

Seminar:Skript

Der Arbeitsvertrag

LUKE · ROBEL & FRANCKE
RECHTSANWÄLTE



LUKE · ROBEL & FRANCKE
Rechtsanwälte

Arndtstr. 1
04275 Leipzig

Tel: +49 (0) 341 / 462 68 69
Internet: www.Kanzlei-LRF.de

Dieses Skript ist urheberrechtlich geschützt. Insbesondere Abdruck, Vervielfältigung oder gewerbliche Nutzung nur nach ausdrücklicher Genehmigung.

© LRF Leipzig 2007

Inhalt

Einleitung	5
Teil 1 - Der Arbeitsvertrag	6
I. Standardarbeitsvertrag für Arbeitnehmer	6
II. Erläuterungen zum Standardarbeitsvertrag für Arbeitnehmer:	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 2 Tätigkeit	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 3 Arbeitszeit	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 4 Vergütung	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Formulierungsvorschlag für Weihnachtsgeld	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Formulierungsvorschlag für Urlaubsgeld	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Formulierungen für Sonderzahlungen	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 6 Nebenleistungen	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 8 Arbeitsverhinderung und Krankheit	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 10 Verschwiegenheitspflicht	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 11 Wettbewerbsverbot	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 13 Verfallfristen	Fehler! Textmarke nicht definiert.
§ 15 Sonstiges	Fehler! Textmarke nicht definiert.

§ 16 Vertragsänderungen und Unwirksamkeitsfolgen Fehler! Textmarke nicht definiert.

III. **Anstellungsvertrag mit einem Geschäftsführer** Fehler! Textmarke nicht definiert.

IV. **Erläuterungen zum Anstellungsvertrag mit einem Geschäftsführer** Fehler! Textmarke nicht definiert.

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses Fehler! Textmarke nicht definiert.

§ 2 Aufgabenbereich und Vertretung nach außen Fehler! Textmarke nicht definiert.

§ 3 Arbeitszeit und Nebentätigkeit Fehler! Textmarke nicht definiert.

§ 4 Vergütung Fehler! Textmarke nicht definiert.

§ 5 Fortzahlung der Bezüge im Krankheits- und Todesfall Fehler! Textmarke nicht definiert.

V. **Arbeitsvertrag mit einem geringfügig Beschäftigten** Fehler! Textmarke nicht definiert.

VI. **Freier-Mitarbeiter-Vertrag** Fehler! Textmarke nicht definiert.

Teil 2 - Arbeitszeitregelung Fehler! Textmarke nicht definiert.

Teil 3 - Betriebsordnung Fehler! Textmarke nicht definiert.

Einleitung

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten sind in vielen Fällen bereits in fehlerhaften oder unzulänglichen Arbeitsverträgen angelegt. Der Unternehmer, dem dies bewusst ist, wird sich daher hüten, einen sog. „Standartarbeitsvertrag“ zu benutzen. Er wird versuchen, seine Interessen und die des Arbeitnehmers so spezifisch wie dies die gesetzlichen Bedingungen zulassen im Arbeitsvertrag zu verankern.

Dabei darf der Ersteller eines Arbeitsvertrages nicht übers Ziel „hinausschießen“. Unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag werden i.d.R. nicht auf das noch zulässige Maß der Regelung reduziert, sondern sind in vollem Umfang nichtig. In diesem Fall käme wieder die gesetzgeberische Grundregelung zur Geltung, die in vielen Fällen jedoch nicht der ursprünglich gewünschten Interessenregelung entspricht.

Die Erstellung und Anpassung von Arbeitsverträgen setzt eine Mindestmaß an Kenntnissen des zulässigerweise Regelbaren voraus, um nicht am Ende schlechter zu stehen, als man stünde, hätte man den bereits erwähnten „Standartarbeitsvertrag“ benutzt.

Musterarbeitsverträge, wie die im Folgenden dargestellten, können im konkreten Fall nie optimal den Interessen aller Arbeitsvertragsparteien entsprechen - sie legen aber die grundlegenden und typischen Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest.

Leipzig, im März 2007

Dr. Joachim Luke

Teil 1 - Der Arbeitsvertrag

I. STANDARDARBEITSVERTRAG FÜR ARBEITNEHMER

Zwischen
der Firma ...
- Arbeitgeber (AG)¹ -

und

Herrn/Frau ...
- Arbeitnehmer (AN) -

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Vor seinem Beginn ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

Die ersten sechs Monate des Arbeitsvertrages gelten als Probezeit. Während der Probezeit ist der Arbeitsvertrag beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen kündbar.

