

Diesen und weitere Arbeitsverträge finden Sie unter:
<http://www.berufszentrum.de/vertragbestellung.html>

Muster von rechtssicheren Arbeitsverträgen

INHALTSVERZEICHNIS

Muster-Arbeitsvertrag: **Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag**

Ausfüllhilfe: Vorgehensweise bei selbstständiger Erstellung eines Arbeitsvertrages

AUSFÜLLHILFE

Das Musterschreiben enthält Elemente, die von Ihnen verändert bzw. angepasst werden müssen. Die Textelemente sind durch Stichwörter oder freie Stellen gekennzeichnet. Suchen Sie im Musterschreiben nach diesen Stichwörtern bzw. Stellen und tragen Sie dort den entsprechenden Text ein – fertig.

PRAXISTIPP

In vielen Fällen können wir Ihnen schnell und persönlich helfen. Die unten genannten Rechtsanwälte beantworten Ihre Fragen direkt am Telefon, per E-Mail oder geben persönlich eine Erstberatung und Rat für die weitere Vorgehensweise. Haben Sie rechtliche Fragen oder benötigen Sie einen Rechtsbeistand, kann Ihnen hier geholfen werden:

- Intensive Rechtsberatung durch Anwalt Markus Warmuth „Online oder Persönlich“
Besuchen Sie unsere Webseite: www.berufszentrum.de/rechtsberatung.html

Viel Erfolg im Beruf wünschen Ihnen das Berufszentrum und Rechtsanwalt Markus Warmuth.

Diesen und weitere Arbeitsverträge finden Sie unter:
<http://www.berufszentrum.de/vertragbestellung.html>

Herausgeber:

BERUFSZENTRUM ABIS

- Bewerbungs-, Karriere- und Existenzgründungsservice -
- Verlag für Personalmanagement -

Bestelladresse:

Berufszentrum ABIS e.K.
Postfach 100 236
32502 Bad Oeynhausen

Bestelltelefon: 05731 8420735

Bestellfax: 05731 2458130

Bestell-E-Mail: kontakt@berufszentrum.de

Internet: www.berufszentrum.de

Besuchen Sie uns im Internet:

| | |
|--|--|
| Deutsche Bewerbungsberatung: | www.berufszentrum.de |
| Bewerbungsberatung für Führungskräfte: | www.bewerbungsbuero.com |
| Internationale Bewerbungsberatung: | www.auslandsbewerbungen.de |
| Existenzgründung & Karriere: | www.karrierezeitung.de |
| Portal für Firmen und Unternehmen: | www.personalzentrum.de |
| Online-Shop für Präsentationsmaterial | www.bewerbungsshop24.de |

Hinweis zur Verwendung der Arbeitsverträge:

Diese Muster-Arbeitsverträge wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Sie sind als Checkliste mit Formulierungshilfen zu verstehen und sollen nur eine Anregung bieten, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Dies entbindet den Verwender jedoch nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung. Die Musterverträge sind nur ein Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Der Verwender kann auch andere Formulierungen wählen. 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. Auf diesen Vorgang hat das Berufszentrum natürlich keinen Einfluss und kann daher naturgemäß für die Auswirkungen auf die Rechtsposition der Parteien keine Haftung übernehmen. Falls Sie einen maßgeschneiderten Vertrag benötigen, kontaktieren Sie bitte unseren Rechtsanwalt:

Rechtsanwaltskanzlei Markus Warmuth

Am Wißbrock 6
33647 Bielefeld
Telefon: 0521-948 55 20
Telefax: 0521-948 55 22
E-Mail: rechtsanwalt@berufszentrum.de
Bürozeiten: Mo. bis Fr. 9:00 – 18:00 Uhr

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag

Zwischen

Firma

vertreten durch ihren Geschäftsführer

Name

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Name

- nachfolgend Arbeitnehmer -

wird in Ergänzung des Arbeitsvertrages vom _____ folgendes vereinbart:

§ Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich darüber einig, dass die mit dem Betriebsrat bereits abgeschlossenen und noch abzuschließenden Betriebsvereinbarungen den Regelungen dieses Vertrages vorgehen. _____

§ Dienstreisen

Die Tätigkeit des Arbeitnehmers ist mit Dienstreisen verbunden, die der Arbeitgeber im betriebsüblichen Maße anordnen kann.

Die Reisekosten werden in nachgewiesener Höhe erstattet. Bei Fahrten mit dem eigenen Pkw werden 0,30 Euro pro gefahren Kilometer _____

oder:

Die jeweils gültige Reisekostenrichtlinie des Arbeitgebers bildet Bestandteil dieses Vertrages.

