

Muster von rechtssicheren Arbeitsverträgen

INHALTSVERZEICHNIS

Muster-Arbeitsvertrag: **Standard-Arbeitsvertrag mit Tarifbindung**

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

Arbeitsvertrag

Arbeitsvertrag-Standard mit Tarifbindung, AGF

© Berufszentrum
Internet: www.berufszentrum.de

Zwischen

Firma			
Straße			
PLZ		Stadt	

vertreten durch ihren Geschäftsführer

Name			
------	--	--	--

– nachfolgend Arbeitgeber genannt – und

Name			
Straße			
PLZ		Stadt	

geb. am		geb. in	
Status	<input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> verheiratet <input type="checkbox"/> geschieden <input type="checkbox"/> verwitwet		

- nachfolgend Arbeitnehmer - wird folgendes vereinbart:

§ 1 Tätigkeit

Das Arbeitsverhältnis beginnt ab dem _____ . Der Arbeitnehmer wird als _____
in _____ eingestellt. Neben seinen berufsspezifischen Arbeiten hat der Arbeitnehmer noch
folgende Tätigkeiten zu erledigen: _____
_____.

Soweit eine Einstellungsuntersuchung durch den Vertrauens- bzw. Betriebsarzt durchgeführt wird,
erfolgt die Einstellung unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer für die geschuldete Tätigkeit
geeignet ist.

§ 2 Tarifbindung

Unabhängig von einer Verbandszugehörigkeit der Vertragsparteien gelten für das Arbeitsverhältnis die
betrieblich und fachlich einschlägigen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, soweit in diesem
Vertrag nichts anderes vereinbart ist.

Dies sind zurzeit in der jeweils gültigen Fassung der _____
_____.

Die einschlägigen Tarifverträge können im Personalbüro eingesehen werden.

§ 3 Direktionsrecht

Der Arbeitgeber ist berechtigt, unter Abwägung der betrieblichen Belange und der persönlichen Interessen des Arbeitnehmers, dem Arbeitnehmer im Rahmen seiner Fähigkeiten anderweitige Tätigkeiten zu übertragen. Die Übertragung einer geringwertigeren Tätigkeit hat keinen Einfluss auf die vereinbarte Vergütung. Im Falle der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist die Vergütung ab dem sechsten Monat nach der Übertragung der neuen Tätigkeit anzupassen.

§ 4 Vertragsdauer

Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit, längstens jedoch bis zum Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, geschlossen.

§ 5 Probezeit

Es wird eine Probezeit von _____

§ 6 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit richtet sich nach den jeweils gültigen tariflichen Bestimmungen. Sie beträgt derzeit _____ Stunden wöchentlich. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden von dem Arbeitgeber festgelegt.

Der Arbeitgeber ist berechtigt _____

§ 7 Arbeitsentgelt

Der Arbeitnehmer wird in die Entgeltgruppe _____ des _____ (Tarifvertrag) in der jeweils gültigen Fassung eingruppiert. Das Tarifentgelt entspricht derzeit _____ Euro pro Stunde. Tarifliche Zulagen werden derzeit in Höhe von _____ Euro gezahlt.

Ansprüche wegen Überstunden sowie Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bestehen nur, wenn die Tätigkeit vom Arbeitgeber angeordnet oder genehmigt worden ist. Der Ausgleich erfolgt nach Maßgabe der tariflichen Bestimmungen.

§ 8 Fälligkeit

Das Arbeitsentgelt wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlungen sind auf folgendes Konto zu entrichten.

Kontoinhaber: _____ Kontonummer: _____
Bankname: _____ Bankleitzahl: _____

§ 9 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Urlaub nach _____

Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber festgelegt.