- - - Ergänzend möglich: - - -

Das Arbeitsverhältnis ist befristet und endet spätestens am Während der Befristung können beide Parteien das Anstellungsverhältnis ordentlich kündigen.)

¹ Im Folgenden werden aus Gründen der einfacheren Handhabung Bezeichnungen für männliche oder weibliche Personen ungeachtet des Geschlechts mit ihrem männlichen Synonym verwandt.

Tritt der AN das Arbeitsverhältnis nicht an oder kündigt der Arbeitnehmer vor Arbeitsbeginn, so hat der AN an den AG eine Vertragsstrafe in Höhe von 50 % eines Bruttomonatslohns zu zahlen)
- - - Ende Ergänzung / Alternative - - -

§ 2 Tätigkeit

Der AN wird eingestellt als Im Rahmen dieser Tätigkeit sind ausschließlich die Dienstleistungen des AG anzubieten. Neue Kunden sind zu gewinnen und vorhandene Kunden sind stärker an den AG zu binden.

Der AN verpflichtet sich, bei betrieblichem Bedarf auch andere zumutbare Arbeiten zu verrichten, insbesondere solche der gleichen Vergütungsgruppe oder der nächsthöheren / nächstniedrigeren Vergütungsgruppe.

Dies gilt auch, wenn der AN im Falle einer Erkrankung in seiner Arbeitsleistung eingeschränkt ist und er ohne Beeinträchtigung seiner Gesundheit oder Genesung in der Lage ist, andere zumutbare Arbeiten zu verrichten; bei der Beurteilung der Zumutbarkeit hat der AN mitzuwirken.

Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des AG.

Die Angaben im Einstellungsfragebogen sind wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages. Ihre unrichtige Beantwortung kann zur Anfechtung des Arbeitsvertrages führen.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ... Stunden wöchentlich. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen ist der AN verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen darüber hinausgehende Arbeitszeit zu leisten. Dies ist ggf. auch Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Die Lage der Arbeitszeit richtet sich immer nach den betrieblichen Erfordernissen.

Mehrarbeit ist auf Verlangen des AG zu leisten und ist dann mit der Vergütung abgegolten. Sollte aus welchen Gründen auch immer ein Anspruch auf bezahlte Mehrarbeit entstehen, kann diese nach Wahl des Arbeitgebers auch mit Freizeit abgegolten werden.

Der AN erklärt sich im unwahrscheinlichen Fall der Notwendigkeit von Kurzarbeit mit der Reduzierung der Arbeitszeit und der Vergütung einverstanden.

§ 4 Vergütung

Der AN erhält für seine Tätigkeit ... € brutto / Stunde - ... € brutto / Monat.

Die Vergütung ist jeweils am 10. des Folgemonats fällig.

Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos. Der AN wird innerhalb von 10 Tagen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Konto errichten und die Kontonummer mitteilen.

- - - Ergänzend möglich (Provisionen): - - -

Der AN erhält für seine vertragliche Tätigkeit Bruttoertragsprovisionen. Diese betragen 20 % der Provisionen, die der AG durch die Vermittlung des AN seinerseits eingenommen hat, abzüglich aller Kosten die dem AG für das entsprechende Objekt entstanden sind, wie z.B. Werbekosten, Annoncenkosten, Overheadkosten, Bannerkosten sowie insbesondere die dem AG durch die Zurverfügungstellung eines Firmenfahrzeugs ~~entstehenden Kosten~~
Ausgenommen von der Provisionierung sind

Der Provisionsanspruch entsteht mit vollständigem Zahlungseingang der seinerseits verdienten Provision beim AG. Ein Anspruch auf Provisionszahlung entsteht nicht, wenn das Geschäft rückabgewickelt wird. Bei Teilleistungen mindert sich der Provisionsanspruch prozentual.

Garantieeinkommen: Für den Fall, das der AN ein Mindesteinkommen in Höhe von ... € monatlich nicht erreicht, wird ihm der Differenzbetrag aus den erreichten Provisionen und dem Mindesteinkommen als Vorschuss ausgezahlt.)

- - - Ende Ergänzung / Alternative - - -

§ 5 Gehaltsverpfändung oder Abtretung

Der AN darf seine Vergütungsansprüche weder verpfänden noch abtreten. Eventuell dem AG hierdurch entstehende Kosten hat der AN zu tragen.

