

ARBEITSVERTRAG

(UNBEFRISTET UND OHNE TARIFBINDUNG)¹

Zwischen

der _____ (im Folgenden: Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau _____ (im Folgenden: Arbeitnehmer²)

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Art und Ort der Tätigkeit/Angaben zur Person

- (1) Der Arbeitnehmer wird ab _____ als _____ in _____ unbefristet eingestellt.
- (2) Zu seinen Aufgaben gehören folgende Tätigkeiten:
 - ...
 - ...
- (3) Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen, nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Arbeiten zu erledigen, ggf. auch an anderen Firmenstandorten. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.

§ 2 Arbeitszeit, Kurzarbeit, Ruhepausen

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ohne Pausen _____ Stunden wöchentlich. Die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende, Pause) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.
- (2) Bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden beträgt die Ruhepause 30 Minuten und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden. Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (§§ 4,5 Arbeitszeitgesetz).
- (3) Überstunden können angeordnet werden, soweit dadurch die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird. Bei der Anordnung von Überstunden hat der Arbeitgeber gem. § 106 GewO billiges Ermessen zu wahren.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III). Dabei ist eine Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss einzuhalten. Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die in § 3 geregelte Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit. 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.
- (5) Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.

¹ Stand: September 2022

² Die Verwendung des Begriffs „Arbeitnehmer“ innerhalb dieses Arbeitsvertrages umfasst alle Geschlechter und dient der besseren Lesbarkeit.

§ 3 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Stunde /pro Monat, die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:
 - a) Grundvergütung
 - b) Mehrarbeitsvergütung
 - c) gesetzliche Zulagen
 - d) betriebliche Altersversorgung
 - e) vermögenswirksame Leistungen
 - h) sonstige Prämien / Sonderzahlungen

Gesamtvergütung

- (2) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden zu leisten. Bis zu einem Umfang von 10 Überstunden pro Monat sind mit der Grundvergütung abgegolten, soweit der Anspruch auf gesetzliches Mindestentgelt nicht unterschritten wird. Darüber hinausgehende Überstunden sind durch Freizeit auszugleichen.
- (3) Die Vergütung ist jeweils am Ende des Monats fällig und wird spätestens am 5. des Folgemonats abgerechnet und bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer angegebenes Konto überwiesen.

§ 4 Weihnachtsgratifikation

- (1) Zahlt der Arbeitgeber eine Weihnachtsgratifikation für geleistete Arbeit, geschieht dies freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten vorbehaltlosen Leistung ein Rechtsanspruch nur auf die jeweils erhaltenen Leistungen entsteht und kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine solche Gratifikation geleistet wird.
- (2) Wird eine Gratifikation gewährt, gilt folgendes:

In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich die Gratifikation für jeden vollen Monat des Ruhens um 1/12. Dies gilt z. B. für Elternzeit, Wehrübung, unbezahlte Freistellung. Wird ein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, dann bestimmt sich die Höhe der Gratifikation nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Fälligkeitstage der Gratifikation.

Für jeden Fehltag infolge Krankheit wird die Gratifikation um 1/4 des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt.

Für jeden Fehltag aus sonstigen Gründen wird die Gratifikation um 1/60 gekürzt.