§ 10 Haftung

Verursacht der Arbeitnehmer durch eine schuldhafte Pflichtverletzung einen Schaden, so hat er bei einfacher Fahrlässigkeit den Schaden zur Hälfte, höchstens jedoch bis zum Betrag einer Monatsnettovergütung zu ersetzen. Bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer _____

§ 11 Abtretungs- und Verpfändungsverbot

Die Abtretung und Verpfändung von Lohnansprüchen an Dritte ist unzulässig. Bei Pfändungen ist der Arbeitgeber berechtigt, für jede zu berechnende Pfändung 5 € pauschal als Ersatz der entstehenden Kosten vom Gehalt in Abzug zu bringen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei _____

§ 12 Aufrechnungsverbot

Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber besteht ein Aufrechnungsverbot. Scheidet der Arbeitnehmer auf Grund einer Kündigung, eines Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat der Arbeitgeber noch Geldforderungen gegen ihn, ist der Arbeitgeber befugt mit den Gehaltsansprüchen des Arbeitnehmers aufzurechnen. Die Aufrechnung darf nur bis zur Höhe des _____

§ 13 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, [REDACTED]

Ist der Arbeitnehmer unverschuldet arbeitsunfähig erkrankt, leistet der Arbeitgeber für die Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

§ 14 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen bzw. tariflichen Kündigungsfristen. Das Arbeitsverhältnis kann vor seinem Beginn ordentlich gekündigt werden. Die Kündigungsfrist läuft ab Zugang der Kündigung.

Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist des Arbeitgebers hat auch der Arbeitnehmer bei Kündigungen gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, [REDACTED]

§ 15 Verschwiegenheitspflicht und Arbeitsmaterialien

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen der Tätigkeit oder aus deren Anlass bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht erstreckt sich auch auf die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten sind von vertraulicher Natur, wenn sie als solche von der Geschäftsleistung schriftlich gekennzeichnet oder mündlich bezeichnet bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind. Im Zweifel ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache als vertraulich zu behandeln ist. Darüber hinaus verpflichtet sich der Arbeitnehmer, die gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten zu beachten und zu wahren. Diese sind ihm einschließlich der strafrechtlichen Bestimmungen bekannt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, [REDACTED]

§ 16 Vertragsstrafen

Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist, verweigert er vorübergehend die Arbeit oder wird der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Die Vertragsstrafe entsteht nur bei grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Handeln des Arbeitnehmers.

Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit sowie der vorübergehenden Arbeitsverweigerung

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, beträgt die Vertragsstrafe für jede Zuwiderhandlung ein Brutto-Monatsgehalt.

Die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber ist dadurch nicht ausgeschlossen.

§ 17 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer darf,

§ 18 Rückzahlung zu viel erhaltener Leistungen

Zu viel gezahlte Arbeitsvergütung und sonstige Geldleistungen kann der Arbeitgeber nach den Grundsätzen der ungerechtfertigten Bereicherung zurückverlangen.

§ 19 Vertragsänderungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sowie Nebenabreden können nur schriftlich vereinbart werden. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform, sind unwirksam.

§ 20 Ausschlussklausel

Soweit tarifvertraglich keine anderen Regelungen gelten, sind alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen

§ 21 Salvatorische Klausel

Sollte eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Datum		Ort	
-------	--	-----	--

Unterschrift Arbeitgeber		Unterschrift Arbeitnehmer	
-----------------------------	--	------------------------------	--

Anmerkungen zu den Klauseln

Der Vertrag ist mit besonderer Rücksichtnahme auf die Belange von Arbeitgebern konzipiert. Die Regelungsdichte ist dabei relativ hoch. Trotzdem wurden spezielle Klauseln (Dienstwagen, Betriebsvereinbarung, Wettbewerb, Dienstreise, Umzugskosten, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Internet usw.) nicht aufgenommen. Bei Interesse an derartigen Klauseln wird auf die separat angebotene Ergänzung „Besondere Klauseln im Arbeitsvertrag“ hingewiesen.

Einzelne Klauseln können aus dem Vertrag entfernt werden. Es müssen aber die in § 2 NachwG geforderten wesentlichen Arbeitsbedingungen geregelt bleiben. Beim Entfernen von Teilen einer Klausel ist Vorsicht geboten, da die betreffende Klausel dadurch insgesamt unwirksam werden könnte.

Beim Ausfüllen der weißen Felder sollten Sie genau überlegen, welche Regelungen Ihren eigenen Zielsetzungen entsprechen. So kann es beispielsweise sinnvoll sein Kündigungsfristen so kurz wie möglich zu gestalten, um sich von einem Arbeitnehmer möglichst schnell trennen zu können. Andererseits könnte es problematisch sein, in kurzer Zeit Ersatz für den ausscheidenden Arbeitnehmer zu finden. Darüber hinaus ist bei der Vereinbarung kurzer Kündigungsfristen die Möglichkeit gegeben, dass sich auch der Arbeitnehmer kurzfristig vom Arbeitsvertrag lösen kann. Ihre Entscheidung sollte daher sorgfältig überlegt sein. Soweit der Tarifvertrag Regelungen vorschreibt, sind diese einzuhalten. Sie können dann aber entscheiden, ob Sie dem Arbeitnehmer übertarifliche Vergünstigungen gewähren wollen.

