

Arbeitsvertrag (ausführlich): Arbeitnehmer ohne Tarifbindung-->

Zwischen der

Muster-Einzelhandels-GmbH, --> Musterstraße 11 in 11111 Musterstadt

- im Folgenden Arbeitgeber genannt -

und

Herrn Anton Astadt, Astraße 4 in 44444 Astadt

- im Folgenden Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

(1) Der Arbeitnehmer tritt ab 1.10.20xx in den Betrieb in 11111 Musterstadt, Musterstraße 11 ein.-->

(2) Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

§ 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als kaufmännischer Angestellter beschäftigt.

(2) Der Arbeitnehmer wird mit allen verkehrsüblich von einem kaufmännisch Angestellten zu verrichtenden Arbeiten betraut. Insbesondere hat er den Einkauf in der Abteilung Damenschuhe zu erledigen, Preiskalkulationen vorzunehmen und zu kommentieren.-->

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Bedarfsfall auch andere oder zusätzliche, ihm zumutbare, seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Aufgaben nach näherer Weisung des Arbeitgebers zu übernehmen. Eine Gehaltsminderung darf hiermit nicht verbunden sein.-->

§ 3 Probezeit

Die ersten sechs Wochen gelten als Probezeit.--> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, ohne dass es einer Begründung bedarf.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt derzeit 40 Stunden wöchentlich. Sie richtet sich nach den betrieblichen Regelungen unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft für den Betrieb einzusetzen und wenn nötig über die betriebliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten.

(3) Sollte der Arbeitgeber gezwungen sein, Kurzarbeit einzuführen, dann erklärt sich der Arbeitnehmer damit einverstanden, dass seine Arbeitszeit vorübergehend im gleichen Maße verkürzt wird wie die der anderen Arbeitnehmer. Für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung erfolgt eine entsprechende Reduzierung des Gehalts.-->

§ 5 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 2.100,00 Euro.

Nach Ablauf der Probezeit erhöht sich das Gehalt auf 2.500,00 Euro.

(2) Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich ein 13. Monatsgehalt, das mit dem Dezember-Gehalt ausgezahlt wird.

(3) (Hier folgen zusätzliche Vergütungsbestandteile wie vermögenswirksame Leistungen oder Essensgeldzuschuss). Die Zahlung solcher Sondervergütungen erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.-->

(4) Überstunden und Mehrarbeit werden durch bezahlten Freizeitausgleich abgegolten.

§ 6 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer erhält einen Erholungsurlaub von 30 Werktagen pro Kalenderjahr. Der Urlaubsanspruch erhöht sich um einen Tag für je zwei Jahre Betriebszugehörigkeit.

(2) Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem Arbeitgeber festgelegt.-->

(3) Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, hat er dem Arbeitgeber in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergibt. Soweit gesetzlich zulässig werden Krankheitstage auf den Erholungsurlaub angerechnet.

§ 7 Wettbewerbsverbot--> - Vertragsstrafe

(1) Für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses verpflichtet sich der Arbeitnehmer für die Dauer von zwei Jahren nicht für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein. Der Arbeitgeber entschädigt ihn dafür in der Weise, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für die Dauer des Wettbewerbsverbots die Hälfte der zuletzt gezahlten Vergütung erhält.-->

(2) Das Wettbewerbsverbot erstreckt sich räumlich auf das Gebiet Landkreis Musterstadt.

(3) Die Tätigkeitsbereiche des Arbeitgebers: Einzelhandel Schuhe.-->

(4) Die Karenzentschädigung wird fällig am Schluss eines jeden Monats.

(5) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Zeit des Bestehens des Wettbewerbsverbots auf Verlangen des Arbeitgebers Auskunft über die Höhe seiner Bezüge zu geben und die Anschrift seines jeweiligen Arbeitgebers oder Auftraggebers mitzuteilen.--> Am Schluss eines Kalenderjahres hat er seine Lohnsteuerkarte vorzulegen.

