

Wolfdieter Küttner

Personalbuch

Arbeitsrecht · Tarifrecht

**Arbeitsvertrag ohne Bezug-
nahme auf einen Tarifvertrag**



C.H. BECK

Leseprobe: 3 von insgesamt 7 Seiten

M9.2 Arbeitsvertrag ohne Bezugnahme auf einen Tarifvertrag

Zwischen

.....

– im folgenden Arbeitgeber –

und

... (vollständiger Name und Adresse)

– im folgenden Arbeitnehmer –

§ 1 Aufgabengebiet und Arbeitsort

(1) Der Arbeitnehmer wird als ... eingestellt. Tätigkeitsort ist ...

(2) Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Direktionsrechts gemäß § 106 GewO vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden zumutbaren sowie gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen und/oder den Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsort und/oder in einem anderen mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen einzusetzen. Die persönlichen Belange des Arbeitnehmers werden angemessen berücksichtigt.

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am

(2) Die Probezeit beträgt 6 Monate.

(3) Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

§ 3 Vertragsstrafe bei Nichtantritt

(1) Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis schuldhaft vertragswidrig nicht an, verpflichtet er sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe der auf einen Zeitraum von zwei Wochen entfallenden festen Vergütung (§ 5 Abs. 1). Die Vertragsstrafe ist nur verwirklicht, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach den gesetzlichen Bestimmungen einen weitergehenden Schaden geltend zu machen. Auf den insgesamt entstandenen Schaden ist dann die Vertragsstrafe anzurechnen.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden ausschließlich der Pausen.

(2) Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Werktage richtet sich nach den jeweiligen Vorgaben des Arbeitgebers. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und jeweiligen betrieblichen Regelungen.

(3) Dienstreisezeiten, die nicht in den vereinbarten Arbeitszeiten liegen, gelten unabhängig vom Verkehrsmittel nur dann als Arbeitszeit, wenn während der Reise über die Fortbewegung hinaus Arbeitsleistungen erbracht werden, zB Vorbereitung auf Besprechungen, Telefonate oder andere Arbeiten.

(4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Anforderung ggf. auch Über- und Mehrarbeit, sowie Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten.

§ 5 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein Bruttojahresgehalt in Höhe von ... EUR, das in zwölf gleichen monatlichen Raten am Ende eines jeden Monats nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen wird.

(2) Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer eine variable Vergütung gemäß

Die Auszahlung des variablen Anteils erfolgt im Regelfall im April des Folgejahres.

(3) Soweit der Arbeitgeber über die Zahlungen gemäß Abs. 1 und Abs. 2 hinaus Gratifikationen, Boni oder sonstige Sonderzahlungen neben dem laufenden Arbeitsentgelt gewährt, handelt es sich hierbei

Leseprobe: 3 von insgesamt 7 Seiten

um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer von ihm jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung derartiger eventuell gewährter freiwilliger Leistungen für die Zukunft entsteht auch nach mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung nicht.

(4) Einmal jährlich jeweils zum 01.01, erstmals nach Vollendung des ersten vollen Kalenderjahres der Beschäftigung nimmt der Arbeitgeber eine Überprüfung der Vergütung unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung des Gehaltsniveaus, der Lebenshaltungskosten und der Entwicklung des Unternehmens vor. Ein Rechtsanspruch auf Erhöhung der Vergütung besteht nicht.

(5) Eine Abtretung oder Verpfändung der zu gewährenden Bezüge ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Arbeitgeber zulässig. Der Arbeitnehmer hat in jedem Fall die hierdurch dem Arbeitgeber entstehenden Kosten zu tragen bzw. zu erstatten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, für jede Pfändung, erlaubte Verpfändung und erlaubte Abtretung 3% des jeweils einbehaltenen und an den Gläubiger abzuführenden Betrages als Ersatz der entstehenden Kosten zu berechnen und einzubehalten.

Dieser Anspruch gilt jeweils als vor der Gehaltszahlung entstanden. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis gestattet, dass dem Arbeitgeber überhaupt kein Schaden entstanden ist oder ein niedrigerer Schaden als die 3% des jeweils einbehaltenen und an den Gläubiger abzuführenden Betrags.

(6) Für den Fall einer irrtümlichen Gehaltsüberzahlung an den Arbeitnehmer ist dieser verpflichtet, alle überzahlten Beträge zurückzahlen. Der Einwand der Entreicherung ist ausgeschlossen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruht, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

(7) Mit der Vergütung gemäß Abs. 1 ist angeordnete Über- und Mehrarbeit des Arbeitnehmers abgegolten, soweit sie monatlich 25 Stunden nicht überschreitet und soweit durch Betriebsvereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist. Zuschläge für Mehr-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit werden nicht gezahlt; sie sind in den Bezügen mit enthalten.

