

ARBEITSVERTRAG für Büroangestellte in leitender Position

Zwischen

(Name des Betriebes)

(Ort, Straße)

– im Folgenden: Arbeitgeber –

und

Herrn/Frau _____ geb. am _____

wohnhaft

(Ort, Straße)

– im Folgenden: Arbeitnehmer –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn, Inhalt und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer/in wird ab als Büroleiter/-in eingestellt und ist insbesondere für folgende Aufgaben zuständig¹:

- Sekretariatsarbeiten (insbesondere Abwicklung der Korrespondenz, Terminplanung- und Überwachung, Entgegennahme von Telefonaten, Pflege von Adressdatenbanken)
- Einteilung und Arbeitskontrolle gegebenenfalls weiterer Büroangestellter, die ebenfalls mit Sekretariatsarbeiten betraut sind
- Erstellung von Angeboten und Rechnungen
- Erstellung von Leistungsverzeichnissen
- Erstellung von Kalkulationen für Aufträge
- Personalwesen
- Finanzmanagement (Finanz- und Lohnbuchhaltung, Mahnwesen), gegebenenfalls im Benehmen mit dem Steuerberater des Arbeitgebers
- Pflege der Kundenbeziehungen
- Entgegennahme von Reklamationen; Beschwerdemanagement
- Marketingaufgaben
- Pflege der Lieferantenbeziehungen; Einholung von Angeboten
- Betreuung von Auszubildenden, soweit nicht technische Ausbildungsinhalte betroffen sind
- Betreuung des EDV-Systems im Büro, gegebenenfalls im Benehmen mit einem externen EDV-Dienstleister
-
-

¹ Nachfolgend aufgeführte Aufgaben, die nicht vereinbart werden sollen, sind zu streichen.

2. Der/die Arbeitnehmer/-in wird in beschäftigt.²
(Arbeitsort)
3. Der erste Monat / die ersten zwei / drei / vier / fünf / sechs Monate³ gilt / gelten als Probezeit. Bis zum letzten Tag der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.
4. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Ist der Arbeitnehmer nicht nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt (bis längstens drei Monate) oder beschäftigt der Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, kann die Kündigung beiderseitig nur zum 15. eines Kalendermonats oder zum Kalendermonatsende erfolgen. Kündigungen bedürfen der Schriftform.
5. Der Arbeitnehmer ist neben dem Arbeitgeber zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt⁴.
6. Der Arbeitnehmer ist ferner zur Vornahme von Rechtsgeschäften bis zu einem Maximalbetrag von Euro und zur Begründung von Dauerschuldverhältnissen im Namen des Arbeitgebers berechtigt⁵.
7. Die beiderseitige Kündigungsfrist / Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber⁶ beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb
- | | |
|-------------------------|----------|
| 2 Jahre bestanden hat, | 1 Monat |
| 5 Jahre bestanden hat, | 2 Monate |
| 8 Jahre bestanden hat, | 3 Monate |
| 10 Jahre bestanden hat, | 4 Monate |
| 12 Jahre bestanden hat, | 5 Monate |
| 15 Jahre bestanden hat, | 6 Monate |
| 20 Jahre bestanden hat, | 7 Monate |

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

8. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit Arbeitsantritt zu laufen.
9. Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung etwaiger Jahresurlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben unwiderruflich freizustellen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers liegt insbesondere bei einer Störung des Vertrauensverhältnisses nach einem schweren Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor, oder wenn dessen Weiterbeschäftigung zu einer Gefährdung von Betriebsgeheimnissen oder der Ordnung im Betrieb führen würde.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden. Die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

² Es wird sich in der Regel um die Adresse des Betriebssitzes des Unternehmens handeln. Falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Ort tätig sein soll, ist hier einzutragen, dass er/sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann.

³ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁴ Wenn dies nicht vereinbart werden soll, ist diese Ziffer zu streichen.

⁵ Wenn dies nicht vereinbart werden soll, ist diese Ziffer zu streichen.

⁶ Nicht zutreffendes bitte streichen.

§ 3 Kurzarbeit

1. Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III).

In der Ankündigung ist die kürzere Arbeitszeit pro Woche, deren voraussichtliche Dauer sowie der betroffene Personenkreis und die betroffenen Betriebsbereiche anzugeben. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit für diesen Zeitraum entsprechend erhöhen.

Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.

2. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

§ 4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Stunde / pro Monat⁷, die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:

a) Grundvergütung	EUR _____
b) Widerrufliche Zulage ⁸	EUR _____
c) _____	EUR _____
Gesamtvergütung	= EUR _____

2. Der Arbeitnehmer erhält pro geleisteter Mehrarbeitsstunde eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von EUR⁹ _____
3. Die Zulage gemäß Nr. 1 b) kann schriftlich ganz oder teilweise mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, wenn
 - a) ein wirtschaftlicher Grund vorliegt; dieser Grund liegt vor bei
 - einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens
oder
 - einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis der Betriebsabteilung
oder
 - nicht ausreichendem Gewinn
oder
 - einem Rückgang bzw. einem Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung;
 - b) eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers vorliegt;
 - c) ein Absinken der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über drei Monate unter den Durchschnitt vergleichbarer Mitarbeiter vorliegt.

⁷ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁸ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁹ Nicht zutreffendes bitte streichen.

Der widerrufliche Anteil der Zulage beträgt hierbei nicht mehr als 25 % der Gesamtvergütung und die Grundvergütung wird durch den Widerruf nicht unterschritten.

Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Erhöhung der Grundvergütung oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Gleiches gilt entsprechend für den Fall der Arbeitszeitverlängerung. Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die eine höhere Grundvergütung zu gewähren ist, gilt die Regelung sinngemäß.

4. Die Vergütung ist jeweils am Ende des Monats fällig und wird spätestens am 5. des Folgemonats abgerechnet und bargeldlos an ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen. Bestehen anderslautende betriebliche Regelungen, z.B. in einer Betriebsvereinbarung, so gelten diese.
5. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zuviel erhaltene Vergütung zurückzuzahlen und sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

§ 5 Weihnachtsgratifikation¹⁰

1. Wird eine Weihnachtsgratifikation gewährt, wird hierdurch ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Weihnachtsgratifikation gewährt wird.
2. Eine gewährte Weihnachtsgratifikation, die über 150,00 Euro brutto liegt, ist bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder in sonstiger Weise (z. B. durch Aufhebungsvertrag) zurückzuzahlen und kann vom Arbeitgeber bei den nächsten Vergütungszahlungen unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen einbehalten werden, wenn
 - a) die Gratifikation mindestens eine Monatsgrundvergütung beträgt und die Beendigung in einem Zeitraum bis einschließlich 31.03. des Folgejahres erfolgt.
 - b) Die Gratifikation weniger als eine Monatsgrundvergütung beträgt und die Beendigung in einem Zeitraum erfolgt, der vor dem 31.03. des Folgejahres liegt.

Steht zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsgratifikation eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 1 fest, entfällt die Zahlung einer Gratifikation. Die Sätze 1 und 2 finden keine Anwendung auf Vertragsbeendigungen, die ausschließlich auf Gründen aus dem Verantwortungsbereich des Arbeitgebers beruhen.

3. In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich die Gratifikation für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12. Dies gilt beispielsweise für Elternzeit, Grundwehrdienst, Wehrübung, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeitverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe der Gratifikation nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Fälligkeitstag der Gratifikation.
4. Für jeden Fehltag infolge Krankheit wird die Gratifikation um 1/4 des Arbeitsentgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt. Für jeden Fehltag aus sonstigen Gründen wird die Gratifikation um 1/60 gekürzt. Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder persönlicher Verhinderung bis zu Arbeitstagen entfällt eine anteilige Kürzung.

¹⁰ Soll eine Weihnachtsgratifikation nicht vereinbart werden, ist der gesamte Paragraf zu streichen.

§ 6 Urlaub

1. Der Jahresurlaub beträgt insgesamt Arbeitstage bei einer 5-Tagewoche. Der Jahresurlaub setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Urlaub von Arbeitstagen bei einer 5-Tagewoche und einem übergesetzlichen Urlaub von weiteren Arbeitstagen bei einer 5-Tagewoche.
2. Scheidet der Arbeitnehmer nach Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit von sechs Monaten aus dem Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahrs aus, so hat er Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

Bei Ausscheiden vor Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des gesetzlichen Mindesturlaubs zu.

3. Im Eintritts- und Austrittsjahr steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des übergesetzlichen Jahresurlaubs zu.

