

handwerk. magazin

www.handwerk-magazin.de

Mustervertrag:

ARBEITSVERTRAG EHEPARTNER/ NAHER ANGEHÖRIGER (befristet/ohne Tarif)

Autorin: **Anna Rehfeldt**, LL.M., Rechtsanwältin

Bitte beachten Sie den Haftungsausschluß und die Hinweise am Ende des Mustervertrages, auf der nächsten Seite!

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

(Musterformatierung auf Briefbogen des Arbeitgebers)

Zwischen

-Arbeitgeber-

und

-Arbeitnehmer-

wird folgender befristeter Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer/ Probezeit

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
2. Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit. Innerhalb dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien ohne Angabe eines Grundes mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Frist gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

§ 2 Tätigkeit und Arbeitsort

1. Der Arbeitnehmer wird als _____ beschäftigt. Die vom Arbeitnehmer auszuführenden Leistungen umfassen die dem vorgenannten Berufsbild entsprechenden Tätigkeiten sowie allen sonst dem Berufsbild innewohnenden Aufgaben.
2. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers wird wie folgt beschrieben:

[= stichpunktartige Beschreibung der genauen Tätigkeit des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber]
3. Der Arbeitgeber ist berechtigt den Aufgabenkreis des Arbeitnehmers zu ergänzen und zu ändern, soweit dies durch geschäftliche Erfordernisse erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Die Änderungen müssen mit der bis dahin tatsächlichen Beschäftigung gleichwertig sein. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers wird hiervon nicht berührt.
4. Als Betriebsstätte weist der Arbeitgeber folgenden Arbeitsort dem Arbeitnehmer zu: _____ *[= genaue Bezeichnung und Anschrift]*

Der Arbeitnehmer hat hier grundsätzlich seine Leistungen zu erbringen, wenn und soweit sich aus der Natur der Tätigkeit keine abweichende Regelung ergibt. Der Arbeitgeber behält sich vor, von seinem Weisungsrecht im Sinne der §§ 106 GewO, 315 BGB gegenüber dem Arbeitnehmer Gebrauch zu machen und dem Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang auch einen anderen zumutbaren Arbeitsort zuzuweisen.

§ 3 Arbeitszeit/ Arbeitszeitkonto/ Dokumentationspflichten

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden pro Woche unter Ausschluss der Pausenzeiten und ist von Montag bis Freitag zu leisten. Die Lage der täglichen Arbeitszeit und der Pausen bestimmen sich nach den betrieblichen Gegebenheiten. Ruhezeiten bestimmen sich nach den gesetzlichen Regelungen gemäß § 5 ArbZG
2. Der Arbeitgeber behält sich vor, mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende, Arbeitszeitkonten einzuführen. Die zwingenden gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes haben Vorrang.
3. Aus betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber mit einer Ankündigungsfrist von sieben Tagen eine Verkürzung der Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Abteilungen einführen, wenn und soweit die Voraussetzungen für eine Kurzarbeit vorliegen. Der Vergütungs- und Beschäftigungsanspruch verringert sich im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.
4. Nach dem MiLoG und etwaigen anderen rechtlichen Regelungen, bestehen für den Arbeitnehmer Dokumentationspflichten in Bezug auf die Arbeitszeiten.
Der Arbeitnehmer erklärt sich zur Mitwirkung der Einhaltung der Dokumentationspflichten bereit. Der Arbeitnehmer wird insbesondere dem Arbeitgeber im Falle von dessen Abwesenheit unverzüglich die notwendigen Angaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen schriftlich mitteilen.

§ 4 Vergütung/ Überstunden/ Fortbildung/ Bildungsurlaub

1. Für die nach § 2 festgelegte Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer bei einem Stundenlohn von _____ Euro/ Stunde eine Grundvergütung in Höhe von _____ € brutto pro Monat.
2. Die Vergütung wird jeweils zum ____ des Folgemonats auf ein, vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto und für den Arbeitnehmer kostenfrei überwiesen.
3. Der Arbeitgeber ist berechtigt unter Beachtung der Höchstarbeitszeitgrenzen nach dem Arbeitszeitgesetz Überstunden anzuordnen, wenn die aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet der Anordnung nachzukommen.

