

# Leitfaden zum Arbeitsvertrag in der Landwirtschaft und im Gartenbau

---

Landwirtschaftskammer Niedersachsen

Fachbereich 3.4.

Arbeitnehmerberatung und Weiterbildung

Ansprechpartner: Matthias Brandner

Mars-la-Tour Str. 6

26121 Oldenburg

Tel.: 0441 801-328

Fax: 0441 801-392

E-Mail: [matthias.brandner@lwk-niedersachsen.de](mailto:matthias.brandner@lwk-niedersachsen.de)

[www.lwk-niedersachsen.de](http://www.lwk-niedersachsen.de)



Stand: August 2013

# Inhalt

1. Arbeitsvertrag.....	3
1.1. Beteiligte .....	3
1.2. Art der Tätigkeit .....	3
1.3. Arbeitsort .....	3
1.4. Beginn der Tätigkeit .....	4
1.5. Probezeit .....	4
1.6. Arbeitszeit .....	4
1.7. Arbeitsentgelt .....	5
1.8. Urlaub .....	5
1.9. Wochenendarbeit und Mehrarbeit.....	5
1.10. Nebenleistungen.....	6
1.11. Krankheit.....	6
1.12. Dauer des Vertrages und Kündigung .....	6
1.13. Sonstige Elemente .....	7
2. Tarifvertrag.....	7
3. Musterarbeitsvertrag .....	9
4. Anlagen.....	10
Arbeitsvertragsentwurf .....	10

Im folgenden Text wird anstelle der Doppelbezeichnung (w/m) überwiegend die männliche Form verwendet. Grund hierfür ist die bessere Lesbarkeit. Unabhängig hiervon sind immer beide Geschlechter gemeint.

## 1. Arbeitsvertrag

Arbeitsverträge sind nach deutscher Rechtsordnung grundsätzlich frei gestaltbar. Diese Vertragsfreiheit ist jedoch durch Gesetze und eventuelle Tarif- und Betriebsvereinbarungen begrenzt.

Zur Orientierung und Erstellung eines ordnungsgemäßen Arbeitsvertrages dient dieser Leitfaden. Er soll Ihnen dabei helfen, Ihre Situation besser einzuordnen und zu strukturieren.

Grundlage für jedes Arbeitsverhältnis ist der Arbeitsvertrag. Er ist ein privatrechtliches gegenseitiges Abkommen, durch das sich der Arbeitnehmer zur Leistung von Diensten und der Arbeitgeber zur Leistung einer Vergütung verpflichtet. Sie können mündlich oder schriftlich geschlossen werden, wobei der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz verpflichtet ist: *„spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen“* (Nachweisgesetz – NachwG, § 2).

Folgende Elemente sollten in einem Arbeitsvertrag nicht fehlen:

### 1.1. Beteiligte

Die Vertragspartner (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) sind mit ihren jeweiligen Adressen aufzuführen.

### 1.2. Art der Tätigkeit

Im Vertrag soll die Berufsbezeichnung benannt und die Aufgaben im Betrieb beschrieben werden. Die Beschreibung der Aufgaben kann sehr genau sein, um Verantwortungen festzulegen, wie z.B. Melken und Herdenmanagement, Sauenhaltung und Ferkelaufzucht, Fruchtfolgen und Pflanzenschutzmitteleinsatz oder allgemein gehalten werden, wie z.B. „Erledigung aller Arbeiten im landwirtschaftlichen Betrieb“. Bei einer genaueren Beschreibung der Tätigkeiten, kann es sinnvoll sein im Nachgang festzuhalten, dass der Arbeitnehmer im Bedarfsfall angewiesen werden kann, andere zumutbare Arbeiten zu verrichten.

### 1.3. Arbeitsort

Der Arbeitsort sollte möglichst eindeutig sein, denn der Beginn der Beschäftigung ist durch das Eintreffen des Arbeitnehmers an dem Arbeitsort definiert. Wird der Arbeitnehmer an unterschiedlichen Betriebsstätten eingesetzt, ist zu klären, wie die Wegzeiten zu bezahlen sind und in welcher Höhe Fahrtkosten erstattet werden.