(6) Verstößt der Arbeitnehmer gegen dieses Wettbewerbsverbot, dann hat er eine Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung in Höhe von 2.000,00 Euro verwirkt.--> Im Fall eines Dauerverstoßes, welcher anzunehmen ist bei einer Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen für eine längere Zeit als einen Monat, ist die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat neu verwirkt, jedoch begrenzt auf 10.000,00 Euro. Schadenersatzansprüche bleiben davon unberührt. Im Übrigen gelten die §§ 74 ff. HGB.

(7) Der Arbeitgeber kann vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot verzichten. In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber die Karenzentschädigung nur bis zum Ablauf eines Jahres seit der Erklärung des Verzichts.

(8) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund gekündigt, wird das Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich mitteilt, dass er sich nicht an die Vereinbarung gebunden halte.

(9) Die in diesem Zusammenhang nach § 74 Abs. 1 HGB erforderliche Urkunde ist dem Arbeitnehmer ausgehändigt worden. Er bestätigt mit der Unterschrift unter diesem Vertrag zugleich den Empfang dieser Urkunde.-->

§ 8 Nebenbeschäftigung

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen. Eine Nebenbeschäftigung bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.

(2) Die Zustimmung kann widerrufen werden, wenn die Nebenbeschäftigung berechtigten Interessen des Arbeitgebers widerspricht.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat er alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 10 Vertragsdauer, Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Dauer geschlossen. Es endet spätestens mit Ablauf des Monats, mit dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit--> von beiden Parteien ordentlich nach den gesetzlichen Regelungen gekündigt werden.-->

(3) Die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

§ 11 Ausschlussklausel

Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von sechs Monaten nach Zugang der letzten Gehaltsabrechnung geltend gemacht werden, andernfalls sind sie verjährt.

§ 12 Nebenabreden

Es gibt keinerlei Nebenabreden zu diesem Vertrag. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dies gilt auch für das Schriftformerfordernis selbst. Diese Bestimmung kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Sollten einzelne Vertragsbestimmungen ungültig sein, so berührt dies nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen.

Ort, Datum

Ort, Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Das Muster ist als Orientierungshilfe zu verstehen. Es gibt generelle und praxiserprobte Anhaltspunkte dafür, was im Allgemeinen in diesem Vertrag enthalten sein sollte. Jedoch kann keine Haftung übernommen werden.

Der Arbeitsvertrag ist als ein Unterfall des Dienstvertrages zu verstehen, wobei sich der Arbeitnehmer zur Arbeit gegen Vergütung verpflichtet. Es finden die §§ 611 ff. BGB Anwendung und das gesamte sonstige Arbeitsrecht samt Kündigungsschutzrecht, Tarif- und Betriebsverfassungsrecht.

Hier im Muster wird unterstellt, dass es keine Tarifbindung gibt. Ansonsten muss der Tarifvertrag beachtet werden. Andere Regeln gelten für selbständige Dienstnehmer, also etwa freie Mitarbeiter. Auf die Besonderheiten, die sich um den Begriff der Scheinselbständigkeit herumranken, wird hingewiesen.

Grundsätzlich unterliegen auch die Abschlüsse von Arbeitsverträgen der Vertragsfreiheit, aber gerade im Arbeitsleben gibt es zahlreiche Beschränkungen, teilweise auch Abschluss- und Beschäftigungsverbote, etwa für Kinder und Jugendliche.

Zu beachten ist ferner, dass Arbeitsverträge nach den Regeln für Allgemeine Geschäftsbestimmungen zu überprüfen sind (§ 310 BGB), insbesondere ist an das Verbot der überraschenden Klausel (§ 305 c Abs. 1 BGB) zu denken. Andererseits: Es gibt auch Stimmen in der Literatur, die ABG-Recht nicht für anwendbar halten.