Der übergesetzliche Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

Eine Übertragung des übergesetzlichen Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser übergesetzliche Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Eine Übertragung ist ausgeschlossen, wenn der übergesetzliche Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

Scheidet der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank aus dem Arbeitsverhältnis aus, entfällt eine Abgeltung des übertragenen übergesetzlichen Urlaubs, wenn der Arbeitnehmer bis zum 31.03. des Folgejahres seine Arbeitsfähigkeit für die vertragliche vereinbarte Tätigkeit nicht wieder erlangt. Der Arbeitnehmer muss die rechtzeitige Wiedererlangung seiner Arbeitsfähigkeit nachweisen.

Der übergesetzliche Urlaubsanspruch wird für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt, um ein Zwölftel gekürzt.

4. Mit der Gewährung von Urlaub wird zunächst der ältere Urlaubsanspruch und bei gleich alten Urlaubsansprüchen zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt.
5. Wird ein Urlaubsgeld gewährt, wird hierdurch ein Rechtsanspruch auf weitere Gewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe Urlaubsgeld gewährt wird.

§ 7 Angaben zur Person

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.
2. Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
3. Der Arbeitnehmer erklärt ferner, dass er keine Erwerbsunfähigkeitsrente oder Rente wegen Erwerbsminderung bezieht.
4. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist. Vorstrafen, die nach dem Bundeszentralregistergesetz getilgt wurden oder zu tilgen sind, sind von dieser Bestätigung ausgenommen.

5. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er im Besitz einer zur Arbeitsaufnahme gegebenenfalls erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist.

§ 8 Vergütungsfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

1. Abweichend von § 616 Satz 1 BGB wird die Vergütung nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt. Eine Vergütungsfortzahlung erfolgt jedoch bei persönlicher Verhinderung des/der Arbeitnehmers/-in an der Arbeitsleistung in folgenden, abschließend geregelten Ausnahmefällen:
- | | |
|--|-------------------------|
| a) Eheschließung des Arbeitnehmers oder Begründung einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz | 2 Tage |
| b) Entbindung der Ehefrau, Lebenspartnerehe oder Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft | 1 Tag |
| c) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners, des Lebensgefährten oder unterhaltsberechtigter Kinder in häuslicher Gemeinschaft | 3 Tage |
| d) Tod der Eltern oder nicht in häuslicher Gemeinschaft lebender Kinder, Stief- oder Pflegekinder | 2 Tage |
| e) Tod von Geschwistern oder Großeltern | 1 Tag |
| f) Betrieblich veranlasster Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand in ungekündigtem Arbeitsverhältnis, einmal im Kalenderjahr | 1 Tag |
| g) Ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls | ausfallende Arbeitszeit |
| h) Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist | ausfallende Arbeitszeit |
2. In den Fällen der Nr. 1 a) bis f) hat der Arbeitnehmer rechtzeitig um Arbeitsbefreiung zu ersuchen. Ist ihm dies nicht möglich, hat er den Grund unverzüglich nachzuweisen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, entfällt der Vergütungsanspruch.
3. Eine Arbeitsverhinderung i. S. d. § 616 BGB liegt nicht vor und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer eine kurzfristige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt.

§ 9 Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine infolge Krankheit eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

§ 10 Internet- und Telefonnutzung

Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

§ 11 Vertragsstrafe

1. Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit zum vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses sowie bei vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.
2. Der Vertragsstrafenanspruch entsteht nur, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.
3. Beträgt die Kündigungsfrist mindestens einen Monat, so beläuft sich die Vertragsstrafe auf eine Bruttomonatsvergütung.

Beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer weniger als einen Monat, so vermindert sich die Vertragsstrafe für jeden Tag, den die Kündigungsfrist kürzer als ein Monat ist, um 1/31.

4. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis unbenommen, dass dem Arbeitgeber ein niedrigerer oder gar kein Schaden entstanden ist.
5. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens durch den Arbeitgeber bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 12 Abtretung, Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten

1. Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den/die Arbeitnehmer/-in bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung, Abtretung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 Euro pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 Euro sowie 1 Euro pro Überweisung zu berechnen.

§ 13 Verschwiegenheitspflicht

Über vertrauliche Angelegenheiten des Betriebes, z. B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für nachfolgend genannte Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse:

§ 14 Nebentätigkeit

Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Genehmigungspflichtig sind hierbei die Nebentätigkeiten, die geeignet sind, das Arbeitsverhältnis nachteilig zu berühren.

§ 15 Altersbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf Regelaltersrente hat.

§ 16 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen

Die im Betrieb gegebenenfalls geltenden Betriebsvereinbarungen sind zu beachten und anzuwenden.

§ 17 Besondere Vereinbarungen

§ 18 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
3. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruht.

(Ort)

(Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)