Mit der Vergütung sind sämtliche Überstunden, Mehrarbeitszeiten sowie Arbeiten an Sonn- und Feiertagen abgegolten. (bei einer 40-Stunden-Woche bis zu 10 Stunden/Monat, ansonsten anteilig geringer) Dies gilt allerdings nur, wenn und soweit die gesetzlichen Vorgaben nach dem MiLoG oder sonstiger rechtlicher Bestimmungen eingehalten werden. Liegt die Vergütung im Fall von Überstunden unterhalb der Vorgaben des MiLoG oder sonstiger rechtlicher Bestimmungen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung nach den einschlägigen Regelungen.

Im Übrigen werden Überstunden nur dann vergütet, wenn dies in jedem Einzelfall vom Arbeitgeber vorab ausdrücklich und verbindlich zugesagt wurde und der Arbeitnehmer einen durch den Arbeitgeber bestätigten Stundenzettel vorlegt. Der Stundenzettel ist jeweils zum Monatsende vorzulegen. Die Überstundenvergütung erfolgt zusammen mit der regelmäßigen Vergütung des Folgemonats.

[Anmerkungen: Anstelle der Vergütung von Überstunden kann auch eine bezahlte Freistellung vereinbart werden. Es kann außerdem auch zugunsten des Arbeitgebers ein Wahlrecht vereinbart werden. Im Zweifel sollte sich rechtskundiger Rat eingeholt werden.]

4. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gratifikationen, 13. Monatsgehalt etc. Für den Fall, dass der Arbeitgeber derartige Sonderleistungen erbringt, so ist dies jeweils freiwillig und begründet keinen Rechtsanspruch auf zukünftige Zahlungen. Das gilt auch bei wiederholten Zahlungen.
5. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung lediglich im Rahmen rechtlich vorgesehener und zwingender Vorgaben. Eine freiwillige Gewährung von Fortbildungen erfolgt nicht. Hiervon unberührt bleiben etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers auf Bildungsurlaub.

§ 5 Nebentätigkeit

Für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ist es dem Arbeitnehmer untersagt, entgeltliche Nebentätigkeiten ohne Zustimmung des Arbeitgebers auszuüben. Der Arbeitgeber hat die Zustimmung zu erteilen, wenn betriebliche Interessen nicht entgegen stehen.

Der Arbeitnehmer muss bei Mitteilung über seine beabsichtigte Nebentätigkeit den Namen, Anschrift sowie Art und Dauer des Unternehmens, bei dem er arbeiten will, schriftlich dem Arbeitgeber anzeigen. Der Arbeitgeber kann eine einmal erteilte Zustimmung jederzeit widerrufen, wenn betriebliche Gründe dies erfordern. Hierzu zählt insbesondere die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers.

§ 6 Urlaub

- Bei einer 5-Tage Woche steht dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen pro Jahr zu.
- *(Falls erforderlich: Über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus, hat der Arbeitnehmer einen übergesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von _____ weiteren Tagen.)*
- 2./3. Der Gesamt-Jahresurlaubsanspruch beträgt somit _____ Arbeitstage.
- 3./4. Bei der Erteilung des Urlaubs wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch und nachrangig etwaiger übergesetzlicher Urlaub erfüllt.
- 4./5. Zeiten und Dauer des Urlaubs bestimmt der Arbeitgeber entsprechend den betrieblichen Erfordernissen und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers.
- 5./6. Urlaubsjahr ist Kalenderjahr. Urlaubsanträge sind möglichst zu Beginn eines jeden Jahres einzureichen, spätestens jedoch jeweils 3 Monate vor Urlaubsbeginn.
Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr findet grundsätzlich nicht statt. Eine Ausnahme ist dann zu machen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies erfordern. Der Urlaub muss in diesem Fall in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, anderenfalls verfällt der Urlaub mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt wird.
Kann der gesetzliche Urlaub aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht genommen werden, so ist er abzugelten.
- 6./7. Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist auch dann abzugelten, wenn dieser wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres bzw. bei Übertragung, bis zum 31.03. des Folgejahres erfüllt wurde. Dies gilt jedoch bis maximal zum 31.03. des übernächsten Jahres (Beispiel: Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2021 verfällt auch in Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit spätestens am 31.03.2023).
- 7./8. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.
- 8./9. Der Urlaub darf erst nach Genehmigung durch den Arbeitgeber angetreten werden.
- 9./ 10. Im Rahmen von Elternzeit gewährt der Arbeitgeber keinen (anteiligen) Urlaub, sodass ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung insoweit nicht besteht. Der Arbeitgeber macht bereits jetzt von seinem Recht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch.