§ 5 Geheimhaltung

- (1) Der Arbeitnehmer wird sich vertrauliche Informationen einschließlich Geschäftsgeheimnissen des Arbeitgebers nicht aneignen, außer zu vertraglichen Zwecken. Er wird sie ferner dritten Personen, einschließlich anderen Arbeitnehmern des Arbeitgebers, nicht ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers offenlegen und wird sie ausschließlich für Zwecke des Anstellungsverhältnisses nutzen. In seinem Aufgabenbereich wird er dafür sorgen, dass Dritte nicht unbefugt Kenntnis von vertraulichen Informationen oder Geschäftsgeheimnissen erhalten. Ferner wird er Geheimhaltungsmaßnahmen entsprechend den Weisungen des Arbeitgebers ergreifen.
- (2) Die Geheimhaltungspflicht besteht auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Soweit der Arbeitnehmer durch die nachvertragliche Geheimhaltungspflicht in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen beeinträchtigt wird, kann er vom Arbeitgeber die Befreiung von dieser Pflicht verlangen.
- (3) Vertrauliche Informationen sind Geschäftsgeheimnisse und alle wesentlichen Informationen, die als vertraulich gekennzeichnet sind oder deren Vertraulichkeit sich aus den Umständen ergibt. Dazu zählen insbesondere: Geschäftsstrategien wirtschaftliche Planungen, Preiskalkulationen und -gestaltungen, Wettbewerbsmarktanalysen, Umsatz- und Absatzzahlen, Personaldaten, Personalrestrukturierungskonzepte, Produktspezifikationen, Erfindungen, technische Verfahren und Abläufe, die nicht öffentlich bekannt sind und einen wirtschaftlichen Wert für das Unternehmen darstellen, Kundendaten, Lieferantendaten, Passwörter, Zugangskennungen, _____ .

- (4) Bei Zweifeln, ob es sich um eine vertrauliche Information handelt, wird der Arbeitnehmer unverzüglich eine Weisung der Geschäftsführung einholen.
- (5) Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht, soweit die Mitteilung zum Schutz eines berechtigten Interesses des Arbeitnehmers erfolgt, insbesondere
 - (a) zur Ausübung des Rechts der freien Meinungsäußerung und der Informationsfreiheit, einschließlich der Achtung der Freiheit und der Pluralität der Medien,
 - (b) zur Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens, wenn die Nutzung oder Offenlegung geeignet ist, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen,
 - (c) im Rahmen der Offenlegung gegenüber der Arbeitnehmervertretung, wenn dies erforderlich ist, damit die Arbeitnehmervertretung ihre Aufgaben erfüllen kann.
- (6) Ist der Arbeitnehmer gesetzlich oder aufgrund einer gerichtlichen oder behördlichen Entscheidung verpflichtet, vertrauliche Informationen offenzulegen, so wird er den Arbeitgeber unverzüglich und vor Offenlegung über diese Pflicht informieren. Bei Offenlegung der Information wird er darauf hinweisen, dass es sich um vertrauliche Informationen handelt und bei Geschäftsgeheimnissen ferner darauf hinwirken, dass angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen ergriffen werden
- (7) Die Geheimhaltungspflicht nach den vorstehenden Absätzen gilt auch in Bezug auf Geschäftsgeheimnisse Dritter, die dem Arbeitgeber zugänglich gemacht wurden und von denen der Arbeitnehmer Kenntnis erlangt hat, soweit der Arbeitgeber hierfür keine abweichenden Vorgaben macht. Hat der Arbeitnehmer Informationen unmittelbar von einem Dritten erhalten und bestehen Anhaltspunkte dafür, dass eine Offenbarung oder Nutzung gegen Rechte Dritter verstoßen werden kann, ist er verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich und vor Offenlegung oder Nutzung der Information darauf hinzuweisen.

§ 6 Nebentätigkeit

- (1) Die Aufnahme einer anderweitigen entgeltlichen Tätigkeit ist dem Arbeitnehmer nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers gestattet. Hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich die beabsichtigte Tätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer angezeigt und stehen sachliche Gründe der Aufnahme der Tätigkeit nicht entgegen, hat der Arbeitgeber unverzüglich zuzustimmen. Er kann seine Zustimmung auch befristet oder unter einem Widerrufsvorbehalt erteilen.
- (2) Abs. 1 gilt auch für Vorträge und/oder Veröffentlichungen.
- (3) Das Zustimmungserfordernis gemäß Abs. 1 besteht nicht für die Aufnahme karitativer, konfessioneller oder politischer Tätigkeiten, sofern sie die Tätigkeit nach Maßgabe dieses Vertrags nicht beeinträchtigen.