Problematisch ist spätestens seit der Inkorporierung des Rechts der AGB in das Bürgerliche Gesetzbuch, ob formularmäßig vereinbarte Vertragsstrafen zulässig sind. Die Literatur ist hier uneinheitlich und widersprüchlich. Es muss die Rechtsprechung beobachtet werden.

Zulässig ist es, für Erklärungen der Vertragsparteien Schriftform vorzuschreiben, wohl aber nicht, wenn dem Arbeitnehmer vorgeschrieben wird, eine Erklärung per Einschreiben abzugeben.

Ist eine Klausel unwirksam, dann bleibt der Vertrag nach § 306 BGB im Übrigen wirksam, wenn eine Klausel nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam ist.

Der Arbeitsvertrag sollte schriftlich abgefasst werden, vorgeschrieben ist diese Form jedoch nicht. Er kann also grundsätzlich wirksam auch formlos begründet und geändert werden. Eine Ausnahme gilt lediglich für Berufsausbildungsverträge (§ 4 BBiG). Die schriftliche Fixierung des Vertragsverhältnisses, die sich ohnehin aus Gründen der Beweisführung anbietet, ist auch im Hinblick auf das Nachweisgesetz anzuraten: Es enthält für den Arbeitgeber Verpflichtungen zur Dokumentation der vereinbarten Bedingungen.

Nach dem Nachweisgesetz wird vom Arbeitgeber eine Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen verlangt, die zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen sind (§ 2 Abs. 1 NachweisG). In dieser Niederschrift sind mindestens folgende Punkte aufzunehmen:

- der Name und die Adresse des Vertragspartners,
- der Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Befristete Arbeitsverhältnisse: die Dauer des Vertragsverhältnisses,
- Arbeitsort oder, wenn der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Ort tätig sein soll, die Erwähnung, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- Beschreibung der Tätigkeit,
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zuschläge / Zulagen / Prämien / Sonderzahlungen und Fälligkeiten,
- Arbeitszeit,
- Dauer des jährlichen Urlaubs,
- Kündigungsfristen,
- Hinweise auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen (wenn es diese gibt, kann ein Verweis auf sie die Niederschrift insoweit ersetzen).

Dieser schriftliche Nachweis muss innerhalb eines Monats ab Beginn des Arbeitsverhältnisses oder der Vertragsänderung erbracht sein. Verletzt der Arbeitgeber die Nachweispflicht, kann dies zu Beweiserleichterungen für den Arbeitnehmer führen. Es sind sogar Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers denkbar.

Es empfiehlt sich also, die oben genannten Punkte möglichst in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Es sollten im Vertrag Namen und Anschriften der Vertragsparteien vollständig aufgenommen werden. Handelt es sich beim Arbeitgeber um eine (Außen-)GbR, dann besitzt auch diese Rechtsfähigkeit, soweit sie durch ihre Teilnahme am Rechtsverkehr eigene Rechte und Pflichten begründet. Die GbR kann also auch Arbeitgeber sein.

Der Arbeitsort sollte möglichst präzise benannt werden, soll der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten tätig sein oder zumindest eine solche Möglichkeit eröffnet werden, dann sollten auch die alternativen Arbeitsorte präzise umschrieben werden.

Der Aufgabenbereich sollte möglichst genau beschrieben werden, andererseits jedoch auch so, dass noch genügend Flexibilität besteht beim konkreten Einsatz. Handelt es sich um einen komplizierteren Aufgabenbereich oder um einen solchen, der speziell zugeschnitten ist, dann sollte dem Vertrag eine Stellenbeschreibung angehängt werden, die zum Bestandteil des Arbeitsvertrages erklärt wird.

Die Formulierung gibt also dem Arbeitgeber eventuell einen weiteren Rahmen für seine Direktionsmöglichkeiten vor oder - umgekehrt - dem Arbeitnehmer eine Möglichkeit, gegen eine Veränderung seines Auftrages vorzugehen.

