

Muster eines einfachen Anstellungsvertrages

zwischen

- im folgenden Arbeitgeber genannt-

und

.....
- im folgenden Arbeitnehmer/in genannt-

wird nachfolgender Arbeitsvertrag mit folgendem Inhalt geschlossen:

§ 1

Beginn des Arbeitsverhältnisses

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird ab dem befristet für sechs Monate zum Zwecke der Erprobung eingestellt. Während dieser Zeit können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis ohne Angaben von Gründen jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen kündigen. Das befristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Probezeit, sofern es nicht ausdrücklich verlängert wird.

Der/Die Arbeitnehmer/in wird für die Zeit vom bis gemäß § 1 Abs. 1 BeschFG eingestellt¹.

Nach § 1 Abs. 1 BeschFG wird das Arbeitsverhältnis verlängert bis zum,
wird das Arbeitsverhältnis verlängert bis zum,
wird das Arbeitsverhältnis verlängert bis zum

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der angeführten Frist, ohne daß es einer vorhergehenden Kündigung bedarf.

Es wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart. Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis ohne Angaben von Gründen jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen kündigen.

(2) Vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

(3) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens bei Dienstantritt die notwendigen Arbeitspapiere auszuhändigen. Erfüllt der/die Arbeitnehmer/in diese Verpflichtung nicht, so ist der Arbeitgeber zur außerordentlichen und fristlosen Kündigung berechtigt.

§ 2

Inhalt des Arbeitsverhältnisses

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird als eingestellt.

.....
.....

¹ Es kann ein weiterer, über die Probezeit hinausgehender gewünschter Befristungszeitraum (z.B. ein halbes Jahr) angegeben werden. Anschließend kann das Arbeitsverhältnis nur noch bis zu drei Mal (z.B. jeweils ein halbes Jahr) befristet werden. Insgesamt darf die Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz jedoch nicht länger als zwei Jahre dauern. Die Probezeit wird dabei nicht mit eingerechnet. Vorgenanntes gilt jedoch nicht bei Arbeitnehmern, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

- (2) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem/der Arbeitnehmer/in eine andere seiner/ihrer Ausbildung und Qualifikation entsprechende Tätigkeit und in dringenden Fällen aus betrieblichen Gründen auch eine davon abweichende Tätigkeit zuzuweisen.

§ 3 Arbeitszeit

Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich. Zugrunde gelegt wird eine-Tage-Woche. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und bleiben dem Weisungsrecht des Arbeitgebers vorbehalten.

§ 4 Arbeitsort

Der/Die Arbeitnehmer/in wird im Betrieb oder einem anderen vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arbeitsort beschäftigt.

§ 5 Vergütung

- (1) Der/Die Arbeitnehmer/in erhält ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von DM.....
 Der/Die Arbeitnehmer/in erhält einen Stundenlohn in Höhe von DM brutto.

Es werden folgende jederzeit frei widerrufliche Zuschläge vereinbart:

.....
.....

Die Vergütung ist jeweils am 1. des Folgemonats fällig.