§ 7 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 BUrlG, der bei einer 5-Tage-Woche 20 Tage beträgt.
- (2) Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich einen Urlaubsanspruch von weiteren _____ Tagen pro Jahr. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub Folgendes:
 - der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub entsteht im Jahr des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Monat der Beschäftigung zu 1/12,
 - der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub verfällt nach Ablauf des Übertragungszeitraums gem. § 7 Abs. 3 BUrlG auch dann, wenn der Urlaub bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann;
 - der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub verfällt nach Ablauf des Übertragungszeitraums gem. § 7 Abs. 3 BUrlG unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer förmlich zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufgefordert hat mit dem Hinweis, dass nicht genommener Urlaub sonst verfällt;
 - der Anspruch auf den zusätzlichen Urlaub ist nicht vererblich und wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abgegolten;
 - soweit der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub nicht besteht oder verfällt, gilt das auch für daraus resultierende Urlaubsabgeltungsansprüche.

- (3) Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.

§ 11 Dienstverhinderung/Anzeige- und Nachweispflicht bei Krankheit

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit länger als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit spätestens am darauffolgenden Tage vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen.
- (3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.
- (4) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.

§ 12 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von
(Name und Anschrift des Versorgungsträgers) _____

§ 13 Vertragsstrafe

- (1) Nimmt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeit nicht oder verspätet auf, kündigt er das Anstellungsverhältnis außerordentlich, ohne dass ein wichtiger Grund für eine solche Kündigung vorliegt, oder veranlasst er durch vertragswidriges Verhalten die außerordentliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber, so hat er an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.
- (2) Für den Fall des Nichtaufnahmeh der Arbeit gem. Absatz 1 beträgt die Vertragsstrafe die Bruttovergütung gem. § 3 Abs. 1, welche der Arbeitnehmer bei Einhaltung der vertraglichen Mindestkündigungsfrist nach § 6 Abs. 1 erhalten hätte.
- (3) Für den Fall der verspäteten Arbeitsaufnahme gem. Abs. 1 beträgt die Vertragsstrafe für jeden Tag der verspäteten Arbeitsaufnahme die auf einen Tag entfallende Bruttovergütung gem. § 3 Abs.1 dieses Vertrages. Maximal beträgt die Vertragsstrafe die Bruttovergütung, welche der Arbeitnehmer bei Einhaltung der vertraglichen Mindestkündigungsfrist nach § 16 Abs. 1 erhalten hätte.
- (4) Für den Fall der außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses nach Abs. 1 ohne wichtigen Grund beträgt die Vertragsstrafe eine monatliche Bruttovergütung gem. § 3 Abs. 1. Maximal beträgt die Vertragsstrafe jedoch die Bruttovergütung, welche der Arbeitnehmer bei Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist erhalten hätte.
- (5) Für den Fall der dem Arbeitnehmer durch vertragswidriges Verhalten veranlassten außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Abs. 1 beträgt die Vertragsstrafe eine monatliche Bruttovergütung gem. § 3 Abs. 1. Maximal beträgt die Vertragsstrafe jedoch die Bruttovergütung, welche der Arbeitnehmer bei Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist erhalten hätte.
- (6) Das Recht des Arbeitgebers, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 14 Beendigung des Anstellungsverhältnisses, Probezeit, Freistellung

- (1) Während der ersten sechs Monate (Probezeit) kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§622 Abs. 3 BGB) schriftlich gekündigt werden. Vor der Arbeitsaufnahme kann das Anstellungsverhältnis nicht ordentlich gekündigt werden. Erfolgt eine Kündigung vor Arbeitsbeginn, läuft die Kündigungsfrist erst mit dem vereinbarten Tag des Arbeitsbeginns.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 Abs.1 und Abs. 2 BGB).

