**Musterarbeitsvertrag zur AVB – Arbeitsvertragsbedingungen, 16. Auflage 2020**

**Verwendungshinweis:**

Bei dem nachfolgenden Arbeitsvertrag handelt es sich um ein Muster, das die wichtigsten arbeitsvertraglichen Regelungen entsprechend dem aktuellen Stand der Rechtsprechung und Gesetzgebung berücksichtigt. Zu beachten ist, dass dieses Muster nicht unbesehen verwendet werden kann, sondern einzelfallbezogene Ergänzungen und Anpassungen erforderlich sind. Hierzu enthält das Muster mit „…“ gekennzeichnete Auslassungen sowie weiterführende Hinweise in den Fußnoten. Je nach dem, ob es sich um ein sachgrundlos, sachgrund- oder zweckbefristetes oder um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt, werden in Ziffer 3 (sich gegenseitig ausschließende) Formulierungsvorschläge gemacht. Die nicht einschlägigen Varianten sind, ebenso wie die Fußnoten, vor Ausfertigung des Arbeitsvertrags zu entfernen. Das Muster kann zuletzt naturgemäß eine umfassende rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Dies gilt insbesondere für zusätzliche, zwischen den Vertragsparteien individuell vereinbarte Regelungen sowie für geänderte (rechtliche) Rahmenbedingungen, auf die noch nicht durch Anpassung des Musters reagiert werden konnte. Trotz sorgfältiger Bearbeitung haftet der Gesamtverband jedoch nicht für Schäden, die durch oder im Zusammenhang mit der Benutzung dieses Vertragsmusters entstehen.

**ARBEITSVERTRAG (AVB)**

Zwischen

…

nachstehend als Arbeitgeber bezeichnet

und

Herrn/Frau …

geboren am …

wohnhaft …

nachstehend als Mitarbeiter\*in bezeichnet

wird folgendes vereinbart:

**1. Inbezugnahme der AVB**

Soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist, gelten für das Arbeitsverhältnis die vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e. V. herausgegebenen AVB (Arbeitsvertragsbedingungen) in der jeweils geltenden Fassung.

**2. Tätigkeit und Arbeitsort**

Der/Die Mitarbeiter\*in wird als … in dem Betrieb des Arbeitgebers in …(Ort) eingestellt.

Der Arbeitgeber behält sich vor, dem/der Mitarbeiter\*in eine andere, ihm/ihr zumutbare, seinen/ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende, gleichwertige Tätigkeit, auch an einem anderen Ort, zu übertragen.

**3. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Probezeit**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am … und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Oder (bei Zeitbefristung ohne Sachgrund):

Der/Die Mitarbeiter\*in wird für die Zeit vom … bis … befristet eingestellt.[[1]](#footnote-1) Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.[[2]](#footnote-2)

Oder (bei Zeitbefristung mit Sachgrund):

Der/Die Mitarbeiter/\*in wird für die Zeit vom … bis … befristet eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Befristung erfolgt … (z. B. zur Vertretung wegen Elternzeit, im Anschluss an die Ausbildung, Projektbefristung[[3]](#footnote-3)).

Oder (bei Zweckbefristung):

Der/Die Mitarbeiter\*in wird für die Zeit ab dem … zweckbefristet für die Dauer … (z. B. der Erkrankung …) eingestellt.[[4]](#footnote-4)

Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Erreichen des Zweckes, ohne dass es einer Kündigung bedarf, frühestens aber zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des/der Mitarbeiter\*in durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.[[5]](#footnote-5)

Die Probezeit beträgt 6 Monate (§ 2 Abs. 4 AVB).[[6]](#footnote-6)

**4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Frist von derzeit zwei Wochen gekündigt werden.

Das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 15 Abs. 1 AVB).

**5. Entgelt**

Der/die Mitarbeiter\*in erhält ein Entgelt in Höhe von derzeit … Euro brutto. Der/die Mitarbeiter\*in wird danach in Gruppe ... / Stufe ... eingeordnet.

Der/die Mitarbeiter\*in erhält für die Dauer der Übertragung der Aufgabe … (Leitungs- oder Sonderaufgabe z. B. Gruppe D, letzter Absatz) eine Zulage in Höhe von … ab dem …, solange die Voraussetzungen vorliegen. / oder bis zum ….

