

# ARBEITSVERTRAG FÜR ÜBERGANGSBEREICH OHNE TARIFBINDUNG („Midi-Job“ in der ab 01.01.2025 gültigen Fassung)

Zwischen

\_\_\_\_\_ (Name des Betriebes)

\_\_\_\_\_ (Ort, Straße)

– im Folgenden: Arbeitgeber<sup>1</sup> –

und

(Vor- und Zuname) \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_

wohnhaft

\_\_\_\_\_ (Ort, Straße)

– im Folgenden: Arbeitnehmer<sup>1</sup> –

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: .....  
.....<sup>2</sup>

2. Der Arbeitnehmer wird in ..... beschäftigt.<sup>3</sup>  
(Arbeitsort)

3. Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen, nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Arbeiten, und, sofern der Arbeitnehmer den Arbeitsort nicht frei wählen kann, auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Filialen etc. zu erledigen. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.

4. Auf ausdrücklichen persönlichen Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt der Einsatz als Teilzeitbeschäftigung gemäß § 20 Abs. 2 SGB IV im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im Übergangsbereich.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne Diskriminierungsabsicht wird im Text ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter einbezogen.

<sup>2</sup> Beschreibung oder Charakterisierung zwingend.

<sup>3</sup> 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 oder den Arbeitsort ggf. frei wählen kann.

<sup>4</sup> **Wichtige Voraussetzung** hierfür ist jedoch, dass das **erzielte Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers zwischen der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV von 556,01 EUR und 2.000,- EUR (Stand 01.01.2025) im Monat liegt und die Grenze von 2.000,- EUR im Monat regelmäßig nicht überschreitet**. Den derzeitigen gesetzlichen Regelungen folgend führt der Arbeitgeber aus der vorliegend vereinbarten Vergütung den **vollen Arbeitgeberbeitragsanteil** zur Sozialversicherung ab. Der **reduzierte Arbeitnehmerbeitragsanteil** wird vom Arbeitgeber auf der Basis einer niedrigeren, nach speziellen gesetzlichen Bestimmungen zu errechnenden Beitragsbemessungsgrundlage ermittelt und abgeführt. Im Zweifelsfall empfiehlt sich eine Beratung durch die Einzugsstelle. **Übt der Arbeitnehmer bereits eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung mit einem mtl. Entgelt von mehr als 2.000,- EUR aus, können die Regelungen über den Übergangsbereich im Rahmen des vorliegenden Arbeitsvertrages nicht angewendet werden.**

5. Im Hinblick auf die Vereinbarung der Tätigkeit als Beschäftigung im Übergangsbereich erklärt der Arbeitnehmer ausdrücklich
- dass er derzeit in keinem weiteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht bzw. die Zusammenrechnung mit allen über ein anrechnungsfreies geringfügiges Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber hinausgehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nicht zur Überschreitung der Grenze von 2.000,- EUR im Monat führt.
  - dass er die geplante Aufnahme eines weiteren Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen wird.
  - dass er Mitglied folgender Krankenkasse ist \_\_\_\_\_  
Sozialversicherungsnummer: \_\_\_\_\_
  - dass er alle sonstigen, sich aus der derzeitigen Rechtslage oder kommenden gesetzlichen Regelungen gegenüber dem Arbeitgeber ergebenden Informationsverpflichtungen stets ordnungsgemäß erfüllen wird.
  - dass er sich bewusst ist, dass er bei unwahren Angaben zum Schadenersatz verpflichtet ist. Dies betrifft insbesondere Nachforderungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bei Verschweigen von Einkünften.
6. Der erste Monat / die ersten zwei / drei / vier / fünf / sechs Monate<sup>5</sup> gilt / gelten als Probezeit. Bis zum letzten Tag der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.
7. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Ist der Arbeitnehmer nicht nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt (bis längstens drei 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.
8. Wird das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt gekündigt, läuft die Kündigungsfrist erst mit dem vereinbarten Tag des Arbeitsbeginns.
9. Die beiderseitige Kündigungsfrist / Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber<sup>6</sup> 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.**
10. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen (§ 623 BGB). Die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage beträgt drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung (§ 4 KSchG).
11. Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung etwaiger Jahresurlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben unwider- ruflich freizustellen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers liegt insbesondere bei einer Störung des Vertrauensverhältnisses nach einem schweren Fehlverhalten des

<sup>5</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen.