§ 7 Arbeitsunfähigkeit/ Ausschluss Vergütung bei Pflege/ Ausschluss § 616 BGB

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet den Arbeitgeber im Falle seiner Arbeitsverhinderung unverzüglich, soweit möglich noch vor Arbeitsbeginn, unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung (ggf. telefonisch) zu informieren. Im Übrigen wird auf das Informationsblatt zur neuen elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU), welches als Anlage zum Arbeitsvertrag genommen und somit Bestandteil des Arbeitsvertrags wird, verwiesen.

[Anmerkung: Betriebe sollten in einem, zum Arbeitsvertrag separaten Informationsblatt über die Neuregelungen zur eAU Ihre Arbeitnehmer informieren. Das Informationsblatt sollte auf den Betrieb zugeschnitten sein und Informationen darüber enthalten, wie das Verfahren bei Krankheit nun im Betrieb abläuft und wer davon betroffen ist. Im Zweifel sollten sich Betriebe rechtskundigen Rat einholen.]

2. Die Anwendung von § 616 BGB wird ausgeschlossen. Wird der Arbeitnehmer zur Pflege seines erkrankten Kindes oder bei akuter Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger freigestellt, erfolgt keine Entgeltfortzahlung. Die Beantragung von Urlaub bleibt weiterhin möglich.
3. Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten die gesetzlichen Regelungen.

§ 8 Geheimhaltung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die Dauer der Beschäftigung absolute Geheimhaltung über den Arbeitsvertrag, seiner Vergütung, von Arbeits- und Kündigungszeiten sowie von Kündigungsfristen zu wahren. Gleiches gilt für alle Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sowohl die allgemeinen als auch die speziellen Geheimhaltungsmaßnahmen des Arbeitgebers zu beachten und einzuhalten. Als Geschäftsgeheimnisse im vorgenannten Sinn sind vor allem (nicht abschließend) folgende Punkte:

[Anmerkungen: Aufgrund des am 26.04.2019 in Kraft getretene Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) werden nun aktive und objektiv feststellbare Schutzmaßnahmen seitens des Arbeitgebers verlangt. Es empfiehlt sich aus diesem Grund, die wesentlichen Informationen (abstrakt) zu beschreiben, die von den jeweiligen Geheimhaltungsmaßnahmen umfasst sind. Im Zweifel sollte sich Betriebe rechtskundigen Rat einholen.]

3. Die Geheimhaltungspflicht des Arbeitnehmers beginnt mit der Unterzeichnung dieses Vertrages und gilt auch nach der Beendigung weiter fort.

§ 9 Kündigung/ Freistellung/ Hinweis Kündigungsschutz/ Beendigung wegen Rente

1. Nach Ablauf der in § 1 genannten Probezeit, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängerte Kündigungsfristen gelten für beide Seiten gleichermaßen.
2. Das Recht, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich zu kündigen bleibt für beide Seiten unberührt.
3. Der Arbeitgeber ist berechtigt den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung (egal von welcher Seite) unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung von etwaigen Resturlaubsansprüchen unwiderruflich von der Arbeit freizustellen.
4. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
5. Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.
6. Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus sonstigen Gründen nach seiner Ansicht rechtlich nicht unwirksam ist, muss der Arbeitnehmer binnen 3 Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben. Die Klage ist auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist zu richten, §§ 4, 7 KSchG. Wenn und soweit sich die Klage gegen eine Kündigung richtet, die eine Änderung von Arbeitsbedingungen vorsieht (= Änderungskündigung), hat der Arbeitnehmer Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus sonstigen Gründen rechtlich nicht wirksam ist. Hier gilt ebenfalls eine Frist von 3 Wochen, beginnend ab Zugang der schriftlichen Änderungskündi-

gung. Wenn und soweit die Kündigung die Zustimmung einer Behörde bedarf, beginnt die Frist erst ab Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer.