Die Formulierung eines solchen Änderungsvorbehalts ist zulässig und auch anzuraten. Stets ist bei der Vornahme einer solchen Änderung die Zumutbarkeit zu prüfen. Eine Verminderung des Gehalts ist nur durch eine Änderungskündigung erreichbar.

Die Bemessung der Probezeit richtet sich nach der Art und Wichtigkeit der Aufgabe. Unproblematisch ist eine Festlegung bis zu drei Monaten. Auch sechs Monate Probezeit werden als zulässig angesehen. § 622 BGB bestimmt, dass während einer Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann (§ 622 Abs. 3 BGB). Tarifverträge können hier abweichende Regelungen enthalten. Wird die Probezeit auch aus dringenden betrieblichen Gründen über die Dauer von sechs Monaten hinaus verlängert, dann muss der Arbeitgeber die normalen gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten wie dies für die ersten beiden Beschäftigungsjahre bestimmt ist, nämlich einen Monat zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB). Tarifverträge können abweichende Regelungen enthalten.

Ohne eine solche Klausel müsste eine Änderungskündigung erfolgen, wenn sich der Angestellte mit dieser Handhabung nicht einverstanden erklärt.

Der Vorbehalt der Freiwilligkeit solcher zusätzlicher Zahlungen sollte unbedingt aufgenommen werden, da der Arbeitgeber riskiert, sie sonst nicht mehr zurücknehmen zu können.

Sind in einem Betrieb Betriebsferien üblich, dann handelt es sich dabei um einen "dringenden betrieblichen Belang", die Arbeitnehmer haben also in dieser Zeit ihren Urlaub zu nehmen. Jedoch kann der Arbeitgeber sie nicht zwingen, den gesamten Jahresurlaub während der Betriebsferien zu nehmen.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sollten im Hinblick auf ihre finanziellen Folgen für den Arbeitgeber nur vereinbart werden, wenn dies notwendig und wirtschaftlich sinnvoll ist. Ein Wettbewerbsverbot bedarf der Schriftform, muss jedoch nicht in einer gesonderten Urkunde erstellt werden. Wird der Arbeitnehmer zur Wettbewerbsenthaltung verpflichtet, dann muss der Arbeitgeber die Zahlung einer Karenzentschädigung versprechen. Wettbewerbsvereinbarungen können nichtig oder unverbindlich sein, sind sie nichtig, dann ist die gesamte Wettbewerbsvereinbarung rechtsunwirksam. Im Falle der unverbindlichen Wettbewerbsvereinbarung kann der Arbeitnehmer mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheiden, ob er das Wettbewerbsverbot beachtet und also einen Anspruch auf die Karenzentschädigung hat, oder das Verbot nicht beachtet mit der Folge, keine Entschädigung zu erhalten.

Bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses kann andererseits der Arbeitgeber mittels schriftlicher Erklärung auf das Wettbewerbsverbot des Arbeitnehmers verzichten. Dann wird der Arbeitgeber nach § 75 a HGB von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung mit Ablauf eines Jahres ab dem Zugang der Erklärung beim Arbeitnehmer befreit. Hat der Arbeitgeber also kein Interesse an dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, es aber in den Arbeitsvertrag aufgenommen, dann sollte er bereits mit der Kündigung die Verzichtserklärung aussprechen, denn der Arbeitnehmer muss während der Kündigungsfrist ohnehin bezahlt werden. Der Arbeitgeber erspart sich also für die Zeit der Kündigungsfrist die Karenzzahlung.

Ohne eine solche Klausel bleibt es dem Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb unbenommen, dem alten Arbeitgeber beliebig Konkurrenz zu machen. Dies ist lediglich während des Bestands des Arbeitsvertrages verboten (§ 60 HGB regelt dies für kaufmännische Angestellte, für sonstige Arbeitnehmer ergibt sich dies aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht). Das Wettbewerbsverbot darf höchstens für zwei Jahre gelten (§ 74 a HGB). Die Karenzentschädigung muss mindestens die Hälfte des letzten vertragsgemäßen Arbeitsentgelts betragen. Jedoch muss sich der Arbeitnehmer auf diese Zahlung das anrechnen lassen, was er durch andere Verwertung seiner Arbeitskraft in der betreffenden Zeit verdient oder es unterlässt zu verdienen, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung dieses Betrages den Betrag der zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistung um mehr als 1/10 übersteigen würde (§ 74 HGB). Auch gezahltes Arbeitslosengeld wird auf die Karenzentschädigung angerechnet (BAG DB 1991 S. 451).