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Arbeitsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag [REDACTED]

oder:

Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der individuellen täglichen Arbeitszeit überschreitet, an Arbeitstagen bis [REDACTED]

§ [] Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Der Arbeitnehmer tritt seine Schadensersatzansprüche insoweit ab, als er durch einen Dritten verletzt wird und der Arbeitgeber Entgeldfortzahlung im Krankheitsfalle leistet.

Er ist verpflichtet, der Firma [REDACTED]

§ [] Arbeitgeberdarlehen

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer mit Rücksicht auf das bestehende Arbeitsverhältnis ein Darlehen in Höhe von [REDACTED] Euro. Das Darlehen ist mit [REDACTED] % [REDACTED]

Das Darlehen ist vom Arbeitnehmer in monatlichen Raten ab dem Monat [REDACTED] in Höhe von je [REDACTED] Euro zu tilgen. Die Tilgungsraten für den jeweiligen Monat werden gleichzeitig mit der Monatsvergütung fällig. Die Darlehenszinsen werden kalenderjährlich [REDACTED]

Die Tilgungsraten und Zinszahlungen werden im Fälligkeitszeitpunkt mit dem auszahlenden pfändbaren Teil des Arbeitsentgeltes des Arbeitnehmers verrechnet. Soweit der zu zahlende Betrag den pfändbaren Teil des Arbeitsentgelts übersteigt, [REDACTED]

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber berechtigt, den Darlehensvertrag mit einer Frist von einem Monat zu kündigen. Dies gilt nicht im Fall [REDACTED]

§ [] Dienstfindungen

Für Dienstfindungen, die der Arbeitnehmer macht, gelten die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen sowie die hierzu ergangenen Richtlinien.

in voller Höhe zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gekündigt wird oder wenn vertragswidriges Verhalten seitens des Arbeitnehmers zur Kündigung führt.

Für je 6 Monate der Betriebszugehörigkeit nach Abschluss der Fortbildung

§ Datengeheimnis

Der Arbeitnehmer darf im Rahmen seiner Aufgabenstellung für den Arbeitgeber Informationen über Personen nur dann erfassen oder speichern, sowie

Mängel im Datenschutz und Datensicherung sind dem zuständigen Vorgesetzten oder dem Datenschutzbeauftragten des Arbeitgebers umgehend mitzuteilen.

Diese Pflichten bestehen auch nach Beendigung

§ Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses

Die Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses und des E-Mail-Systems darf

Das Internet darf nur mit

Es dürfen keine

Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen

Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung des E-Mail Systems und

§ Wettbewerbsverbot

Dem Arbeitnehmer ist es untersagt,

[REDACTED]

untersagt, sofern hierdurch Einfluss auf die Führung der Geschäfte des jeweiligen Unternehmens genommen werden kann.

Dieses Verbot gilt auch zu Gunsten [REDACTED]
[REDACTED]

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von [REDACTED] Monaten [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots [REDACTED]
[REDACTED]

Im Übrigen finden auf diese Wettbewerbsklausel die §§ 74-75c HGB Anwendung.

§ [REDACTED] Haftung des Arbeitgebers

Für Schäden am Privateigentum des Arbeitnehmers haftet [REDACTED]
[REDACTED]

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zur Sicherung seines Eigentums [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

§ [REDACTED] Umzugskosten

Der Arbeitgeber erstattet dem Arbeitnehmer [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Umzugskosten zurückzuzahlen, wenn [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

§ Weihnachtsgeld

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

§ Urlaubsgeld

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

1. Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarung

Soweit in Ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung existiert, sollte im Arbeitsvertrag auf diese hingewiesen werden. Zwar gehen Betriebsvereinbarungen den arbeitsvertraglichen Regelungen regelmäßig vor, dies gilt aber nur soweit der Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen vorsieht als die Betriebsvereinbarung. Es entstehen daher häufig Probleme, wenn im Vertrag günstigere Regelungen als in der Betriebsvereinbarung gegeben sind. Nach dem im Arbeitsrecht geltenden Günstigkeitsprinzip kann sich der Arbeitnehmer dann immer auf den arbeitsvertragliche Regelung berufen. Hinzu kommt, dass geklärt werden sollte was passiert, wenn eine zeitlich nachfolgende Betriebsvereinbarung Regelungen trifft, die vom Arbeitsvertrag in für den Arbeitnehmer negativer Hinsicht abweicht. Um diesen Problemen zu begegnen, wurde in der Klausel ein genereller Vorrang der Betriebsvereinbarung formuliert.