## 1.4. Beginn der Tätigkeit

Der Tag, an dem der Arbeitnehmer im Betrieb eingestellt wird, sollte im Vertrag genannt werden, damit für beide Partner klar ist, wann er die Arbeit antritt. Darüber hinaus ist das Einstellungsdatum wichtig

- für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (nach 4 Wochen ununterbrochener Betriebszugehörigkeit),
- für die Kündigungsfristen,
- für den gesetzlichen Kündigungsschutz, bei Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten und
- für den Urlaubsanspruch.

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag ist das Ende der Beschäftigung anzugeben. Zu dem gegebenen Datum ist dann eine Kündigung nicht erforderlich.

## 1.5. Probezeit

Da sich die Vertragspartner bei Vertragsabschluss noch nicht ausreichend kennen ist zu empfehlen eine Probezeit zu vereinbaren. Die Probezeit kann laut Gesetz bis zu sechs Monate betragen, in vielen Fällen reicht eine kürzere Probezeit jedoch aus. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

## 1.6. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit regelt den Umfang, den der Arbeitnehmer dem Betrieb zur Verfügung steht. Meistens wird diese in wöchentlicher Arbeitszeit ausgedrückt und umfasst ca. 40 Stunden. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsort.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Festsetzungen der Pausen bleiben tarifvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarungen überlassen. Nach dem Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit (Mo. bis Sa.) eines Arbeitnehmers 8 Stunden pro Tag nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt nur acht Stunden werktäglich gearbeitet wurde.

In der Landwirtschaft beträgt die regelmäßige Arbeitszeit laut Tarifvereinbarung derzeit 40 Stunden in der Woche, 174 Stunden im Monat und 2088 Stunden im Jahr. Im Gartenbau ist die Arbeitszeit mit 39 Stunden in der Woche vereinbart.

Wenn die vereinbarte Arbeitszeit zeitweise nicht ausreicht (saisonale Schwankungen), um alle Arbeiten zu erledigen, muss im Vertrag aufgeführt werden, dass Überstunden zu leisten sind. Weitergehend ist zu regeln, ob der Arbeitgeber die Überstunden vergütet oder einen entsprechenden Freizeitausgleich gewährt. Bei stark schwankendem Arbeitsanfall kann die Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos eine Lösung sein. Das Dokumentieren der Stunden sollte von dem Arbeitgeber in regelmäßigen Abständen gegengezeichnet werden.

Notwendiges Arbeiten am Wochenende ist ebenfalls vertraglich zu vereinbaren.

Im Zusammenhang zur Arbeitszeit ist besonders darauf hinzuweisen, dass für Jugendliche die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes gelten.

## **1.7. Arbeitsentgelt**

Im Arbeitsvertrag ist das Arbeitsentgelt stets als Bruttolohn auszuweisen, hier kann der Stunden- oder Monatslohn genannt werden. Zur Berechnung des Monatslohn kann bei einer 40 Stunden Woche von 174 Stunden im Monat ausgegangen werden. Weitergehend sollen der Zeitpunkt der Auszahlung und die Zahlungsweise festgelegt sein. In der Regel erfolgt eine Lohnzahlung erst nach geleisteter Arbeit.

Die in Tarifverträgen festgelegten Löhne sind bei Tarifbindung Mindestlöhne. Sie können durch einzelvertragliche Vereinbarungen überschritten werden. Findet im Arbeitsvertrag eine Ausrichtung an Tarifverträge statt, ist auch die weitere Lohnentwicklung an den Tarifvertrag gebunden. Bei einer freien Vereinbarung sollte eine Vorgehensweise beschrieben werden, nach der zukünftige Lohnsteigerungen vorgenommen werden. Diese kann sich z.B. an die prozentuale Erhöhung der Tarifvereinbarungen oder an die Steigerung der Lebenshaltungskosten orientieren.

