspruch nimmt.⁴³

6. Das Arbeitsverhältnis endet außerdem, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn geltende Regelaltersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.⁴⁴

7. Das Arbeitsverhältnis endet ferner⁴⁵ mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach dem Arbeitnehmer eine unbefristete Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung zuerkannt wird. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Be-

⁴² Eine Verrechnung des Freistellungszeitraums mit Urlaubsansprüchen ist nach der Rechtsprechung des BAG nur möglich, wenn die Freistellung für den jeweiligen Freistellungszeitraum unwiderruflich erfolgt. Dagegen kann der Abbau des Arbeitszeitkontos auch durch eine widerrufliche Freistellungserklärung erfüllt werden, hierbei handelt es sich lediglich um eine Weisung zur Verteilung der Arbeitszeit.

⁴³ Seit 1.1.2023 sind die Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten aufgehoben, weshalb **grundsätzlich ein ungeschmälerter Altersrentenbezug bei unverändert fortbestehendem Arbeitsverhältnis möglich** ist. Außerdem ermöglicht die Inanspruchnahme einer Teilrente gem. § 42 SGB VI eine Kombination von Hinzuverdienst und vorgezogener Altersrente. Im Teilrentenmodell verzichtet der Arbeitnehmer zunächst auf einen Teil der Rente, welcher später mit einem geringeren oder ohne Abschlag gezahlt wird (Rittweger/Zieglmeier, NZA 2023, 1560). Die Musterklausel sieht für den Fall des tatsächlichen Bezugs von vorgezogener Altersrente die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor, und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine Voll- oder eine Teilrente handelt. Die bloße Möglichkeit, eine Altersrente vorzeitig vor der Regelaltersrente beziehen **zu können**, soll sich für die Arbeitnehmer bei Vereinbarungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht negativ auswirken. Eine Vereinbarung, die einen Zusammenhang zwischen dem bloßen Anspruch auf Rente vor Erreichen der Regelaltersgrenze und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses herstellt, gilt nach § 41 Satz 2 SGB VI deshalb einseitig zugunsten des Arbeitnehmers als auf die Erreichung der Regelaltersgrenze abgeschlossen; dies gilt nur dann nicht, wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten 3 Jahre vor der Regelaltersgrenze abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist. Dem steht aber der **tatsächliche Bezug** einer Altersrente nicht gleich. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Zeitpunkt des erstmaligen tatsächlichen Bezugs von Rente wegen Alters, ist dies kein Fall von § 41 Satz 2 SGB VI (BAG, Urteil v. 4.11.2015, 7 AZR 851/13). Die Musterklausel sieht eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei tatsächlicher Inanspruchnahme (= Bezug) von Altersrente vor, z.B. der Altersrente für langjährig Versicherte nach 35 Beitragsjahren (gleichgültig ob abschlagsfrei oder mit Abschlägen) oder der abschlagsfreien Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach 45 Beitragsjahren, jeweils unabhängig davon, ob diese als Vollrente oder als Teilrente bis 99,99% in Anspruch genommen wird (zum "Modell 99,99" Rittweger/Zieglmeier, NZA 2023, 1560). Da der **Arbeitnehmer frei entscheiden kann, ob er vorgezogene Altersrente beantragt und diese als Voll- oder Teilrente in Anspruch nimmt, hängt es insoweit allein von ihm ab, ob das Arbeitsverhältnis endet**.

Vorsicht: Wenn Sie diese auflösende Bedingung vereinbaren wollen, bedarf diese wegen § 21 TzBfG in Verbindung mit § 14 Abs. 4 TzBfG der gesetzlichen Schriftform; d.h. für diese Klausel reicht die sonst im Vertragsmuster vorgesehene Textform nicht aus.