<sup>6</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen.

Arbeitnehmers vor, oder wenn dessen Weiterbeschäftigung zu einer Gefährdung von Betriebsgeheimnissen oder der Ordnung im Betrieb führen würde.

## § 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.<sup>7</sup>
2. Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (§§4, 5 ArbZG).
3. Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.
4. Für die Ruhezeiten und Ruhepausen besteht eine/keine gesonderte Vereinbarung.<sup>8</sup>
5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

## § 3 Kurzarbeit

1. Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III).

In der Ankündigung ist die kürzere Arbeitszeit pro Woche, deren voraussichtliche Dauer sowie der betroffene Personenkreis und die betroffenen Betriebsbereiche anzugeben. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit für diesen Zeitraum entsprechend erhöhen.

Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.

2. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

## § 4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Stunde / pro Monat<sup>9</sup>, die sich zur Zeit wie folgt zusammensetzt:

- |   |                |
|---|----------------|
| a) Grundvergütung   | EUR _____      |
| b) pro geleisteter Mehrarbeitsstunde<br>eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von | EUR _____      |
| c) Gesetzliche Zulage<br>Nachtzuschlag  | i.H.v. _____ % |

<sup>7</sup> Im Falle von Schichtarbeit ist eine gesonderte Vereinbarung zu schließen. Diese ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer mit dem Arbeitsvertrag auszuhändigen. Nachträgliche Änderungen müssen schriftlich erfolgen.

<sup>8</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen. Die gesonderte Vereinbarung ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer mit dem Arbeitsvertrag auszuhändigen. Nachträgliche Änderungen müssen schriftlich erfolgen.

<sup>9</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen.

d) Widerrufliche Zulage <sup>10</sup>	
Sonntagszuschlag	i.H.v. _____ %
Feiertagszuschlag	i.H.v. _____ %
Überstundenzuschlag	i.H.v. _____ %
sonstige Zuschläge	i.H.v. _____ %

e) Geldwerter Vorteil (z.B. Privatnutzung des gegebenenfalls zur Verfügung gestellten Dienstfahrzeuges; Bahn-Card):<sup>11</sup>

---

f) arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung<sup>12</sup>

---

g) vermögenswirksame Leistungen:<sup>13</sup>

---

h) sonstige Prämien / Sonderzahlungen / anderweitige Lohnbestandteile (z.B. Sachzuwendungen) unterliegen einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.<sup>14</sup> Die Sonderzuwendungen sind in § 5 dieses Vertrages geregelt.

**Gesamtvergütung monatlich  
(höchstens 2.000,- EUR!)**

= EUR \_\_\_\_\_

2. Die Zulage gemäß Nr. 1 d) kann schriftlich ganz oder teilweise mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, wenn

- a) ein wirtschaftlicher Grund vorliegt; dieser Grund liegt vor bei
- einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens  
oder
  - einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis der Betriebsabteilung  
oder
  - nicht ausreichendem Gewinn  
oder
  - einem Rückgang bzw. einem Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung;
- b) eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers vorliegt;
- c) ein Absinken der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über drei Monate unter den Durchschnitt vergleichbarer Mitarbeiter vorliegt.

<sup>10</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen. **Achtung:** Beschäftigte im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im Übergangsbereich sind arbeitsrechtlich Teilzeitkräfte und haben daher anteilig zu ihrer Arbeitszeit auch sämtliche Ansprüche wie andere Voll- oder Teilzeitkräfte auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld u.ä. Bei Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im Übergangsbereich sind Einmalzahlungen jedoch auf die 12 Monate des Jahres umzulegen und nicht lediglich im Auszahlungsmonat anzusetzen. Um hierbei die Überschreitung des Übergangsbereichs von 2.000,- EUR zu vermeiden, empfiehlt sich die anteilige Einrechnung der Einmalzahlungen in die Monatsvergütung.