## **1.8. Urlaub**

Im Bundesurlaubsgesetz wird jedem Arbeitnehmer ein Minimalanspruch von 24 Werktagen zugesichert. Hierbei ist wichtig, dass in diesem Fall die Werktage den Samstag mit einschließen, d.h. für eine volle Woche Urlaubsanspruch muss der Arbeitnehmer 6 Tage Urlaub nehmen. Hier wird differenziert zwischen Werk- und Arbeitstagen, Werktage besagen in diesem Zusammenhang Mo.-Sa. (6 Tage), Arbeitstage Mo.-Fr. (5 Tage). Im Umkehrschluss heißt dies, dass jeder Arbeitnehmer ein Mindestanspruch auf 4 Wochen Urlaub im Jahr hat. Bei einer fünf Tage Woche hat der Arbeitnehmer also mindestens 20 Tage Urlaubsanspruch.

Nach gültigem Tarifabschluss für die Landwirtschaft erhält ein Arbeitnehmer 22 Arbeitstage (5 Tage Woche) bzw. 26 Werktage (6 Tage Woche) Urlaub pro Jahr. Dieser steigt mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses an. Der Urlaub richtet sich im Normalfall nach den betrieblichen Notwendigkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers.

## **1.9. Wochenendarbeit und Mehrarbeit**

Wochenendarbeit ist im ‚grünen Bereich‘ in den meisten Fällen notwendig, da die Bedürfnisse von Tieren und Pflanzen auch an Samstagen und Sonntagen befriedigt werden müssen. Von daher sollte zur Einstellung festgelegt werden, wie diese Bereiche zu regeln sind. Zu beachten ist, dass nach dem Arbeitszeitgesetz mindestens 15 Sonntage im Jahr arbeitsfrei bleiben (mit abweichenden Regelungen für die Tierhaltung bei Tarif- oder Betriebsvereinbarungen). Wenn an einem Sonntag gearbeitet wurde, muss innerhalb von zwei Wochen, für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen innerhalb von 8 Wochen ein Ersatzruhetag gewährt werden.

Fehlende Regelungen für Überstunden sind der häufigste Anlass für Unzufriedenheit. Hier sollten klare Regelungen vereinbart werden, um diese Missstände zu umgehen. Oft werden Überstunden mit entsprechenden Zuschlägen bezahlt, ebenso kann es für die Vertragspartner attraktiver sein, dass diese in der arbeitsärmeren Zeit abgefeiert werden.

Derzeit sieht der Rahmentarifvertrag in der Landwirtschaft folgende Zuschläge vor:

- Überstunden 25 %
- Sonntage und nicht lohnfortzahlungspflichtige Feiertage 50%
- Lohnfortzahlungspflichtige Feiertage 150%  
Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist jeweils nur der höchste Zuschlag zu zahlen.
- Nachtarbeit (zw. 23<sup>00</sup> und 06<sup>00</sup> Uhr) 15%

In diesem Zusammenhang sei nochmals auf die Möglichkeit eines Jahresarbeitszeitkontos hingewiesen.

### **1.10. Nebenleistungen**

Vereinbarung von Nebenleistungen, wie vermögenswirksame Leistungen, Überlassung einer Werkwohnung, Stellung von Berufskleidung oder Nutzung von betriebseigenen Maschinen oder PKWs sollten im Arbeitsvertrag möglichst schriftlich fixiert sein.

Dies gilt auch für die Zahlungen von Gratifikationen wie Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld. In den Tarifvereinbarungen für die Landwirtschaft ist ein Weihnachtsgeld von 205,- € vorgesehen und zusätzlich zum Urlaubsentgelt (weitergezahlter Lohn) erhalten die Arbeitnehmer je Urlaubstag ein Urlaubsgeld in Höhe von 7,- €.

### **1.11. Krankheit**

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist eine wichtige soziale Leistung, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zu erbringen hat und über die Entgeltfortzahlungsversicherung (U 1) ausgeglichen wird. Es ist der Garant für die Einkommenssicherung erkrankter Arbeitnehmer.

Jeder Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer unverzüglich anzeigen. Dies kann ohne Einhaltung einer bestimmten Form geschehen. Im Allgemeinen findet sie persönlich oder telefonisch statt.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so ist der kranke Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens ab dem darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Hierzu können auch einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen werden.