§ 6 Aufwendungen und sonstige Aufwendungen

Reisekosten und sonstige Aufwendungen im Interesse des Arbeitgebers werden dem Arbeitnehmer gegen Nachweis im Rahmen und nach Maßgabe der jeweils anwendbaren betrieblichen und gesetzlichen (insbesondere steuerrechtlichen) Vorschriften erstattet.

§ 7 Dienstfahrzeug

(1) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer ein Dienstfahrzeug des Typs oder vergleichbar gemäß der jeweils geltenden Dienstwagenrichtlinie zur Verfügung. Der Arbeitnehmer darf den Dienstwagen auch privat nutzen.

(2) Die private Nutzung kann vom Arbeitgeber widerrufen werden, wenn der Arbeitnehmer das Dienstfahrzeug vertragswidrig benutzt oder wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer berechtigt von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt oder suspendiert hat. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit übernimmt, bei der er im Gegensatz zur bisherigen kein Dienstfahrzeug benötigt. Ein Anspruch des Arbeitnehmers wegen des Entzugs der privaten Nutzung besteht in diesen Fällen nicht.

(3) Die Besteuerung des mit der privaten Nutzung verbundenen geldwerten Vorteils erfolgt nach den jeweils geltenden steuerlichen Regelungen im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens und ist vom Arbeitnehmer zu tragen.

§ 8 Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der vom Arbeitgeber hierfür vorgesehenen Stelle, ansonsten dem Vorgesetzten, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich nach Kenntnis, möglichst vor dem Zeitpunkt der erwarteten Arbeitsaufnahme telefonisch oder per E-Mail anzuzeigen, sowie auf Verlangen des Arbeitgebers die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Ist der Arbeitnehmer hierzu selbst nicht in der Lage, hat er in gleicher Weise die Informationen des Arbeitgebers durch Dritte zu veranlassen.

Leseprobe: 3 von insgesamt 7 Seiten

(2) Vor Ablauf des dritten Tages der Arbeitsunfähigkeit ist ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Aus diesem soll sich auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergeben. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die angegebene Zeit hinaus, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten und unverzüglich ein Anschlussattest vorzulegen. Der Arbeitgeber kann im Einzelfall auch eine frühere Vorlage des Attestes verlangen.

§ 9 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Werktagen (Arbeitstagen) pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen.

(2) Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

(3) Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt ist.

(4) Im Übrigen gelten die jeweiligen betrieblichen Urlaubsregelungen.

(5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.

§ 10 Nebentätigkeiten, Wettbewerb und Beteiligungen

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebentätigkeiten aufzunehmen. Der Arbeitgeber hat seine Zustimmung zu geben, wenn nicht seine berechtigten Interessen dagegen sprechen.

(2) Während des Bestehens dieses Arbeitsvertrages ist es dem Arbeitnehmer untersagt, direkt oder indirekt (zB als Leiharbeiter), als freier Mitarbeiter oder als Arbeitnehmer für ein mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehendes Unternehmen tätig zu werden oder eigene unternehmerische Tätigkeiten zu entfalten, die mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz treten könnten.

(3) Während des Bestehens des Arbeitsvertrages ist es dem Arbeitnehmer nicht gestattet, sich direkt oder indirekt (zB über Dritte) an einem im Wettbewerb zu dem Arbeitgeber stehenden Unternehmen zu beteiligen. Ausgenommen hiervon sind bloße Finanzbeteiligungen.

§ 11 Geheimhaltung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Diese Pflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Gesellschaften, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. Die Geheimhaltung ist sowohl gegenüber Außenstehenden, als auch gegenüber anderen Mitarbeitern des Arbeitgebers, die mit dem betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind, zu wahren.

(2) Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrags und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

(3) Der Arbeitnehmer wird allgemeinen und speziellen Anweisungen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung Folge leisten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

(4) Vorträge oder Veröffentlichungen, welche die Interessen, Geschäftsfelder oder Produkte des Arbeitgebers berühren, bedürfen der schriftlichen vorherigen Einwilligung des Arbeitgebers.

§ 12 Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge

(1) Für Rechte an Erfindungen oder technischen Verbesserungen, die der Arbeitnehmer während