⁴⁴ Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit Erreichen eines bestimmten Alters oder zu einem Zeitpunkt, in dem ein Arbeitnehmer Altersrente in Anspruch nehmen kann. Hierfür bedarf es – wie im Muster vorgesehen – einer vertraglichen Altersgrenzenregelung. Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz – die sog. Rente mit 67 – wurden die gesetzlichen Regelaltersgrenzen beginnend ab 2012 angehoben. Für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 erfolgte dies schrittweise. Für die Jahrgänge 1964 und jünger wird die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht (§ 35 Satz 2 SGB VI).

Die Vereinbarung der Regelaltersgrenze als Beendigungstermin ist nach der Rechtsprechung des BAG zwar eine Zeitbefristung ([BAG, Urteil v. 14.8.2002, 7 AZR 469/03](#)). Seit 1.1.2025 bedarf sie nach dem durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz eingeführten (neuen) § 41 Abs. 2 Satz 1 SGB VI zu ihrer Wirksamkeit (nur noch) der Textform (§ 126b BGB); § 14 Abs. 4 TzBfG (= Schriftformerfordernis für Befristungen) gilt seit 1.1.2025 für die Regelrentenklausel nicht mehr (vgl. § 41 Abs. 2 Satz 2 SGB VI).

⁴⁵ Neben einer **Altersgrenzenregelung** kann eine Beendigung auch für den Fall der unbefristeten vollen oder teilweisen Erwerbsminderung vereinbart werden. Die hier verwendeten Formulierungen sind an § 33 TVöD angelehnt.

scheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

8. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung in Textform beantragt.

-- Anfang Alternative --

Variante 1: Kündigungsschutzklage - lange Version

9. Will der Arbeitnehmer im Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so gilt hierfür die Frist des § 4 Satz 1 KSchG. Entsprechendes gilt nach § 4 Satz 2 KSchG für den Fall der Änderungskündigung. Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam (§ 7 KSchG). Bei unverschuldeter Versäumung kann die Kündigungsschutzklage innerhalb von zwei Wochen auf Antrag vom Arbeitsgericht nachträglich zugelassen werden.⁴⁶

-- Ende Alternative --

-- Anfang Alternative --

Variante 2: Kündigungsschutzklage - kurze Version

9. Das bei Kündigungen einzuhaltende Verfahren ergibt sich aus §§ 4 bis 7 KSchG, § 102 BetrVG, § 130 BGB.

-- Ende Alternative --

§ 10 Unterlagen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle im Eigentum der Firma oder dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zur Verfügung gestellten Gegenstände und betrieblichen Unterlagen, Datenträger sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien etc. an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 11 Betriebliche Altersversorgung⁴⁷

Die betriebliche Altersversorgung wird durchgeführt von

§ 12 Anspruch auf Fortbildung⁴⁸

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung zur/zum

§ 13 Ausschlussklausel⁴⁹

⁴⁶ Das Nachweisgesetz verlangt den Nachweis über das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Textformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 14 NachwG). Die Angaben können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die jeweilige gesetzliche Regelung, weshalb auch eine kürzere Fassung unter Angabe der einschlägigen Paragraphen möglich ist und als Alternative vorgeschlagen wird.

⁴⁷ Das Nachweisgesetz (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 13 NachwG) verlangt den Nachweis von Namen und Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger zugesagt hat. Die Nachweispflicht besteht nicht bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen, da diese bereits gesetzlich zu einer entsprechenden Mitteilung verpflichtet sind (vgl. §§ 234k ff VAG). Wenn keine betriebliche Altersversorgung zugesagt wird, kann diese Regelung entfallen.

⁴⁸ Das Nachweisgesetz (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 12 NachwG) verlangt den Nachweis etwaigen Anspruchs auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung. Wenn ein solcher Anspruch nicht besteht, kann diese Regelung entfallen.