2. Dienstreiseklausel

Dienstreiseklauseln sind sinnvoll, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers mit häufigen Dienstreisen verbunden ist. Grundsätzlich dürfte sich aus dem allgemeinen Direktionsrecht aufgrund der Tätigkeitsbeschreibung beziehungsweise aus der betrieblichen Praxis eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Vornahme ergeben. Es empfiehlt sich trotzdem zur Klarstellung eine deklaratorische Regelung aufzunehmen. Soweit aus der Tätigkeitsbeschreibung eine Verpflichtung zu Dienstreisen nicht unbedingt abgeleitet werden kann, sollte eine Regelung zwingend getroffen werden. Reisekosten sind dem Arbeitnehmer auch ohne arbeitsvertragliche Regelungen zu erstatten. Es empfiehlt sich aber die Modalitäten im Vorhinein festzulegen. Dies kann durch einen Verweis auf eine im Unternehmen bestehende Reisekostenrichtlinie oder durch konkrete arbeitsvertragliche Regelungen geschehen. Hinsichtlich der Vergütung der Reisezeit ist die Rechtslage nicht abschließend geklärt. Zum Teil wird davon ausgegangen, dass es keinen grundsätzlichen Anspruch auf Vergütung von Reisezeit gibt. Teilweise wird auch das genaue Gegenteil vertreten. Dementsprechend ist auch die Zulässigkeit einschränkender Klauseln nicht endgültig geklärt, wobei Klauseln mit stärkeren Einschränkungen mit einem größeren Risiko der Unwirksamkeit behaftet sind. In der Klausel wurde wegen dieser Problematik ein Mittelweg beschrritten.

3. Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Der Arbeitgeber ist nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit die vereinbarte Vergütung für eine Zeitraum von sechs Wochen ohne Arbeit weiter zu zahlen. Sollte die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten verursacht worden sein, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber den Dritten in Höhe seiner Leistungen an den Arbeitnehmer in Anspruch nehmen kann. Aus diesem Grund ist eine Klausel über den Übergang von Schadensersatzansprüchen häufig in Musterarbeitsverträgen zu finden. Sie hat aber rechtlich keine eigenständige Bedeutung. Nach § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz gehen die Ansprüche, entgegen der früheren Rechtslage, automatisch auf den Arbeitgeber über. Die Regelungen hinsichtlich der Lohnfortzahlung sind auch wegen § 12 Entgeltfortzahlungsgesetz nicht disponibel, so dass keine für den Arbeitgeber günstigere Regelung erreicht werden kann.

4. Darlehensklausel

Im Arbeitsvertrag kann auch ein Arbeitgeberdarlehen gewährt werden. Es wird allerdings empfohlen, einen separaten Darlehensvertrag zu schließen. Ein Arbeitgeberdarlehen liegt vor, wenn der Arbeitgeber mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis einem Arbeitnehmer Kapital zur vorübergehenden Nutzung überlässt. Abzugrenzen ist das Darlehen immer vom Vorschuss. Ein Vorschuss ist für den Arbeitgeber häufig günstiger, da bei der Verrechnung auf das gesamte Arbeitsentgelt zurückgegriffen werden kann und kein Pfändungsfreibetrag zu beachten ist.

5. Diensterfindung

Auch hinsichtlich der Diensterfindungen werden häufig Regeln in den Vertrag aufgenommen. Es wird dabei, soweit ersichtlich, meist auf die gesetzlichen Vorgaben Bezug genommen. Da die gesetzlichen Vorgaben aber auch ohne eine Regelung im Arbeitsvertrag gelten, kann auf eine Regelung meist verzichtet werden. Gesetzlich erwirbt der Arbeitgeber ein Recht auf unbeschränkte oder beschränkte Inanspruchnahme der Diensterfindung. Der Arbeitnehmer erwirbt ein Recht auf angemessene Vergütung.

6. Dienstwagenklausel

Soll dem Arbeitnehmer ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt werden, sollte eine Vereinbarung darüber getroffen werden. Die Einzelheiten können entweder durch einen separaten Kfz-Überlassungsvertrag oder im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Bei ausführlichen Regelungen empfiehlt sich sicherlich eine separate Vereinbarung. Hinsichtlich der Verwendung eines Dienstwagens ist dann zu überlegen, ob der Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen werden soll. Bei Fehlen einer Vereinbarung hinsichtlich der privaten Nutzung ist die private Nutzung ausgeschlossen. Zudem sollte geregelt werden, wer die laufenden Kosten des Fahrzeuges übernimmt.

7. Benutzung eines privaten Pkw zu dienstlichen Zwecken

Auch bei der dienstlichen Nutzung eines privaten Pkw ist eine Regelung zu empfehlen. Eine derart ausführliche Regelung ist wohl nur sinnvoll, wenn mit der üblichen Tätigkeit häufige Dienstreisen verbunden sind.

