

Muster eines unbefristeten Arbeitsvertrags  
Artikel L. 121-4

Die unterzeichneten Parteien:

1. Frau / Herr / die Gesellschaft \_\_\_\_\_,  
wohnhaft / niedergelassen und mit Gesellschaftssitz in \_\_\_\_\_,  
vertreten durch \_\_\_\_\_,

im Folgenden „der Arbeitgeber“, und

2. Frau / Herr \_\_\_\_\_, wohnhaft in \_\_\_\_\_,

im Folgenden „der/die Arbeitnehmer(in)“,

haben den vorliegenden **UNBEFRISTETEN ARBEITSVERTRAG** geschlossen.

**Artikel 1. Datum des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis**

Das Datum des Beginns der Ausführung des vorliegenden Arbeitsvertrags wird auf den \_\_\_\_\_  
festgesetzt.

**Artikel 2. Probezeit<sup>1</sup>**

Der vorliegende Arbeitsvertrag sieht eine Probezeit von \_\_\_\_\_ Wochen/Monaten vom  
\_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_ vor.

Wird der Vertrag nicht spätestens [Zahl] Tage vor Ablauf der Probezeit durch eine der beiden (2)  
Parteien aufgelöst, gilt er als ab dem angegebenen Tag des Eintritts in das  
Beschäftigungsverhältnis definitiv und unbefristet geschlossener Arbeitsvertrag.

Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit müssen die Form- und

---

<sup>1</sup> Hierbei handelt es sich um eine fakultative Klausel; bei der Vereinbarung einer Probezeit sind jedoch die Einzelheiten zur Dauer und zu den Anwendungsmodalitäten der Probezeit festzulegen.

Fristbedingungen gemäß Artikel L. 121-5 des Arbeitsgesetzbuchs eingehalten werden.

**Artikel 3. Art der Arbeitsstelle und Beschreibung der übertragenen Funktionen/Aufgaben**

Der/die Arbeitnehmer(in) wird als [Funktion] eingestellt.

In Ausübung dieser Funktion hat der/die Arbeitnehmer(in) folgende Aufgaben zu erledigen:

[Beschreibung der Aufgaben].

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, dem/der Arbeitnehmer(in) eine andere Funktion zuzuweisen, dies entsprechend dem Bedarf des Arbeitgebers und unter Berücksichtigung der Ausbildung und der Qualifikationen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.

**Artikel 4. Arbeitsort**

Der Arbeitsort ist in \_\_\_\_\_.

*oder, in Ermangelung eines festen oder vorherrschenden Arbeitsorts:* Der/die Arbeitnehmer(in) wird an verschiedenen Orten beschäftigt und insbesondere im Ausland [oder kann seinen Arbeitsort frei wählen]<sup>2</sup> sowie am Sitz oder gegebenenfalls am Wohnsitz des Arbeitgebers.

**Artikel 5. Arbeitszeit(en)**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt \_\_ Stunden, aufgeteilt auf \_\_\_\_\_ Werktage.

Die Arbeitszeiten sind von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr und von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr.

Oder

Montag	von	bis	von	bis
Dienstag	von	bis	von	bis
Mittwoch	von	bis	von	bis
Donnerstag	von	bis	von	bis
Freitag	von	bis	von	bis
Samstag	von	bis	von	bis
Sonntag	von	bis	von	bis

Die Arbeitszeiten können je nach den betrieblichen Erfordernissen variieren.

<sup>2</sup> Bei freier Wahl des Arbeitsorts des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin.

## **Artikel 6. Überstunden**

Im Falle von Überstunden gelten die gesetzlichen Bestimmungen aus den Artikeln [L. 211-1 bis L. 216-4 des Arbeitsgesetzbuchs]<sup>3</sup>.

Überstunden werden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder in Form eines Lohnzuschlags gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 211-27 des Arbeitsgesetzbuchs abgegolten.

## **Artikel 7. Lohn [und gegebenenfalls Lohnzuschläge oder Nebenleistungen]**

Der anfängliche Bruttolohn beträgt \_\_\_\_\_ € (Index\_\_\_\_\_). Er wird am Monatsende [Zahlungsart angeben] nach Abzug der gesetzlich vorgesehenen Sozialversicherungsbeiträge und Steuern gezahlt.

Der/die Arbeitnehmer(in) hat Anspruch auf folgende Lohnzuschläge bzw. Nebenleistungen:

[Beispiele: 13. Monatsgehalt, Essenschecks, Dienstwagen usw.] \_\_\_\_\_

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

## **Artikel 8. Bezahlter Jahresurlaub**

Der/die Arbeitnehmer(in) hat Anspruch auf \_\_\_\_\_ Werktage ordentlichen Erholungsurlaub pro Jahr. Der/die Arbeitnehmer(in) hat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs pro ganzem gearbeiteten Monat.

Die Modalitäten für die Gewährung des ordentlichen gesetzlichen Urlaubs sind in Artikel L. 233-10 des Arbeitsgesetzbuchs festgelegt.