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, müssen innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Nicht innerhalb dieser Frist geltend gemachte Ansprüche verfallen.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die vorstehenden Regelungen gelten jeweils nicht für folgende Ansprüche:
 - Ansprüche, die vom rechtskräftigen Ausgang eines Kündigungsschutzverfahrens abhängen. Hier beginnen vorstehende Fristen mit dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens
 - Ansprüche, die auf dem gesetzlichen Mindestlohn oder auf einem festgesetzten branchenspezifischen Mindestlohn beruhen oder einen solchen ersetzende Ansprüche betreffen, etwa auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsentgelt⁵⁰
 - Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen
 - Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen
 - Ansprüche, die auf einer mindestens grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers, seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen beruhen

§ 14 Betriebliche und tarifliche Regelungen/Öffnungsklausel

Zur Zeit des Vertragsabschlusses bestehen bei dem Arbeitgeber keine kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen), die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Sofern nachträglich tarifliche oder betriebliche Regelungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und soweit der Arbeitnehmer vom persönlichen Anwendungsbereich erfasst ist, gehen diese Regelungen den Bestimmungen dieses Arbeitsvertrags und sonstigen arbeitsvertraglichen Abmachungen vor, auch wenn sie für den Arbeitnehmer im Einzelfall ungünstiger sind (Öffnungsklausel, Ausschluss des Günstigkeitsprinzips). Dies gilt beispielsweise für Fragen der betrieblichen Ordnung, eine Änderung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung oder freiwilliger Sozialleistungen. Dieser Vorbehalt gilt auch für mehrfache Änderungen.⁵¹

§ 15 Nebenabreden/Textform/Salvatorische Klausel

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
2. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit zumindest der Textform.⁵²

⁴⁹ Wegen der unterschiedlichen Wirkung und Zielrichtung der jeweiligen Inhaltskontrolle ist darauf zu verweisen, dass einzelvertragliche Ausschlussfristen zur Disposition der Vertragsparteien stehen. So ist hier eine Verlängerung oder gar ein Verzicht auf Ausschlussfristen jederzeit formlos möglich.

⁵⁰ Vertragliche Ausschlussfristen können sich gem. § 3 MiLoG nicht wirksam auf den gesetzlichen Mindestlohn erstrecken.

⁵¹ Das Nachweisgesetz fordert einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarung sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 15 NachwG). Sollte also nachträglich eine Tarifbindung eintreten und/oder nachträglich ein Betriebsrat gewählt werden, müsste ein entsprechender konkreter Nachweis in mindestens in Textform erfolgen.

⁵² Individuelle Vertragsabreden haben gemäß § 305b BGB Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sich mündliche Zusagen durch vertretungsberechtigte Vertreter des Arbeitgebers als vorrangige Individualvereinbarungen gegenüber formularmäßigen Schriftformklauseln durchsetzen ([BAG, Urteil v. 20.5.2008, 9 AZR 382/07](#)). Dies wird wohl auch für das im Muster vorgesehene Textformerfordernis gelten. Das gesprochene Wort, etwa des Geschäftsführers, Personalchefs oder Prokuristen, ist damit verbindlich. Insoweit sind (auch doppelte) Textformklauseln in Arbeitsverträgen in ihrer Reichweite eingeschränkt. Nach [BAG, Urteil v. 24.6.2003, 9 AZR 302/02](#) soll aber eine doppelte Schriftformklausel, nach der Ergänzungen des Arbeitsvertrags der Schriftform bedürfen und die mündliche Abbedingung der Schriftformklausel nichtig ist, dem Entstehen einer betrieblichen Übung entgegenstehen. Das gelte auch, wenn eine derartige Formulierung in den allgemeinen Vertragsbedingungen enthalten ist. Dies dürfte auch für die hier vorgesehene doppelte Textformklausel gelten, ist bisher aber noch nicht höchstrichterlich entschieden.

3. Das Textformerfordernis gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers.

4. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden. Auch die wiederholte Gewährung einer Leistung oder Vergütung begründet einen Rechtsanspruch für die Zukunft nur bei Beachtung zumindest der Textform (Ausschluss betrieblicher Übung).

5. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrags eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

Ort

Datum

.....

Arbeitgeber

.....

Arbeitnehmer

Anlagen: Stellenbeschreibung (Anlage 1)