8. Fortbildung

Grundsätzlich ergibt sich eine Verpflichtung des Arbeitnehmers an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen aus dem allgemeinen Direktionsrecht des Arbeitgebers. Der erste Teil der Klausel hat daher nur klarstellende Bedeutung. Zu den besonderen Ärgernissen zählt es aber, wenn man einen Arbeitnehmer auf Kosten des Unternehmens fortbildet und der hochqualifizierte Arbeitnehmer zur Konkurrenz wechselt. Um dieser Situation vorzubeugen, sollte eine Rückzahlungspflicht für Fortbildungskosten vereinbart werden. Wie lange die Rückzahlungspflicht zu bemessen ist, richtet sich nach der Länge der Fortbildungsmaßnahme. In der Rechtsprechung wurde bei einer Lehrgangslänge von über vier Monaten ein Zeitraum von 3 Jahren für zulässig erachtet. Es ist aber Vorsicht bei der Geltendmachung derartiger Rückzahlungsansprüche geboten. Das Bundesarbeitsgericht ist nämlich der Ansicht, dass ein Rückzahlungsanspruch nur besteht, wenn sich aus der Fortbildung eine Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten ergibt. In der Regel ist dies gegeben, wenn der Arbeitnehmer einen qualifizierten Abschluss erwirbt. Darüber hinaus werden auch vom zukünftigen Arbeitgeber finanzierte allgemeine anerkannte Qualifikationsnachweise, z.B. Gabelstaplerführerschein, anerkannt. Meist nicht anerkannt werden dagegen auf einen konkreten Arbeitsplatz zugeschnittene Fortbildungsmaßnahmen.

9. Datengeheimnis

Besonders Arbeitnehmer, die mit der Datenverarbeitung betraut sind, unterliegen einer besonderen Geheimhaltungspflicht. Sie sind vor Aufnahme ihrer Tätigkeit auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Dies geschieht durch eine Verpflichtungserklärung. Zusätzlich kann das Datengeheimnis arbeitsvertraglich festgehalten werden.

10. Internetklausel

In letzter Zeit kam es vermehrt zu gerichtlichen Streitigkeiten hinsichtlich der Nutzung des Internets. Schon deswegen sollte dieser Bereich arbeitsvertraglich geregelt werden. Rein rechtlich besteht ohne Erlaubnis des Arbeitgebers kein Recht des Arbeitnehmers zur privaten Nutzung des Internets. Im vorstehenden Vorschlag wurde die Nutzung in den Arbeitspausen gestattet um den Anreiz von Zuwiderhandlungen zu mindern.

11. Wettbewerbsklausel

Bei Wettbewerbsklauseln ist zwischen Wettbewerbsverboten im bestehenden Arbeitsverhältnis und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu unterscheiden. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote bedürfen zu ihrer Wirksamkeit immer einer Karenzentschädigung. Die Karenzentschädigung muss mindestens 50 % der zuletzt gewährten vertragsmäßigen Leistungen betragen.

12. Haftung des Arbeitgebers

Es kann auch die Haftung des Arbeitgebers arbeitsvertraglich geregelt werden. Die Haftung muss nur bezüglich der Sachschäden geregelt werden, da bei Personenschäden der Arbeitnehmer von der Haftung gegenüber dem Arbeitnehmer freigestellt ist. Die sozialversicherungsrechtliche Regresshaftung kann selbstverständlich im Arbeitsvertrag nicht verändert werden. Hinsichtlich der Haftungsbegrenzung wird ein Betrag von 200 Euro meist als angemessen angesehen.

13. Umzugsklausel

Sinnvoll ist eine Umzugskostenklausel, wenn der Arbeitnehmer neu eingestellt wird. Bei einer Versetzung ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet die notwendigen Kosten für einen Umzug zu erstatten. Bei Neueinstellungen besteht hingegen keine Erstattungspflicht. Insbesondere bei der Rekrutierung qualifizierten Personals werden die Kosten vom Arbeitgeber häufig freiwillig erstattet. Um die Investition zu sichern, sollte dann aber eine Rückzahlungsklausel eingefügt werden. Allerdings ist eine Rückzahlungsklausel nicht bei jeder Art der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wirksam.

14. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

Bei beiden Leistungen handelt es sich, soweit nicht tarifvertraglich vorgesehen, um freiwillige Leistungen. Bei beiden Leistungen werden ein Freiwilligkeitsvorbehalt formuliert, der einen Anspruch aus betrieblicher Übung verhindert. Da es sich um freiwillige Leistungen handelt, kann die Höhe frei vereinbart werden. Beträgt das Weihnachtsgeld mehr als einen Monatsverdienst, kann die Rückzahlungsfrist bis zum 30.06. des Folgejahres verlängert werden.

15. Arbeitsbefreiung in besonderen Fällen

Es ist zu überlegen, ob im Arbeitsvertrag grundsätzliche Regelungen hinsichtlich besonderer persönlicher Umstände getroffen werden sollen. Vorteil einer arbeitsvertraglichen Regelung ist, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Klarheit darüber geschaffen wird, zu welchen Anlässen eine Arbeitsbefreiung in Betracht kommt. Es wurden nur einige mögliche Beispiele angegeben, die selbstverständlich weiter ergänzt werden können.