7. *(7. Falls gewünscht: Das Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall und ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erfüllt. Spätestens jedoch mit Erreichen der gesetzlich festgelegten Regelaltersgrenze. Das gilt entsprechend für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen erfüllt.*

§ 10 Vertragsstrafe, Geschenke, Whistleblowing

1. Nimmt der Arbeitnehmer schuldhaft (vorsätzlich/ fahrlässig) die Arbeit nicht oder nicht rechtzeitig auf, löst er das Arbeitsverhältnis schuldhaft ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist auf, veranlasst er schuldhaft die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, verstößt er gegen seine Geheimhaltungsverpflichtung, übt er eine unerlaubte Nebenbeschäftigung aus oder verstößt er gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot, so hat er dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe nach folgenden Regelungen zu zahlen:
 - Bei schuldhaftem Nichtantritt ist eine Vertragsstrafe in Höhe des Bruttoarbeitsentgelts zu zahlen, dass der Arbeitnehmer bei Einhaltung der Mindestkündigungsfrist unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte.
 - Bei schuldhaftem verspätetem Arbeitsantritt ist eine Vertragsstrafe für jeden Tag der Verspätung in Höhe des auf den Tag unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit entfallende Bruttoentgelt zu zahlen.
 - Bei schuldhafter Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist oder bei schuldhafter Veranlassung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist eine Vertragsstrafe in Höhe des Bruttoarbeitsentgelts zu zahlen, dass der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit bei Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist erhalten hätte.
 - Bei Verstößen gegen die Geheimhaltungspflichten ist für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von einem unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalt zu zahlen.
 - Übt der Arbeitnehmer unberechtigt eine Nebentätigkeit aus oder verstößt schuldhaft gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot, so beträgt die Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Bruttomonatsgehalt unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit. Eine Pflichtverletzung liegt für jeden einzelnen Tag, an dem der Arbeitnehmer einer unerlaubten Nebentätigkeit nachgeht und/ oder gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot verstößt, vor. Die Vertragsstrafe wird jeden einzelnen Tag der Zuwiderhandlung oder des Verstoßes neu verwirkt und kann mehrfach innerhalb eines Monats verwirkt werden. Die Vertragsstrafe ist bei mehrfacher Verwirkung je Kalendermonat maximal auf insgesamt 150 % eines unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalts begrenzt.
2. Der Arbeitnehmer darf weder Geschenke noch sonstige Vergünstigen zu seinem eigenen oder zu fremden Vorteil fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, wenn diese Person mit dem Arbeitgeber eine vertragliche Beziehung anstrebt oder eine solche Beziehung bereits besteht.
Keine Vergünstigung im oben genannten Sinn ist ein Vorteil, der im normalen Geschäftsverkehr als üblich angesehen wird und im Einzelfall den Betrag von 5,00 € nicht übersteigt.
3. Angebote von Geschenken oder Vergünstigen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich und ohne Aufforderung anzuzeigen.
4. Stellt der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitsleistung Pflichtverstöße, Straftaten oder sonstiges pflichtwidriges Verhalten von Kollegen fest, hat er dem Arbeitgeber dies unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Für den Fall von Untersuchungen und Nachforschungen zu einem etwaigen Pflichtverstoß und/oder einer Straftat von Kollegen kooperiert der Arbeitnehmer uneingeschränkt mit dem Arbeitgeber. Bei Missachtung dieser Pflichten können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen werden.

5. Der Arbeitgeber behandelt die Informationen, insbesondere auch die Angaben über die Person des Arbeitnehmers absolut vertraulich.

§ 11 Gesundheit/ Behinderung

1. Der Arbeitnehmer versichert, dass er nach seiner derzeitigen Kenntnis, weder an einer Krankheit noch an einer Behinderung leidet, die der Erfüllung seiner Arbeitsleistung entgegensteht oder ihn hieran behindert.
2. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert Mitteilung darüber zu machen, dass er einen Antrag auf Anerkennung einer Behinderung bzw. eine Gleichstellung gestellt hat.
3. (falls gewünscht: Der als Anlage beigefügte Personalbogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass die darin gemachten Angaben wahrheitsgemäß und lückenlos sind. Falsche Angaben können gemäß §§ 119, 123 BGB zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Irrtum bzw. arglistiger Täuschung führen. Sich später ergebende Änderungen der im Personalbogen gemachten Angaben sind dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.)