- (3) Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis
- | | |
|------------------------|-----------|
| 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 des Kalendermonats.
- (3) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu beachten, welches aber nur anwendbar ist, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate bestanden hat und regelmäßig mehr als 10 Mitarbeiter (in Vollzeit) beschäftigt sind. Die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht beträgt drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung (§ 4 KSchG).
- (4) Eine Kündigung kann außerordentlich fristlos erfolgen, wenn ein wichtiger Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) besteht, nach dem es einer Seite nicht mehr zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Eine fristlose Kündigung muss binnen zwei Wochen nach Bekanntwerden des wichtigen Grundes ausgesprochen werden (§ 626 Abs. 2 BGB).
- (5) Ohne dass es einer Kündigung bedarf endet das Anstellungsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn/sie maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit Vollendung des 67. Lebensjahres) erreicht.
- (6) Das Anstellungsverhältnis endet auch mit dem Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer beginnt eine volle Erwerbsminderungsrente zu beziehen, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheids, in dem der zuständige Sozialversicherungsträger die volle Erwerbsminderung feststellt, zu informieren. Wird dem Arbeitnehmer eine volle Erwerbsminderungsrente lediglich auf Zeit gewährt, ruht das Anstellungsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zu einem Beendigungszeitpunkt nach Abs. 2.
- (7) Nach Ausspruch einer Kündigung – gleichgültig, von welcher Seite – ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die konkrete Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer den Vertrag in grober, das Vertrauen beeinträchtigender Weise verletzt (z. B. Konkurrenztätigkeit, Weitergabe von Interna) oder wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen kann (z. B. wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes). Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub. Im Falle einer jahresübergreifenden Kündigungsfrist wird dabei vorsorglich der gesamte Jahresurlaub des dem Ausspruch der Kündigung folgenden Jahres gewährt. Auf die nach Anrechnung etwaiger restlicher Urlaubsansprüche fortzuzahlenden Bezüge muss der Arbeitnehmer sich den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er/sie infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner/ihrer Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

§ 15 Internet- und Telefonnutzung

Die Nutzung betrieblicher Telekommunikationsanlagen (Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails dürfen ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 16 Ausschlussfristen

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht 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) Abs. 1 und 2 gelten nicht:
 - (a) für Ansprüche des Arbeitnehmers aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzungen des Arbeitgebers, seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen
 - (b) für Ansprüche des Arbeitnehmers aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, sowie
 - (c) für Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z. B. AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG).

§ 17 Rückgabe von Unterlagen und Firmeneigentum

Der Arbeitnehmer hat bei seinem Ausscheiden alle die Angelegenheiten des Arbeitgebers oder der mit ihm verbundenen Unternehmen betreffenden Unterlagen, Urkunden, Aufzeichnungen, Notizen, Entwürfe oder hiervon gefertigte Durchschriften oder Kopien, gleich auf welchem Datenträger, sowie zu dienstlichen Nutzung erhaltenen Geräte (z. B. Mobiltelefon, Laptop) und sonstiges Firmeneigentum (z. B. Arbeitskleidung, -zubehör etc.) unaufgefordert an den Arbeitgeber zurückzugeben. Ihm steht an diesen Unterlagen, Geräten und sonstigen Firmeneigentum ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber nicht zu.

§ 18 Ausschluss abweichender Absprachen und Nebenabreden

Mit Abschluss dieses Vertrages werden alle eventuell bisher vorhandenen schriftlichen oder mündlichen Absprachen und Nebenabreden hinfällig. Ergänzende mündliche Abmachungen zu diesem Vertrag wurden nicht getroffen.

§ 19 Schriftformerfordernis, Ausschluss betrieblicher Übung

Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform; das gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede. Das bedeutet, dass keine Ansprüche aus betrieblicher Übung entstehen.

§ 20 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahe kommt.

Der Vertrag wird in zwei Ausfertigungen erstellt, von denen jede Partei eine erhalten hat und dies mit der Unterschrift bestätigt wird.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer