**Jahresarbeitszeitvertrag**

Zwischen

der Firma ..................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

Frau/Herrn ................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am ........................................... und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(2) Sofern tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gelten die ersten ................ Wochen/Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.[[1]](#endnote-1)

**§ 2 Anwendbare Tarifverträge[[2]](#endnote-2)2**

Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Tarifverträge Anwendung:

.........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

*(nur bei fehlender Tarifbindung wahlweise:*

- in der zurzeit des Abschlusses dieses Vertrages geltenden Fassung.

- in der jeweils geltenden Fassung.)

**§ 3 Tätigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer wird als ............................................................................. eingestellt. Er wird zunächst insbesondere mit den Tätigkeiten ……………………..……………………………………... beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige und gleich bezahlte Arbeit zuzuweisen, soweit dies dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist.

**§ 4 Arbeitszeit**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Arbeitszeit von .................... Stunden pro Kalenderjahr zu erbringen. Dies entspricht ..............% einer Vollzeitstelle mit 2.023 Stunden gemäß Abs. 3.

(2) Die Arbeitsleistung kann an Arbeitstagen in der Zeit von .......................... Uhr bis .......................... Uhr erbracht werden.

(3) Die Jahresarbeitszeit einer Vollzeitstelle von 2.023 Stunden ergibt sich bei Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche aus nachfolgender Berechnung:

365,25 Tage (0,25 Tage durch Verteilung des Schaltjahres) abzüglich 52 Sonntage und 10 gesetzlicher Wochenfeiertage multipliziert mit 6,67 Arbeitsstunden je Tag (bei einer 6-Tage-Woche mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden) ergibt aufgerundet 2.023 Stunden Jahresarbeitszeit.

*(Achtung: Bitte die im jeweiligen Bundesland geltende Anzahl der gesetzlichen Wochenfeiertage anpassen!)*

**§ 5 Dauer und Verteilung der Arbeitszeit**

(1) Der individuelle Einsatz des Arbeitnehmers wird durch einen Dienstplan geregelt. Hierbei werden die Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigt, sofern es die betrieblichen Interessen zulassen.

(2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens ..................... Stunden. Bei jedem Arbeitseinsatz wird der Arbeitnehmer für mindestens ................................ aufeinander folgende Stunden in Anspruch genommen.

(3) Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer seine Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilen.

(4) Darüber hinaus und ergänzend finden die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) Anwendung.

**§ 6 Arbeitszeitkonto**

(1) Der Arbeitgeber wird für den Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto führen. In das Arbeitszeitkonto wird zu Beginn des Kalenderjahres bzw. bei Vertragsschluss die – im letzteren Falle anteilige – Jahres-Soll-Arbeitszeit eingestellt. Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung abgearbeitet.

(2) Der Arbeitgeber wird monatlich die Stunden auf dem Arbeitszeitkonto buchen und im Folgemonat ausweisen. Hierbei werden die insgesamt abzuarbeitende Jahresarbeitszeit, die bereits geleisteten Arbeitsstunden und der daraus resultierende fiktive Saldo dargestellt.

(3) Bei Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum des jeweils geltenden Dienstplans wird die Arbeitszeit nach dem Dienstplan anerkannt. Sofern und soweit der Arbeitnehmer im jeweils geltenden Dienstplan arbeitsfrei eingeteilt ist, wird dem Arbeitszeitkonto für diesen Zeitraum bei Arbeitsunfähigkeit auch keine Arbeitszeit angerechnet.

(4) Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig und wird ein neuer Dienstplan erstellt, ist der Arbeitnehmer mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (6,67 Stunden) zu erfassen.

(5) Bezahlte Urlaubstage werden ebenfalls mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (6,67 Stunden) erfasst.

(6) Beide Parteien müssen für die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos zur Erlangung beschäftigungsfreier Zeiten von drei bis zehn Tagen eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einhalten. Bei mehr als zehn Tagen beträgt die Ankündigungsfrist vier Wochen und bei einzelnen Tagen vier Werktage.

(7) Sofern berechtigte betriebliche Interessen der Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos entgegenstehen, kann der Arbeitgeber die Inanspruchnahme ablehnen. Bewilligter Jahresurlaub hat Vorrang.

(8) Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des Kalenderjahres ausgeglichen sein (Ausgleichszeitraum).

(9) Ist das Arbeitszeitkonto am Ende des Kalenderjahres nicht ausgeglichen, erfolgt ein Übertrag auf das Folgejahr. Zeitguthaben sind innerhalb von drei Monaten in Freizeit auszugleichen. Zeitschulden sind innerhalb von sechs Monaten unter Berücksichtigung des ArbZG auszugleichen.

(10) Kann das Zeitguthaben aus betrieblichen Gründen nicht ausgeglichen werden, ist es abzugelten. Können die Zeitschulden aus betriebsbedingten Gründen nicht ausgeglichen werden, verfallen sie.

(11) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto bis zum Austritt auszugleichen.

(12) Weist das Arbeitszeitkonto bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitschulden aus und wurde das Arbeitsverhältnis durch fristlose Kündigung des Arbeitgebers oder durch den Arbeitnehmer gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit den ausstehenden Vergütungen des Arbeitnehmers zu verrechnen bzw. von diesem an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

**§ 7 Arbeitsort**

(1) Arbeitsort ist ..............................................

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer auch in anderen Betrieben seines Unternehmens innerhalb Deutschlands zu beschäftigen, soweit dies dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Interessen zumutbar ist.

**§ 8 Arbeitsvergütung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält für die im Vertrag vorgesehene Tätigkeit eine feste monatliche Vergütung in Höhe von brutto ………........................ €.

(2) Die Vergütung wird jeweils fällig am ....................................................., ist bargeldlos zahlbar und wird auf das Konto des Arbeitnehmers, IBAN ................................................................................, BIC: ......................................., angewiesen.

**§ 9 Sonderleistungen; Freiwilligkeitsvorbehalt**

(1) Soweit durch den Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt weitere, mit dem Arbeitnehmer nicht ausdrücklich tariflich oder individuell vereinbarte Sonderleistungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) gewährt werden, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung, die keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft begründen. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung von solchen freiwilligen Sonderleistungen entsteht auch dann nicht, wenn eine Gewährung wiederholt erfolgt. Es bleibt stattdessen im freien, unbeschränkten Ermessen des Arbeitgebers, eine gleiche oder ähnliche Leistung zukünftig zu erbringen. Das Entstehen einer betrieblichen Übung ist bezüglich solcher Sonderleistungen damit ausgeschlossen.

(2) Klargestellt wird, dass durch diesen Freiwilligkeitsvorbehalt weder an den Arbeitnehmer gezahlte laufende Leistungen noch solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund von Individualabreden gleich welcher Art einen Anspruch hat, ausgeschlossen werden.[[3]](#endnote-3)3

**§ 10 Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von …….…. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub den tariflich vorgesehenen/einen vertraglichen Erholungsurlaub von weiteren ............ Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

(2) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf.

(4) Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres, für den er entsteht oder, wenn der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen worden ist, nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.[[4]](#endnote-4)4

(5) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

(6) Der Arbeitgeber gewährt ein zusätzliches Urlaubsgeld in tariflicher Höhe.

(7) Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Nimmt er dennoch während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit auf, so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld. Bereits für die Urlaubszeit gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

**§ 11 Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung spätestens zu deren Beginn mitzuteilen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf seine Kosten eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergeben. Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer über die Dauer der zunächst bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hinaus arbeitsunfähig bleibt.

(3) Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei vorübergehender Verhinderung nach § 616 BGB ist ausgeschlossen.

**§ 12 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma bekanntgeworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

**§ 13 Nebenbeschäftigung**

(1) Während der Dauer der Beschäftigung ist jede entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigen könnte, untersagt.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung die Firma zu informieren.

**§ 14 Vertragsstrafe**

Der Arbeitnehmer hat im Falle eines schwerwiegenden Vertragsverstoßes (Nichtantritt des Arbeitsverhältnisses; Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund; Verstoß gegen ein etwa bestehendes Wettbewerbsverbot oder die Verschwiegenheitspflicht; Überschreiten der Befugnisse aus eventuell bestehenden Vollmachten; Begehen von Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers, Mitarbeitern oder Kunden; ..................................................................) für jeden Einzelfall eine Vertragsstrafe in Höhe von .......................... € zu zahlen. Der Arbeitgeber kann einen weitergehenden Schaden geltend machen.[[5]](#endnote-5)5

**§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet von selbst, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am letzten Tag des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht.

(2) Vorher kann es von beiden Seiten mit den tariflichen Fristen zu den tariflich vorgesehenen Terminen gekündigt werden. Sofern tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Sowohl die gesetzlichen als auch die tarifvertraglich vereinbarten verlängerten Kündigungsfristen gelten auch für den Arbeitnehmer.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

(5) Eine ordentliche Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

(6) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit in jedem Fall der Schriftform.

**§ 16 Ausschlussfristen**

(1) Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren, Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz und andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie sonstigen Ansprüchen aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann – müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte müssen, in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Ansonsten sind die Ansprüche verfallen.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 17 Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass hiermit sämtliche Schadensersatzansprüche, welche der Arbeitnehmer gegenüber einem Dritten aus einem zur Arbeitsunfähigkeit führenden Ereignis hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der von ihm gewährten Entgeltfortzahlung im Voraus abgetreten sind. Die zur Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche notwendigen Angaben hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.

**§ 18 Formerfordernis**

(1) Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

(3) Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

**§ 19 Sonstige Vereinbarungen**

.........................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

.............................................................. ..............................................................

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

.............................................................. ..............................................................