§ 12 Herausgabeanspruch/ Social-Media Netzwerke u.a.

1. Endet das Arbeitsverhältnis, hat der Arbeitnehmer sämtliche, in seinem Besitz befindliche Gegenstände des Arbeitgebers an diesen unverzüglich und unaufgefordert herauszugeben. Hiervon sind insbesondere (nicht abschließend), folgende Gegenstände umfasst: Computer, Laptop, Handy/ Smartphone, Geschäftsunterlagen (analog + digital) etc.
2. Die Herausgabepflicht nach § 12 Nr. 1 gilt gleichermaßen für alle Daten, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Arbeitsleistung auf Datenträgern gespeichert hat. Insoweit ist der Arbeitnehmer auch dazu verpflichtet, sämtliche Datenträger an den Arbeitgeber mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses an diesen unverzüglich und unaufgefordert herauszugeben. Das umfasst gleichermaßen auch die Übermittlung von denjenigen Zugangsdaten, die für den Zugriff auf etwaig passwortgeschützte Dokumente erforderlich sind.
3. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber darüber hinaus auch sämtliche Daten, einschließlich Zugangsdaten zu den sozialen Netz- und Karrierenetzwerken mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich und unaufgefordert herauszugeben, welche der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Beschäftigung erlangt hat.

§ 13 Ausschlussfristen

1. Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten in Textform bei dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit Kenntnis erlangt haben müsste. Davon sind Ansprüche aus vorsätzlicher Handlung ausgenommen, ferner Ansprüche aus Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei grober Fahrlässigkeit. Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab, oder äußert sich dazu nicht binnen 3 Wochen ab Geltendmachung, so ist der Anspruch innerhalb von weiteren 3 Monaten ab Ablehnung oder ab Ablauf der 3-Wochenfrist gerichtlich geltend zu machen.
2. Wird der Anspruch nicht form- und fristgerecht geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.
3. Vorstehendes gilt nicht für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) oder anderen rechtlichen Regelungen eines Mindestentgelts, wenn diese zu Gunsten des Arbeitnehmers abweichende Regelungen enthalten.

§ 14 Sonstiges/ Schlussbestimmungen

1. Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass seine personenbezogenen Daten automatisiert gespeichert und verarbeitet und im Rahmen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen an Dritte weitergegeben werden
2. Mündliche oder schriftliche Nebenabreden zu diesem Arbeitsvertrag bestehen nicht.
3. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages durch individuelle Vertragsabreden im Sinne des § 305 b BGB bedürfen keiner Form. Im Übrigen bedürfen Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages der Schriftform. Eine mündliche Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses ist nicht möglich.
4. Auf diesen Vertrag findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Das gilt insbesondere auch dann, wenn etwaig auch das Recht eines anderen Staates Anwendung finden könnte. Die Parteien entscheiden sich auch vor diesem Hintergrund für die ausnahmslose Anwendung des Rechts der Bundesrepublik Deutschland.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Bitte beachten Sie den Haftungsausschluß und die Hinweise am Ende des Mustervertrages, auf der nächsten Seite!

Haftungsausschluss

Alle Formulare und Muster müssen zwingend auf den jeweiligen Einzelfall angepasst werden. Trotz größter Sorgfalt bei der Erstellung der jeweiligen Unterlagen, kann keinerlei Haftung dafür übernommen werden, dass die jeweilige Vorlage für den von Ihnen angedachten Verwendungszweck auch tatsächlich geeignet ist.