### **1.12. Dauer des Vertrages und Kündigung**

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind im BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) geregelt. Danach kann das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers mit einer Frist von vier Wochen zum fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist schrittweise mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Unternehmen. Das Kündigungsschutzgesetz greift erst, wenn ein Arbeitgeber mehr als 10 Vollzeitbeschäftigte beschäftigt.

In jedem Fall darf die Kündigungsfrist von vier Wochen nicht unterschritten werden und die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers darf nie länger als die des Arbeitgebers sein.

### 1.13. Sonstige Elemente

Arbeitsverträge können einen unterschiedlichen Umfang haben, je nach Aufgabenstellung des Arbeitnehmers. Weitere mögliche Vertragsinhalte sind zum Beispiel Wettbewerbsverbote, Regelungen über Nebentätigkeiten, Zeitpunkt der Meldung bei Arbeitsunfähigkeit, Verschwiegenheitspflicht oder Verwirkung von Ansprüchen. Alle weiteren Zusagen und Verabredungen, die von den Partnern während der Vertragsverhandlung vereinbart werden, sollten im Vertrag aufgenommen werden. Als letzten Punkt im Arbeitsvertrag sollte man sich darauf verständigen, dass mündliche Nebenabreden nicht bestehen und dass der Vertrag gültig bleibt, wenn eine der Vereinbarungen rechtsunwirksam ist oder wird.

## 2. Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen den Tarifvertragsparteien. Er enthält Rechtsnormen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Außerdem regelt er die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien. Tarifvertragsparteien sind die Gewerkschaft und Arbeitgeberverbände oder einzelne Arbeitgeber.

Für die Landwirtschaft sind zwischen dem „*Arbeitgeberverband Agrar, Genossenschaften, Ernährung Niedersachsen e.V. (AGE)*“ und der „*Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), Bundesvorstand, Frankfurt a. M.*“ folgende Tarifverträge neu vereinbart worden:

1. RAHMENTARIFVERTRAG für landwirtschaftliche Betriebe, dieser Rahmentarifvertrag gilt zum 01. Januar 2013 für landwirtschaftliche Betriebe, sowie Betriebsabteilungen, Nebenbetriebe und Gemischtbetriebe mit überwiegend landwirtschaftlichem Charakter (einschließlich Betriebsstellen mit Verkaufskapazitäten, z.B. Hofläden). Er gilt für Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) – versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, sowie für Auszubildende.
2. TARIFVERTRAG für Auszubildende in landwirtschaftlichen Betrieben, dieser Tarifvertrag gilt zum 01. November 2012 für Auszubildende in der Landwirtschaft und der ländlichen Hauswirtschaft.
3. GEHALTSTARIFVERTRAG und
4. LOHNTARIFVERTRAG für landwirtschaftliche Betriebe, diese Tarifverträge gelten zum 01. November 2012 für rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des SGB VI versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Weitergehende Informationen zu den aktuellen Vertragswerken sind bei den oben genannten Vertragspartnern unter den folgenden Kontaktdaten erhältlich.

#### **Geschäftsstellen:**

##### **Arbeitgeberverband Agrar, Genossenschaften, Ernährung Niedersachsen e.V.**

Bahnhofstraße 14, 26122 Oldenburg

Postfach 11 60, 26001 Oldenburg

Telefon: 04 41/ 210 27 - 51

Telefax: 04 41/ 210 27 - 52

E-Mail: [age-niedersachsen@agv-oldenburg.de](mailto:age-niedersachsen@agv-oldenburg.de)

##### **Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt**

Bundesvorstand

Olof-Palme-Str. 19

60439 Frankfurt am Main

Telefon: 069 - 9 57 37 0

Telefax: 069 - 9 57 37 800

E-Mail: [kontakt@igbau.de](mailto:kontakt@igbau.de)

Ein Tarifvertrag ist für ein Arbeitsverhältnis nur dann bindend, wenn mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt wird:

- Der Arbeitnehmer ist Mitglied in der tarifvertragsabschließenden Gewerkschaft und der Arbeitgeber ist Mitglied im tarifvertragsabschließenden Arbeitgeberverband.
- Der Tarifvertrag ist vom entsprechenden Bundesministerium oder Landesministerium für allgemeinverbindlich erklärt worden.
- Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber vereinbaren im Arbeitsvertrag, dass der Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis gelten soll.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten für alle Beschäftigten in der entsprechenden Branche, unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband. Der Tarifvertrag über die Zusatzversorgung landwirtschaftlicher Arbeitnehmer ist allgemeinverbindlich, er gilt jedoch nicht in allen Bundesländern.

Gilt ein Tarif oder eine Betriebsvereinbarung für ein Arbeitsverhältnis, darf nur zugunsten des Arbeitnehmers vom Tarif abgewichen werden.

Wenn keine Tarifbindung besteht, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, zum Beispiel das Bundesurlaubsgesetz, Arbeitszeitgesetz oder auch das Entgeltfortzahlungsgesetz. Auch hier sind Abweichungen nur zugunsten des Arbeitnehmers möglich. Der Arbeitnehmer darf auch nicht zugunsten des Arbeitgebers auf seine gesetzlichen Rechte verzichten.

### 3. Musterarbeitsvertrag

Ein Unternehmer schließt im Laufe seiner Geschäftstätigkeit eine Vielzahl von Verträgen ab. Der hier verfügbare Musterarbeitsvertrag dient zur Orientierung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen sollte jedoch grundsätzlich fachkundiger Rat eingeholt werden.

Das folgende Vertragsformular wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es ist als Entwurf mit Formulierungshilfen zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen Partnern sachgerecht festgehalten werden kann. Dies entbindet den Verwender nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung. Der Mustervertrag ist nur ein Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Der Verwender kann selbstverständlich eigene und andere Formulierungen verwenden. Vor einer Übernahme des unveränderten Inhaltes muss daher im eigenen Interesse genau überlegt werden, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Hiermit wird jegliche Haftung für die Verwendung des Musterarbeitsvertrages ausgeschlossen. Falls Sie einen für Ihre Bedürfnisse abgestimmten Vertrag benötigen beraten wir Sie gerne.

Die erfolgreiche Abwicklung eines Arbeitsvertrages stellt Anforderungen an beide Vertragspartner. Vom Arbeitnehmer wird neben der Arbeitsleistung der persönliche Einsatz für den Betrieb erwartet. Der Arbeitgeber hat das Weisungsrecht, aber auch die Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen viel Erfolg in Ihrem zukünftigen Arbeitsverhältnis!

## 4. Anlagen

### Arbeitsvertragsentwurf

# Arbeitsvertrag

(Entwurf)

Zwischen .....  
(Arbeitgeber)

.....  
(Straße, Wohnort)

Und .....  
(Arbeitnehmer)

.....  
(Straße, Wohnort)

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen!

### § 1 Tätigkeit/Beginn

(1) ..... übernimmt die Tätigkeit als

.....  
Aufgaben:  
.....

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes eine andere seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige und gleichbezahlte Tätigkeit zuzuweisen.

(3) Die Aufnahme der Tätigkeit erfolgt am ..... Eine vor der Arbeitsaufnahme ausgesprochene Kündigung gilt erst im Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme als zugegangen.

### § 2 Probezeit

(1) Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart.

(2) Während der Probezeit können beide Seiten das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

(3) Macht keiner der Vertragsschließenden von dem Recht der Kündigung Gebrauch, so wird das Vertragsverhältnis nach Ablauf der Probezeit als Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortgesetzt.

### § 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird über ein Jahresarbeitszeitkonto geregelt. Die Jahresarbeitszeit beträgt gem. Tarifvertrag 2088 Stunden jährlich. Es ist vom Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto zu führen, dass in regelmäßigen Abständen (wöchentlich) vom Arbeitgeber abzuzeichnen ist. Überstunden werden in einer arbeitsärmeren Zeit ausgeglichen. Bei Streitigkeiten gilt § 3 Arbeitszeitgesetz.

Unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Woche, erfolgt eine Lohnmindestausszahlung für 174 Stunden im Monat. Am Jahresende erfolgt eine Saldierung auf der Grundlage der regelmäßigen Jahresarbeitszeit von 2088 Stunden. Erfolgt kein Ausgleich, sind Überstunden mit dem durchschnittlichen Stundenlohn zu vergüten, oder auf das nächste Jahr zu übertragen.

Die Arbeitszeit beginnt und endet auf dem Betrieb.

### § 4 Lohn

- (1) Für die Tätigkeit nach diesem Vertrag wird in der Probezeit ein fester, regelmäßiger Monatslohn (brutto) von ..... **Euro** gezahlt. Danach erfolgt eine regelmäßige monatliche Lohnzahlung (brutto) von ..... **Euro**.
- (2) Die Auszahlung des Lohnes erfolgt bis zum letzten Werktag des laufenden Monats durch Überweisung auf ein dem Arbeitgeber bekannt zugebendes Bank-, Sparkassen- oder Postgirokonto.
- (3) Lohnerhöhungen erfolgen entsprechend des zuständigen Tarifvertrages.

### § 5 Urlaub

- (1) Der kalenderjährlich zu gewährende Urlaub beträgt nach einer Wartezeit von sechs Monaten ..... **Arbeitstage/Werktage**.  
Im Kalenderjahr des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses wird, sofern nicht der volle Urlaubsanspruch entstanden und gewährt worden ist, für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat, 1/12 des Jahresurlaubs gewährt.
- (2) Die Lage des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Dabei sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.
- (3) Der Urlaub ist grundsätzlich so zu nehmen, dass der Erholungszweck gewährleistet ist. Nicht genommener Urlaub kann nur auf das folgende Jahr übertragen werden, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe des Arbeitnehmers es rechtfertigen. In diesen Fällen ist der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Danach verfällt der nicht genommene Urlaub, eine Urlaubsabgeltung findet nicht statt.
- (4) Die Gewährung von Sonderurlaub (z.B. eigene Hochzeit, Umzug, Sterbefall in der engsten Familie) richtet sich hinsichtlich Dauer nach den Vorschriften des zuständigen Tarifvertrages.

### § 6 Sonderzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer hat nach der Erfüllung der Wartezeit für den Urlaub einen Anspruch auf Urlaubsgeld zusätzlich zum Lohn in Höhe von ..... Euro je Urlaubstag.
- (2) Das Urlaubsgeld ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.
- (3) Das Weihnachtsgeld beträgt jährlich ..... Euro. Die Sonderzahlung erfolgt jährlich auf freiwilliger Basis.

## **§ 7 Krankheit**

- (1) Jede Arbeitsverhinderung, insbesondere infolge von Krankheit, ist dem Arbeitgeber unverzüglich, ggf. telefonisch, am ersten Tage der Verhinderung anzuzeigen.
- (2) Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch einer Bescheinigung des behandelnden Arztes nachzuweisen.
- (3) Im Falle unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wird der Lohn für die Dauer von sechs Wochen weitergezahlt.

## **§ 8 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle betrieblichen und persönlichen Umstände des Arbeitgebers – gleich wie sie ihm zur Kenntnis gekommen sind – Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt auch nach Beendigung des Vertrages.

## **§ 9 Dauer des Vertrages/Kündigung**

- (1) Dieser Vertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- (2) Das Vertragsverhältnis kann von jedem der Vertragsschließenden mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder auf das Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (3) Verlängert sich die Kündigungsfrist aufgrund gesetzlicher Bestimmungen für einen der Vertragsschließenden, so gilt die Verlängerung auch für den anderen Partner.
- (4) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

## **§ 10 Nebentätigkeiten**

Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

## **§ 11 Schlussbestimmungen**

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.
- (2) Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ungültig sein oder werden, so wird die Gültigkeit des Vertrages im Übrigen dadurch nicht berührt.

---

(Ort, Datum)

.....  
(Arbeitgeber)

.....  
(Arbeitnehmer)