- (2) Zahlt der Arbeitgeber ein höheres monatliches Entgelt als nach Absatz (1) vereinbart, so handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers begründet. Der Arbeitgeber ist daher berechtigt, zukünftig jederzeit die Gewährung der Leistung einzustellen. In jedem Fall ist der Arbeitgeber zur Anrechnung der Leistung auf eventuelle Lohnerhöhungen berechtigt.
- (3) Ein Anspruch auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, sonstige Gratifikationen sowie anderweitige zusätzliche Leistungen besteht nicht. Erfolgen solche Leistungen gleichwohl, so stehen sie unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs. Ein Rechtsanspruch entsteht auch bei wiederholter Gewährung ohne Hinweis auf die Freiwilligkeit nicht.
- (4) Falls Leistungen der in Absatz (3) genannten Art gewährt werden, so sind diese zurückzahlen, wenn das Anstellungsverhältnis von einem der beiden Vertragspartner bis zum 31. März des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres beendet wird. Ausgenommen hiervon sind Kündigungen aus betriebsbedingten oder aus personenbedingten, vom/von der Arbeitnehmer/in nicht zu vertretenden Gründen. Diese Regelung gilt sinngemäß für Aufhebungsvereinbarungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit seiner Rückzahlungsforderung gegen rückständige oder nach der Kündigung (Aufhebungsvereinbarung) fällig werdende Vergütungsansprüche im Rahmen der gesetzlichen Pfändungsschutzvorschriften aufzurechnen.
- (5) Der/Die Arbeitnehmer/in darf seine Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers verpfänden oder abtreten.
- (6) Sämtliche Entgelt- und Aufwendungsersatzansprüche der Vertragsschließenden sind innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch innerhalb von zwei Monaten nach der Beendigung schriftlich geltend zu machen, anderenfalls sind sie erloschen. Bleibt die Geltendmachung innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Anspruchsschreibens beim Anspruchsgener erfolglos, erlöschen sie, sofern der Anspruch nicht innerhalb einer Frist von zwei Monaten gerichtlich geltend gemacht wird.
- (7) Die Berufung auf den Wegfall der Bereicherung gemäß § 818 Abs. 3 BGB wird abbedungen.

§ 6 Urlaub

Der/Die Arbeitnehmer/in erhält kalenderjährlich einen Erholungsurlaub nach den gesetzlichen Vorschriften. Dies sind derzeit 24 Werktage. Abweichend von der gesetzlichen Regelung werden zusätzlich Werktage Urlaub gewährt. Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem Arbeitgeber festgelegt. Auf Anforderung des Arbeitgebers ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, seine jeweilige Urlaubsanschrift mitzuteilen. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7

Arbeitsverhinderung und Krankheit

- (1) Aufgrund betrieblicher Notwendigkeit hat der/die Arbeitnehmer/in bei einer Erkrankung, die ihn an der Wahrnehmung des Dienstes hindert oder voraussichtlich hindern wird, oder bei einer sonstigen Arbeitsverhinderung den Arbeitgeber unverzüglich hiervon zu unterrichten, und zwar so zeitig vor seiner Arbeitsschicht, daß der Arbeitgeber Zeit genug hat, Ersatz zu beschaffen. Dauert die Erkrankung längere Zeit an, so ist dem Arbeitgeber wöchentlich die voraussichtliche Zeit der Erkrankung mitzuteilen.
- (2) Im Falle der Erkrankung ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, vom 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit an eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der/die Arbeitnehmer/in ebenfalls verpflichtet, vom 1. Tag der Fortdauer der Krankheit an eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.
- (3) Ist der/die Arbeitnehmer/in infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn/sie ein Verschulden trifft, so wird wegen der Entgeltfortzahlung auf die gesetzlichen Vorschriften verwiesen.
- (4) Bei wiederholter Nichtbeachtung der Pflichten nach Absatz (1) und/oder Absatz (2) trotz Abmahnung ist der Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt. Außerdem kann er den/die Arbeitnehmer/in auf Schadensersatz in Anspruch nehmen.
- (5) Bei Freistellung zum Zwecke der Pflege erkrankter Kinder besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

§ 8

Sonstiges

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner/ihrer Anschrift umgehend dem Arbeitgeber mitzuteilen.

§ 9

Nebentätigkeit

Die Aufnahme von Nebentätigkeiten bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 10

Kooperationspflichten

- (1) Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, seine/ihre ganze Arbeitskraft ausschließlich dem Unternehmen zu widmen, die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten und an der Fortentwicklung des Betriebes sowie der Verbesserung aller Dienstleistungen und Organisationsverfahren aktiv gewissenhaft mitzuarbeiten und nach bestem Vermögen zu erfüllen. Die Zusammenarbeit mit den Kollegen soll kooperativ, umsichtig und verantwortlich sein. Der/Die Arbeitnehmer/in hat ein gutes Arbeitsklima zu erhalten und zu fördern.
- (2) Die Annahme von Geschenken/Vergünstigungen irgendwelcher Art Geschäftspartnern des Unternehmens ist dem/der Arbeitnehmer/in untersagt. Er/Sie ist verpflichtet, jeden solchen ihm/ihr gegenüber gemachten Versuch dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, Geräte und Werkzeug pfleglich zu behandeln, dem Arbeitgeber über defekte Geräte und Werkzeuge sofort Mitteilung zu machen sowie dem Arbeitgeber Ersatz für von ihm/ihr verursachte Schäden zu leisten.