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

1. Die Dauer eines Probearbeitsverhältnisses darf nur ausnahmsweise sechs Monate überschreiten. Die vierzehntägige Kündigungsfrist während der Probezeit gilt gemäß § 622 Abs. 3 BGB allerdings selbst bei vereinbarter längerer Kündigungsfrist nur während der ersten sechs Monate. [↑](#endnote-ref-1)
2. 2 Im Fall der beiderseitigen Tarifbindung darf das vorliegende Muster nicht kritiklos übernommen werden, vielmehr ist der Blick in den Tarifvertrag unerlässlich. Denn die Bedingungen des Tarifvertrages sind Mindestarbeitsbedingungen, sodass bei beiderseitiger Tarifbindung keine Arbeitsbedingungen vereinbart werden dürfen, die für den Arbeitnehmer ungünstiger sind als die tariflichen. In jedem Fall muss daher zuerst im Tarifvertrag nachgesehen werden, um den Arbeitsvertrag auf diesen abzustimmen. Besteht keine Tarifbindung, so sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen frei, die Arbeitsbedingungen auszuhandeln und vertraglich festzulegen. Aus Gründen der Vereinfachung oder um gleichmäßige Arbeitsbedingungen im Betrieb zu erhalten, falls ohnehin ein Teil der Belegschaft tarifgebunden ist, kann im Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag verwiesen werden. [↑](#endnote-ref-2)
3. 3 Diese Klausel enthält einen allgemeinen Freiwilligkeitsvorbehalt, welcher auch nach neuerer Rechtsprechung zulässig ist. Es ist allerdings darauf zu achten, dass zum einen im Arbeitsvertrag keine Leistung verbindlich zugesagt oder der Anschein der Verbindlichkeit geweckt wird, sofern sie nur freiwillig erfolgen soll und zum anderen bei jeder Zahlung zusätzlich zur Vermeidung einer betrieblichen Übung auf die Einmaligkeit, die Freiwilligkeit und den Ausschluss jeden Anspruchs für die Zukunft in geeigneter Form hingewiesen wird (vgl. BAG NZA 2009, 535), zumal das Bundesarbeitsgericht zumindest für die Fallgestaltung einer mehr als 20 Jahre lang erfolgten vorbehaltlosen Zahlung bereits Zweifel geäußert hat, ob eine vorbehaltlose und ohne Hinweis auf die vertragliche Regelung erfolgte Zahlung vom Arbeitnehmer nicht doch als Angebot zur dauerhaften Leistungserbringung verstanden werden kann (vgl. BAG Urteil vom 14.09.2011, 10 AZR 526/10). Aus diesem Urteil ist zu entnehmen, dass ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, unwirksam ist, weil er den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Deshalb sollten zumindest laufende Leistungen und solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund einer Individualabrede einen Anspruch hat, ausdrücklich vom Freiwilligkeitsvorbehalt ausgenommen werden. Folgende ausdrückliche beispielhafte Erklärung des Arbeitgebers bei einer späteren Gewährung einer Sonderleistung wäre möglich: *„Die Gewährung dieses Weihnachtsgeldes erfolgt gem. § … des Arbeitsvertrages freiwillig und ohne Einräumung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft. Der Arbeitgeber wird nächstes Jahr frei entscheiden, ob erneut ein Weihnachtsgeld gewährt wird.“* [↑](#endnote-ref-3)
4. 4 Der Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt bei einer

   6-Tage-Woche: 24 Arbeitstage

   5-Tage-Woche: 20 Arbeitstage

   4-Tage-Woche: 16 Arbeitstage

   3-Tage-Woche: 12 Arbeitstage

   2-Tage-Woche: 8 Arbeitstage

   1-Tage-Woche: 4 Arbeitstage

   (Jugendliche und schwerbehinderte Menschen haben nach dem Jugendschutzgesetz bzw. dem Sozialgesetzbuch X einen höheren Mindesturlaubsanspruch.)

   Es empfiehlt sich, zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem etwaig gewährten zusätzlichen Urlaub zu unterscheiden, um zu erreichen, dass zumindest der vertragliche Urlaubsanspruch verfällt, wenn dieser im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann (vgl. BAG NZA 2009, 538). [↑](#endnote-ref-4)
5. 5 Die regelmäßige Höhe einer solchen Vertragsstrafe beläuft sich auf einen Monatslohn. Sofern die maßgebliche Kündigungsfrist jedoch weniger als einen Monat beträgt, etwa bei Kündigung während der Probezeit und der damit gemäß § 622 Abs. 3 BGB verbundenen zweiwöchigen Kündigungsfrist, sollte auch die Vertragsstrafe nicht höher als das vertragsmäßige Entgelt für diesen Zeitraum betragen, da ansonsten die Gefahr besteht, dass diese Klausel nach § 307 BGB für unwirksam erachtet wird. Außerdem sollten die die Vertragsstrafen auslösenden Pflichtverletzungen im Einzelnen so klar bezeichnet sein, dass sich der Arbeitnehmer in seinem Verhalten darauf einstellen kann, da anderenfalls die Vertragsstrafenklausel als zu weitgehend und damit unwirksam eingestuft werden könnte. [↑](#endnote-ref-5)