Insbesondere im Hinblick auf die weitreichenden Konsequenzen bei Fehlern, sollten Sie im Zweifel rechtliche Beratung in Anspruch nehmen. Verantwortliche für den Inhalt:

Rechtsanwältin
Anna Rehfeldt, LL.M.,
Pettenkoferstr. 14 b
10247 Berlin

Tel 030 311 79 106 mobil 0172 574 2012 mail@ra-rehfeldt.de

Hinweise

1. Diese Vorlage bedarf zwingend der Anpassung und Ergänzung auf den Einzelfall.
2. Für eigenmächtige Änderungen und die daraus folgenden rechtlichen Konsequenzen kann keine Haftung übernommen werden. Das Muster stellt lediglich eine Hilfe für die betriebliche Praxis dar und ersetzt nicht die erforderliche anwaltliche Beratung.
3. Das Muster setzt voraus, dass der Arbeitsvertrag unbefristet abgeschlossen wird. Für befristete Arbeitsverträge steht Ihnen ein gesondertes Muster zur Verfügung.
4. Für Minijobs oder bei einer Vergütung innerhalb der Gleitzone („Midijobs“) sind gesonderte Muster zu verwenden.
5. Im Zweifel sollten Sie sich anwaltlicher Hilfe bedienen.
6. Bei Arbeitsverträgen mit Ehepartnern oder nahen Angehörigen spielt die steuerliche Anerkennung eine maßgebliche Rolle. Soll der Arbeitnehmer zudem vorrangig von „zu Hause“ aus tätig werden, muss eine exakte Formulierung erfolgen um nicht die steuerliche Anerkennung zu gefährden.
7. Ein Ehegatten-Arbeitsverhältnis muss zivilrechtlich wirksam vereinbart und der Vereinbarung entsprechend tatsächlich durchgeführt werden. Zudem müsse inhaltlich sowohl die Vereinbarung als auch die Durchführung dem entsprechen, was bei Arbeitsverträgen unter Fremden üblich ist (sog. Drittvergleich nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs)
8. Sofern sich die Arbeitsleistung nicht aus der Art der Tätigkeit ergibt, muss sie durch Festlegung der Arbeitszeiten geregelt oder durch Stundenaufzeichnungen nachgewiesen werden.
9. Einem zwischen Ehegatten vereinbarten Arbeitsverhältnis ist die steuerliche Anerkennung zu versagen, wenn weder Arbeitszeiten, noch Regelungen zur Einhaltung der vereinbarten Arbeitsstunden vereinbart wurden noch die zu leistende Arbeit konkret festgelegt war.
10. Zu Fragen der Lohn- und Einkommenssteuer wenden Sie sich bitte an einen Steuerberater.
11. Im Muster ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt vorgesehen. Ob dies in dieser Form wirksam ist, ist höchststrichlerlich noch nicht abschließend geklärt. Bei etwaigen Sonderzahlungen sollten Sie zur Sicherheit stets den Freiwilligkeitsvorbehalt nochmals gesondert erklären.
12. Der Arbeitsvertrag muss durch den Arbeitgeber selbst unterschrieben werden.
13. Achtung: Seit dem 01.01.2023 gelten die neuen Regelungen zur elektronischen Krankschreibung (eAU). Insofern ist es erforderlich ein entsprechendes Informationsblatt als Anlage zum Arbeitsvertrag zu nehmen.
14. Achtung: Die Informationspflichten gemäß Art. 13 DSGVO i.V.m. dem BDSG müssen auch in Arbeitsverhältnissen beachtet werden. Das heißt bei der erstmaligen Datenverarbeitung müssen die entsprechenden Informationen erteilt werden. Insbesondere im Arbeitsverhältnis ist hier auf den jeweiligen Einzelfall abzustellen. Das Muster enthält diese Informationen nicht. Im Zweifel sollten sich Betriebe vorab rechtskundigen Rat einholen.
15. Arbeitsverträge ohne Tarifbindung unterliegen seit dem 01.01.2015 dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Das Muster berücksichtigt diese Vorgaben
16. Das Muster setzt voraus, dass weder Tarif- noch Betriebsvereinbarungen auf Ihr Unternehmen Anwendung finden. Für den Fall einer Tarifbindung oder Betriebsvereinbarung, muss das Muster auf Einhaltung dieser Vorgaben hin überprüft werden.
17. Die kursiv gedruckten Texte stellen Anmerkungen dar, die lediglich der Erklärung dienen. Sie sind nicht Bestandteil der Vorlage und sind in der Endfassung nicht aufzunehmen.
18. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Vorlage ggf. wegen zwischenzeitlich geänderter Rechtsprechung zu aktualisieren ist. Eine unverbindliche Rückfrage ist jederzeit möglich.
19. Für Kritik, weitere Anregungen und Verbesserungen sind wir dankbar.

Stand November 2023