- (4) Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich zur Befolgung der jeweils gültigen Betriebsordnung. Mit den betriebsüblichen Kontrollmaßnahmen erklärt sich der/die Arbeitnehmer/in einverstanden.

§ 11

Erscheinungsbild

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, während der Arbeitszeit die vorgeschriebene Arbeitskleidung zu tragen und durch eine gepflegte äußere Erscheinung den Erfolg des Unternehmens und dessen Darstellung nach außen zu fördern.

§ 12

Verschwiegenheitspflicht

- (1) Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, sowohl für die Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge im Unternehmen, die ihm/ihr im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit anvertraut und bekanntgeworden sind, sowie über die Belange der Kunden und sonstiger Personen, mit denen er/sie im Rahmen seiner Tätigkeit Kontakt hat, gegenüber Außenstehenden und unbeteiligten Mitarbeitern strengstes Stillschweigen zu bewahren und sie auch persönlich nicht auf unlautere Art zu verwenden. Vor Auskunftserteilung an Dritte ist die schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Gespräche zwischen Mitarbeitern, die Belange des Unternehmens oder anderer Mitarbeiter zum Inhalt haben, wenn diese an öffentlichen Plätzen oder in öffentlichen Räumen erfolgen, bei denen Dritte ungewollt Zeugen werden können. Persönliche Daten sind so aufzubewahren, daß Dritte keinen Einblick nehmen können. Ansonsten gelten die gesetzlichen Vorschriften.
- (2) Der Bruch der Schweigepflicht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses berechtigt den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung. Bei Verletzung der Schweigepflicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der/die Arbeitnehmer/in vom Arbeitgeber - gegebenenfalls auch im Wege des Regresses - auf Schadensersatz in Anspruch genommen werden. Der Arbeitgeber behält sich strafrechtliche Schritte vor.

§ 13

Polizeiliches Führungszeugnis

Auf Verlangen des Arbeitgebers beschafft der/die Arbeitnehmer/in unverzüglich ein polizeiliches Führungszeugnis.

§ 14

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann unabhängig von einer etwaigen Befristung innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den/die Arbeitnehmer/in während der Kündigungsfrist von der Arbeit freizustellen.
- (3) Sofern dieser Vertrag nicht vorher gekündigt oder in beiderseitigen Einvernehmen aufgelöst wird, endet das Vertragsverhältnis zum Ende des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in die Rente eines gesetzlichen Versicherungsträgers erstmalig erhält. Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich davon zu unterrichten, daß er/sie einen diesbezüglichen Antrag gestellt hat.
- (4) Das Vertragsverhältnis endet jedoch spätestens zum Ende des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in sein/ihr 65. Lebensjahr vollendet hat.
- (5) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmer/in sämtliche im Eigentum des Unternehmens stehende Gegenstände an sie herauszugeben.

§ 15 Vertragsstrafe

- (1) Im Falle der Nichtaufnahme der Tätigkeit oder der rechtswidrigen und schuldhaften Nichtaufnahme der Arbeit oder der vertragswidrigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses sowie der rechtswidrigen und schuldhaften Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, verpflichtet sich der/die Arbeitnehmer/in, als pauschalierten Schadensersatz und Vertragsstrafe einen Betrag in Höhe von 50 % seines durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes für diejenige Zeit zu zahlen, in der er seine Dienste nicht vertragsgerecht geleistet hat, mindestens jedoch 4000,00 DM. Darüber hinaus ist das Unternehmen berechtigt, einen weitergehenden Schadensersatz geltend zu machen.