<sup>11</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen

<sup>12</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen

<sup>13</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen

<sup>14</sup> Die Vereinbarung über die Gewährung freiwilliger Leistungen ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer mit dem Arbeitsvertrag auszuhändigen. Nachträgliche Änderungen müssen schriftlich erfolgen.

**Achtung:** Beschäftigte im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im Übergangsbereich sind arbeitsrechtlich Teilzeitkräfte und haben daher anteilig zu ihrer Arbeitszeit auch sämtliche Ansprüche wie andere Voll- oder Teilzeitkräfte auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld u.ä. Bei Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im Übergangsbereich sind Einmalzahlungen jedoch auf die 12 Monate des Jahres umzulegen und nicht lediglich im Auszahlungsmonat anzusetzen. Um hierbei die Überschreitung des Übergangsbereichs von 2.000,- EUR zu vermeiden, empfiehlt sich die anteilige Einrechnung der Einmalzahlungen in die Monatsvergütung.

Der widerrufliche Anteil der Zulage beträgt hierbei nicht mehr als 25 % der Gesamtvergütung und die Grundvergütung wird durch den Widerruf nicht unterschritten.

Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Erhöhung der Grundvergütung oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Gleiches gilt entsprechend für den Fall der Arbeitszeitverlängerung. Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die eine höhere Grundvergütung zu gewähren ist, gilt die Regelung sinngemäß.

3. 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.
4. 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.

### **§ 5 Sonderzuwendungen<sup>15</sup>**

Soweit der Arbeitgeber allgemein eine Jahressonderzuwendung oder ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt, erhält der Arbeitnehmer diese unter denselben Voraussetzungen wie die übrigen Arbeitnehmer anteilig. Diese Ansprüche werden nach § 4 in die Monatsvergütung eingerechnet.

### **§ 6 Betriebliche Altersversorgung<sup>16</sup>**

Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Alternativ

Der Arbeitgeber hat eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt. Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers sind:

---



---

### **§ 7 Urlaub**

1. Der Jahresurlaubsanspruch des Arbeitnehmers setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem eventuell zusätzlich gewährten übergesetzlichen Urlaub.
2. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 20 Arbeitstage im Kalenderjahr, dies entspricht dem gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen je Kalenderjahr. Dieser Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Bezüglich einer Übertragung dieses gesetzlichen Mindesturlaubes auf das Folgejahr und bezüglich Teilurlaubsansprüchen gelten die gesetzlichen Vorschriften.
3. Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber bei einer 5-Tage-Woche weitere ..... Arbeitstage übergesetzlichen Urlaub im Kalenderjahr. Im Eintritts- und Austrittsjahr steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des übergesetzlichen Urlaubs in natura zu.

<sup>15</sup> Die Zusage über die Gewährung von Sonderzuwendungen ist schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer mit der Gewährung der Leistung auszuhändigen.

<sup>16</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen.

- a) Der übergesetzliche Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des übergesetzlichen Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser übergesetzliche Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden, andernfalls verfällt dieser ersatzlos. Eine Übertragung ist ausgeschlossen, wenn der übergesetzliche Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.
  - b) Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist – auch im Falle des Todes des Arbeitnehmers – ausgeschlossen.
4. Der Jahresurlaubsanspruch wird für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer Elternzeit nach dem Elternzeitgesetz, Pflegezeit oder Sterbebegleitung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt, um ein Zwölftel gekürzt, soweit eine vollständige Freistellung von der Arbeit bei dem Arbeitgeber dieses Vertrages erfolgt. In allen sonstigen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wird der übergesetzliche Urlaub anteilig für jeden vollen Kalendermonat gekürzt.
  5. Mit der Gewährung von Urlaub wird zunächst der ältere Urlaubsanspruch und bei gleich alten Urlaubsansprüchen zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.
  6. Wird ein Urlaubsgeld gewährt, wird hierdurch ein Rechtsanspruch auf weitere Gewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe Urlaubsgeld gewährt wird.