Generell ist die Regelungsdichte in Tarifverträgen recht unterschiedlich. In diesem Vertrag konnten daher nur häufig vorkommende tarifvertragliche Regelungen berücksichtigt werden. In Kenntnis der Vorgaben des für Sie einschlägigen Tarifvertrages sollten Sie die tariflichen Regelungen übernehmen. Es empfiehlt sich dabei immer auf den Tarifvertrag hinzuweisen um klarzustellen, dass nur die tarifliche Pflicht erfüllt werden soll und bei einer Änderung des Tarifvertrages die Leistung auch entfallen kann. Dabei ist zu beachten, dass z.B. durch die Angabe einer höheren Zahl von Urlaubstagen als tariflich vorgesehen ein Rechtsanspruch des Arbeitgebers begründet wird. Der Tarifvertrag legt nämlich nur den Mindeststandard fest. Darüber hinaus sollten Sie für den Arbeitnehmer eine Möglichkeit zur Kenntnisnahme des einschlägigen Tarifvertrages schaffen, da Sie nur so Probleme bezüglich des Nachweisgesetzes umgehen können.

In der Tätigkeitsbeschreibung sollte das allgemeine Berufsbild angegeben werden. Um das Direktionsrecht nicht zu sehr einzuschränken, sollten weitere Tätigkeiten, die Ihrer Meinung nach nicht mit dem Berufsbild übereinstimmen, in den Zusatzzeilen berücksichtigt werden. Das Direktionsrecht hinsichtlich des Arbeitsortes wurde weit gehalten, um den Arbeitnehmer möglichst flexibel im Unternehmen einsetzen zu können. Soll ein Arbeitnehmer allerdings innerhalb eines Konzerns in einem anderen Unternehmen arbeiten, bedarf es einer zusätzlichen arbeitsvertraglichen Regelung.

Hinsichtlich der Probezeit ist in § 622 Absatz 3 BGB geregelt, dass die Probezeit maximal 6 Monate betragen darf und die Kündigungsfrist mindestens 2 Wochen beträgt. Von dieser Vorgabe dürfen Sie nur im Hinblick auf eine Verkürzung der Probezeit bzw. eine Verlängerung der Kündigungsfrist abweichen.

Die Wochenarbeitszeit ist regelmäßig in Tarifverträgen bestimmt. Ansonsten richtet sie sich nach § 3 Arbeitszeitgesetz.

Die Verpflichtung zur Nacht-, Wechselschicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wurde rein vorsorglich in den Vertrag aufgenommen, da ohne eine vertragliche Regelung ein Anspruch auf eine Arbeitsleistung zu diesen Zeiten nicht besteht. Sollten die Möglichkeiten tatsächlich in Anspruch genommen werden, ist es notwendig, die gesetzlichen Vorgaben, insb. das Arbeitszeitgesetz, zu beachten.

In aller Regel ist der Mindesturlaub tarifvertraglich bestimmt. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Tage. Da hier wieder von einer 6-Tage-Woche ausgegangen wird besteht bei einer 5-Tage-Woche ein Mindesturlaub von 20 Tagen. Von diesem Mindesturlaub kann selbstverständlich nach oben abgewichen werden, so dass ein Urlaub von 30 Tagen durchaus als üblich zu bezeichnen ist. Hinsichtlich der Wartezeit liegt die Höchstgrenze bei 6 Monaten.

Hinsichtlich der Kündigungsfristen wurden im Vertrag die gesetzlichen Fristen des § 622 BGB gewählt. Darin sind folgende Fristen geregelt:

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Auch hier können Sie längere Kündigungsfristen vereinbaren. Beachten Sie aber § 622 Absatz 6 BGB. Abgeraten wird von früher häufig anzutreffenden Fristen zum Quartalsende. Dies kann in Einzelfällen zu einer unübersichtlichen Fristenregelung führen.