§ 16 Nachweispflichten

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eventuelle von der Berufsgenossenschaft oder Behörden vorgeschriebene Tauglichkeitsuntersuchungen unaufgefordert vorzulegen. Der Arbeitsvertrag wird unter der aufschiebenden Bedingung der Vorlage dieser Bescheinigung geschlossen. Außerdem hat der Arbeitnehmer unaufgefordert die je nach Tätigkeit anderweitig vorgeschriebenen Gesundheitszeugnisse nachzuweisen.
- (2) Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, daß chronische Erkrankungen, die Einfluß auf die vorgesehene Arbeitsleistung haben könnten, nicht bestehen. Sind solche Erkrankungen gleichwohl vorhanden und dem Arbeitnehmer bekannt, berechtigt dies den Arbeitgeber zur Anfechtung dieses Vertrages.

§ 17 Abtretung

- (1) Der/Die Arbeitnehmer/in tritt seine Schadensersatzansprüche insoweit ab, als er/sie durch einen Dritten verletzt wird und der Arbeitgeber Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall leistet.
- (2) Er/Sie ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Erhebung der Ansprüche erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 18 Schlußbestimmungen

- (1) Die Aufhebung, Änderung und Ergänzung dieses Anstellungsvertrages bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform, sind nichtig.
- (2) Sollte eine der Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. In einem solchen Fall ist der Vertrag nach Sinn und Zweck unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen so zu formulieren, daß er der ursprünglichen unwirksamen Formulierung möglichst nahe kommt.

Dieser Vertrag wurde in zwei Ausfertigungen erstellt und beiderseitig unterschrieben. Der/Die Arbeitnehmer/in hat eine Ausfertigung erhalten.

....., den

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des/der Arbeitnehmers/in

© Michael W. Felser, Rechtsanwälte Felser, <http://www.felser.de>, Kurfürstenstraße 14, 50321 Brühl



Felser/Roos, Rechte des Betriebsrats: Mehr zu diesem Ratgeber (Kritiken, Leseproben, Verlagsankündigung) erfahren Sie unter

http://www.felser.de/felser/buecher/buch_1.htm

Hier können Sie das Buch bestellen (einfach anklicken):

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3766328492/juracity/302-9653824-8457643>

Weitere Informationen zu Kündigung und Kündigungsschutz finden Sie in unserem im Bund-Verlag erschienenen Ratgeber:



Seidel/Felser
Kündigung – Was tun?
Bund Verlag
2. Auflage 2001

TIPP: Schließen Sie eine [Rechtsschutzversicherung](#) ab, wenn Sie noch keine haben. Wenn Sie zur Miete wohnen, ein Auto oder Motorrad haben und angestellt arbeiten, lohnt sich eine Rechtsschutzversicherung, die mit Vollrechtsschutz (Privat- und Familienrechtsschutz) zwischen 200 und 400 DM kostet, eigentlich immer. Ein Kündigungsschutzverfahren kann leicht in erster Instanz 3000 bis 4000 DM kosten, in zweiter Instanz können die Kosten sogar fünfstellig werden. Sie können daher errechnen, wie schnell sich eine Rechtsschutzversicherung „amortisiert“. Testergebnisse über Rechtsschutzversicherungen aus den Verbraucherzeitschriften Capital, Finanztest und Stiftung Warentest erhalten Sie im Internet, u.a. unter <http://www.felser.de>

Mehr zum Buch (u.a. Leseprobe) unter http://www.felser.de/felser/buecher/buch_2.htm

Hier können Sie das Buch bestellen (einfach anklicken):

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3766332309/juracity/302-9653824-8457643>

Bitte besuchen Sie auch die folgenden Internetseiten:

<http://www.kuendigung.de>

<http://www.betriebsverfassung.de>

<http://www.abfindung.com>

© by Michael W. Felser, Rechtsanwälte Felser, <http://www.felser.de>, Kurfürstenstraße 14, 50321 Brühl

<http://www.arbeitsvertrag.de>