## **§ 8 Fortbildung**

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses folgende Fortbildungen zur Verfügung:

---

---

---

Die Einzelheiten dieser Fortbildungen werden in einer gesonderten Vereinbarung geschlossen.

## **§ 9 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.

## § 10 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.
3. Eine Arbeitsverhinderung i. S. d. § 616 BGB liegt nicht vor und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer eine kurzfristige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt.

## § 11 Arbeitsunfähigkeit

1. Der Mitarbeiter ist gegenüber dem Arbeitgeber oder einer von ihm autorisierten Person verpflichtet, persönlich oder per Telefon oder per E-Mail, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen, bzw. anzeigen zu lassen.
  - a) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist der Mitarbeiter, der Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag ärztlich feststellen zu lassen. Sofern die Feststellung durch einen Arzt erfolgt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, greift ausnahmsweise auch für den gesetzlich Versicherten die Vorlagepflicht weiterhin in Papierform.  
Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ärztliche Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.  
  
Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als ursprünglich mitgeteilt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und den Zeitraum dieser Arbeitsunfähigkeit erneut durch einen Arzt feststellen zu lassen. Dies gilt auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.
  - b) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist der privat krankenversicherte Mitarbeiter verpflichtet, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der

Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als ursprünglich mitgeteilt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und den Zeitraum dieser Arbeitsunfähigkeit erneut durch einen Arzt bescheinigen zu lassen. Dies gilt auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

2. Bei Arbeitsverhinderung infolge von Arbeitsunfähigkeit erhält der Mitarbeiter entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen Entgeltfortzahlung für die Dauer von 6 Wochen.

### **§ 12 Internet- und Telefonnutzung**

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.

### **§ 13 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. Beträgt die Kündigungsfrist mindestens einen Monat, so beläuft sich die Vertragsstrafe auf eine Bruttomonatsvergütung.

Beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer weniger als einen Monat, so vermindert sich die Vertragsstrafe für jeden Tag, den die Kündigungsfrist kürzer als ein Monat ist, um 1/31.

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.

### **§ 14 Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten**

1. Die Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung 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.



### **§ 15 Verschwiegenheitspflicht**

1. 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:
- 
- 
- 

2. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, die im Rahmen seiner Tätigkeit erlangten personenbezogenen Daten Dritter unbefugt weiterzugeben, zugänglich zu machen oder zu verwenden.

### **§ 16 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.

### **§ 17**

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ruhens des Arbeitsverhältnisses**

1. Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Die Regelung zur Altersgrenze tangiert nicht das jeweilige Recht der Arbeitsvertragsparteien zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Rentenbescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages.
3. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Erwerbsminderungsrente auf Zeit, so ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Ziffer 2.
4. Die Ziffern 2 und 3 gelten nicht, wenn der Arbeitnehmer noch ohne Einschränkungen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Der Arbeitnehmer muss vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung vor Zustellung des Rentenbescheids verlangen. Ansonsten endet das Arbeitsverhältnis.

### § 18 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen<sup>17</sup>

Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Betriebsvereinbarungen Anwendung.

Alternativ:

Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung:

---



---

### § 19 Besondere Vereinbarungen

---



---

### § 20 Änderungen, Ergänzungen, betriebliche Übung

1. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel.
2. Abweichend von Absatz (1) sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages wirksam, wenn sie Individualabreden im Sinne des Gesetzes sind. Betriebliche Übung stellt keine Individualabrede dar.

### § 21 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.
2. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
3. 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.
4. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für Ansprüche des Beschäftigten auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz oder für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Arbeitnehmer-entsendegesetz.

\_\_\_\_\_  
(Ort)

\_\_\_\_\_  
(Datum)

\_\_\_\_\_  
(Arbeitgeber)

\_\_\_\_\_  
(Arbeitnehmer)

<sup>17</sup> Nicht zutreffendes bitte streichen