Für die Fälligkeit der Vergütung gilt die gesetzliche Regelung (§ 614 BGB).

**6. Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit beträgt … % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer Vollbeschäftigten. Die regelmäßige Arbeitszeit eines/einer Vollbeschäftigten beträgt derzeit … Stunden wöchentlich.

**7. Urlaub**

Der/die Mitarbeiter\*in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Der Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 29 Arbeitstage (§ 13 Abs. 1 AVB).

**8. Verschwiegenheitspflicht**

Der/die Mitarbeiter\*in verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Dienstgeheimnisse sowie über alle Angelegenheiten, deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus (§ 3 Abs. 3 AVB).[[7]](#footnote-7)

**9. Sondervereinbarungen und -zahlungen, Zulagen**

Zwischen den Vertragsschließenden werden folgende Sondervereinbarungen getroffen:[[8]](#footnote-8)

(…)

Weitere Sondervereinbarungen bestehen nicht.

**10. Ausschlussfristen/Verfallklausel**

(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Absatz 1 und Absatz 2 gelten nicht für Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG), dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder für andere zwingende Mindestarbeitsbedingungen. Sie gelten ebenfalls nicht für andere gesetzliche oder tarifliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.[[9]](#footnote-9)

**11. Schlussbestimmungen**

(1) Nebenabreden und Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden (§ 2 Abs. 2 AVB).

(2) Der/Die Mitarbeiter\*in bestätigt mit seiner/ihrer Unterschrift, eine Ausgabe der AVB in der bei Vertragsschluss geltenden Fassung erhalten zu haben.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Arbeitgeber) (Mitarbeiter\*in)

1. Die Befristungsabrede bedarf zu ihrer Wirksamkeit nach § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform. Diese ist nur gewahrt, wenn beide Parteien den Arbeitsvertrag (mit der Befristungsabrede) vor Vertragsbeginn unterzeichnet haben. Anderenfalls gilt der Vertrag gemäß § 16 S. 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen. [↑](#footnote-ref-1)
2. Erbringt der/die Mitarbeiter\*in die vertragsmäßigen Dienste nach dem Ablauf der Vertragszeit mit Wissen des Arbeitgebers weiterhin, gilt das Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. [↑](#footnote-ref-2)
3. Auf eine Fachinformation des Gesamtverbands zum Befristungsrecht 2020 wird hingewiesen, verfügbar im Intranet der Landesverbände. [↑](#footnote-ref-3)
4. Bei der Zweckbefristung ist der Befristungsgrund wesentlicher Vertragsbestandteil und daher schriftlich zu fixieren. [↑](#footnote-ref-4)
5. Dies entspricht der gesetzlichen Regelung in § 15 Abs. 2 TzBfG. [↑](#footnote-ref-5)
6. Die in § 2 Abs. 4 AVB geregelte 6-monatige Probezeit kann in Relation zu der vereinbarten, befristeten Vertragszeit ggf. anzupassen sein. [↑](#footnote-ref-6)
7. Sofern ein Bedürfnis für eine darüber hinaus gehende Geheimhaltungsverpflichtung besteht, z. B. nach § 203 StGB, § 35 SGB I, finden sich in der Anlage A2a der Handreichung „Datenschutz in Paritätischen Mitgliedsorganisationen“ Formulierungsvorschläge (<http://www.der-paritaetische.de/publikation/handreichung-zum-datenschutz-in-paritaetischen-mitgliedsorganisationen-2/>) Abruf 02.12.2019. [↑](#footnote-ref-7)
8. Beispiel: Zulagen nach § 11 Abs. 1 und 2 AVB (z. B. Arbeitsmarktzulage, leistungsbezogene Zulagen, vgl. Textbausteine in Anhang 2 AVB); Zulagen für Leitungs- und Sonderaufgaben, siehe Punkt 5. Satz 2 des Arbeitsvertragsmusters. [↑](#footnote-ref-8)
9. Relevant könnten insbesondere folgende Verordnungen bzw. deren Nachfolgeregelungen sein: Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV2 vom 13.11.2018, gültig ab 01.01.2019; 3. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbVO), gültig ab 01.11.2017 bis zum 30.04.2020; 5. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch, gültig ab 01.04.2019 bis zum 31.12.2022; 3. Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung, gültig ab 01.06.2017 bis zum 31.12.2019. [↑](#footnote-ref-9)