Da das Wettbewerbsverbot nur insoweit verbindlich ist, als es dem Schutz des berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient (§ 74 a HGB) und das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert, sollte das Verbot hinsichtlich der Tätigkeit und regional eingegrenzt sein.

Diese Pflicht zur Auskunftserteilung ergibt sich aus § 74 c Abs. 2 HGB.

Es ist durchaus strittig, ob die Vereinbarung einer Vertragsstrafe im Arbeitsvertrag zulässig ist, insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Rechtes der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Jedenfalls sollten solche Vereinbarungen drucktechnisch hervorgehoben werden.

Das Gesetz verlangt ein solches vom Arbeitgeber unterzeichnetes Dokument. Es ist auch möglich, das Wettbewerbsverbot innerhalb des Vertrages selbst zu vereinbaren.

Die Bemessung der Probezeit richtet sich nach der Art und Wichtigkeit der Aufgabe. Unproblematisch ist eine Festlegung bis zu drei Monaten. Auch sechs Monate Probezeit werden als zulässig angesehen. § 622 BGB bestimmt, dass während einer Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann (§ 622 Abs. 3 BGB). Tarifverträge können hier abweichende Regelungen enthalten. Wird die Probezeit auch aus dringenden betrieblichen Gründen über die Dauer von sechs Monaten hinaus verlängert, dann muss der Arbeitgeber die normalen gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten wie dies für die ersten beiden Beschäftigungsjahre bestimmt ist, nämlich einen Monat zum 15. und zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB). Tarifverträge können abweichende Regelungen enthalten.

Empfehlenswert ist, für die Zeit nach dem Ablauf der Probezeit, die gesetzliche Grundkündigungspflicht zu vereinbaren (vgl. die Auflistung in § 622 BGB). Danach gibt es eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Für die Kündigung durch den Arbeitgeber gibt es eine Staffelregelung, abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses:

- nach zwei Jahren ein Monat zum Ende des Kalendermonats
- nach fünf Jahren zwei Monate zum Ende des Kalendermonats
- nach acht Jahren drei Monate zum Ende des Kalendermonats
- nach zehn Jahren vier Monate zum Ende des Kalendermonats
- nach zwölf Jahren fünf Monate zum Ende des Kalendermonats
- nach 15 Jahren sechs Monate zum Ende des Kalendermonats
- nach 20 Jahren sieben Monate zum Ende des Kalendermonats

Kündigungen müssen seit Mai 2000 schriftlich erfolgen, egal von wem sie ausgesprochen werden. Das gleiche gilt Auflösungsverträge oder für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages (§ 623 BGB).

Die sicherste Methode, eine Kündigung wirksam beweissicher dem Arbeitnehmer zuzustellen ist die direkte Übergabe an ihn unter Zeugen, wobei der Arbeitnehmer tunlichst den Erhalt der Kündigung quittieren sollte (er muss es aber nicht). Die nächstbessere Methode ist die Zustellung durch Boten in der Weise, dass ein Bote das Kündigungsschreiben erhält, von dessen Inhalt er Kenntnis genommen hat und den er verstanden hat. Nun sollte der Bote das Schreiben (gegebenenfalls unter Mitnahme eines Zeugen) entweder dem Arbeitnehmer in dessen Wohnung übergeben – hier möglichst auch wieder eine Quittung verlangen. Es genügt aber, wenn das Schreiben von dem Boten in den Briefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen wird.