## **Artikel 9. Sozialversicherungsträger – Sozialschutzsystem und Zusatzrentensystem**

Der/die Arbeitnehmer(in) ist bei [Angabe des Sozialversicherungsträgers] versichert. Diese Mitgliedschaft berechtigt den/die Arbeitnehmer(in) zu den Pflichtleistungen.

[falls zutreffend: Der/die Arbeitnehmer(in) profitiert von dem vom Arbeitgeber eingerichteten [beitragsorientierten ODER leistungsorientierten] Zusatzrentenplan, der Anspruch auf Leistungen bei Altersruhestand, im Todesfall, Erlebens-, Überlebens- und Erwerbsminderungsfall verleiht, wie in den jeweiligen Regelungen beschrieben.]

---

<sup>3</sup> Die anzugebenden Rechtsgrundlagen müssen die konkrete Situation des Arbeitsverhältnisses berücksichtigen.

## Artikel 10. Krankheit

Ist der/die Arbeitnehmer(in) aufgrund von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, hat er/sie den Arbeitgeber persönlich oder durch eine Mittelsperson ab dem ersten (1.) Fehltag davon in Kenntnis zu setzen, soweit möglich unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Fehlzeit. Spätestens am dritten (3.) Fehltag ist der/die Arbeitnehmer(in) verpflichtet, dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem seine/ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer hervorgehen.

## Artikel 11. Im Fall einer ordentlichen Kündigung zu beachtende Fristen

Außer in dem in Artikel 2 genannten Fall und im Fall einer Kündigung aus schwerwiegendem Grund haben der/die den Arbeitsvertrag kündigende Arbeitgeber oder Arbeitnehmer(in) eine Kündigungsfrist einzuhalten. Eine ordentliche Kündigung muss unter Einhaltung der in Artikel L. 124-3 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Formen und Fristen mitgeteilt werden.

Die gesetzliche Kündigungsfrist bemisst sich derzeit wie folgt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin:

Betriebszugehörigkeit	KÜNDIGUNGSFRIST	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer(in)
< 5 Jahre	2 Monate	1 Monat
zwischen 5 und 10 Jahren	4 Monate	2 Monate
> 10 Jahre	6 Monate	3 Monate

Der/die Arbeitnehmer(in) kann gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 124-11 des Arbeitsgesetzbuchs einen Rechtsbehelf gegen die Kündigung des Arbeitsvertrags einlegen.

In Fällen, in denen ein solcher Rechtsbehelf gesetzlich vorgesehen ist, kann der/die Arbeitnehmer(in) unter Einhaltung der in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Formen und Fristen eine Klage auf Nichterklärung einreichen.

Der Arbeitgeber kann gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 124-6 des Arbeitsgesetzbuchs unter Einhaltung der anwendbaren Frist einen Rechtsbehelf gegen die Kündigung des Arbeitsvertrags einlegen.

## **Artikel 12. Schulung <sup>4</sup>**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem/der Arbeitnehmer(in) eine Schulung [die für das Unternehmen geltende Schulung oder Schulungsregelung angeben] von [Anzahl der Schulungstage über einen bestimmten Zeitraum angeben] anzubieten.

## **Artikel 13. Anwendbarer Tarifvertrag <sup>5</sup>**

Für das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags [Angabe des Namens des anwendbaren Tarifvertrags].

## **Artikel 14. Ausnahme- und/oder Ergänzungsbestimmungen**

Die Parteien vereinbaren die folgenden Ausnahme- und/oder Ergänzungsbestimmungen:

[Beispiele: Wettbewerbsverbotsklausel / Geheimhaltungsklausel / Klausel über elektronische Kommunikation]\_\_\_\_\_.

Für den vorliegenden Arbeitsvertrag gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs und/oder die Bestimmungen des auf das Unternehmen anwendbaren Tarifvertrags.

Der vorliegende Arbeitsvertrag wird in zweifacher Ausfertigung erstellt, wobei jede Partei durch ihre Unterschrift bestätigt, ein Original erhalten zu haben. <sup>6</sup>.

[Ort der Unterzeichnung], den [Datum]

\_\_\_\_\_  
Der/die Arbeitnehmer(in)

\_\_\_\_\_  
Der Arbeitgeber

<sup>4</sup> Hierbei handelt es sich um eine fakultative Angabe; wenn der/die Arbeitnehmer(in) jedoch Anspruch auf eine Schulung hat, muss diese Angabe im Arbeitsvertrag enthalten sein.

<sup>5</sup> Für den Fall, dass ein Tarifvertrag anwendbar wäre.

<sup>6</sup> Der Arbeitgeber muss dem/der Arbeitnehmer(in) den Vertrag in Papierform oder, sofern er für den/die Arbeitnehmer(in) zugänglich ist, er gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis aufbewahren kann, in elektronischer Form übermitteln.