Die zu ersetzenden Kosten sind pauschaliert und betragen je zu berechnender Pfändung, Verpfändung oder Abtretung 30 €/mindestens 1% der gepfändeten Summe.

Die Firma ist berechtigt, bei Nachweis der höheren tatsächlichen Kosten diese in Ansatz zu bringen.

§ 6 Nebenleistungen

Reisezeiten, die während der normalen Arbeitszeit anfallen, werden nicht gesondert vergütet. Reisezeiten, die außerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen, werden bis zu 4 Stunden, Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen bis zu 8 Stunden täglich vergütet.

Zuschläge werden nicht gezahlt. Hat der AN während der Reisezeit vertraglich vorausgesetzte Arbeit zu leisten, so wird sie wie Über- oder Mehrarbeit vergütet.

§ 7 Firmenwagen

Der AG stellt dem AN einen Firmenwagen der Klasse ... zur Verfügung.

Alle Kosten des Fahrzeugs inklusive der Treibstoffkosten trägt zunächst der AG.

Die Kosten des Firmenwagens zählen vollständig zu den abzugsfähigen Kosten der Bruttoertragsprovision des AN und mindern seinen Anspruch.

Das Fahrzeug darf auch für private Zwecke verwendet werden. Ein Überlassung an Dritte ist unzulässig.

Die Versteuerung der Privatnutzung erfolgt nach den einschlägigen Steuervorschriften.

Der AN ist verpflichtet, die Bestimmungen der StVO einzuhalten, ein Fahrtenbuch zu führen, für rechtzeitige Pflege und Wartung des Fahrzeugs alleinverantwortlich zu sorgen, Unfälle Verluste und Beschädigungen des Fahrzeugs unverzüglich zu melden.
Für vorsätzlich oder grob fahrlässig sowie bei Privatfahrten verursachte Schäden haftet der AN voll, bei anderweitig fahrlässig entsprechend seinem Verschulden.

§ 8 Arbeitsverhinderung und Krankheit

Der AN ist verpflichtet, dem AG jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen. Bei anstehenden Terminalsachen hat der AN auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.

§ 616 BGB, die Entgeltfortzahlung bei Verhinderung aus persönlichen Gründen, ist ausgeschlossen, der AN wird ggf. auf § 45 SGB IV hingewiesen.

Ist der AN infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn/sie ein Verschulden trifft, so erhält er nach den gesetzlichen Bestimmungen Entgeltfortzahlung.

Zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt und Leistungen für Aufwendungen des AN, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, dass dem AN entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

--- Ergänzend möglich: ---

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der AN am 1. Tag / 2. Tag/ 3. Tag / ab dem 3. Tag ein ärztliches Attest vorzulegen.)

--- Ende Ergänzung / Alternative ---

§ 9 Urlaub

Der AN erhält kalenderjährlich einen Erholungsurlaub nach den gesetzlichen Vorschriften. Dies sind derzeit vier Wochen/Jahr bzw. 20 Tage.

Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem AN durch die Firmenleitung festgelegt.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

Der AN verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und ihm/ihr während der Vertragsdauer bekannt gewordenen betrieblichen Vorgänge während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Verpflichtung zur Verschwiegenheit hinsichtlich nachfolgender Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse fort: Kundendatei und Objektdatei.

Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf die in diesem Arbeitsvertrag getroffene Vergütungsvereinbarung sowie die Einzelheiten dieses Vertrages.

Alle das Unternehmen und seine Interessen berührenden Briefe ohne Rücksicht auf den Adressaten ebenso wie alle sonstigen im Eigentum des Unternehmens stehenden Geschäftsstücke, Zeichnungen, Notizen, Bücher, Muster, Modelle, Werkzeuge, Material usw. sind nach Aufforderung bzw. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert zurückzugeben. Zurückbehaltungsrechte sind ausgeschlossen.

Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten, vertraulich und geheimzuhaltende Schriftstücke, Zeichnungen, Modelle usw. sind unter dem vorgeschriebenen Verschluss zu halten.

Eine eventuell amtliche Geheimhaltungspflicht bildet einen Teil des Arbeitsvertrages.

§ 11 Wettbewerbsverbot

[Vollständiges Skript kostenlos auf Anfrage: post@kanzlei-lrf.de]