

Anstellungsvertrag für kaufmännische Angestellte

(Zutreffendes ankreuzen, Nichtzutreffendes bitte streichen)

§ 1 – Vertragschließende

Zwischen _____ als Arbeitgeber
 und _____, geb. am _____,
 zzt. wohnhaft _____ als Angestellten
 wird nachstehender Anstellungsvertrag geschlossen, in welchem die Parteien als „Arbeitgeber“ bzw. „Angestellter“ bezeichnet sind. –
 Jede Veränderung der Wohnanschrift hat der Angestellte dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen.

§ 2 – Tätigkeit / Probezeit

Der Angestellte wird als _____
 zum Dienstantritt am _____ angestellt. Die Probezeit
 beginnt am _____ und endet am _____
 Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beiderseits gekündigt werden
 mit einer Frist von zwei Wochen

 Die Gültigkeit dieses Anstellungsvertrages ist davon abhängig, dass spätestens bei Dienstantritt durch den Angestellten ordnungs-
 gemäße Arbeitspapiere übergeben werden.
 Besondere Obliegenheiten des Angestellten sind: _____

Der Angestellte erklärt sich bereit, im Bedarfsfall einer Versetzung in einen anderen Verantwortungsbereich innerhalb des Hauses
 zuzustimmen oder eine andere zumutbare Tätigkeit zu übernehmen.

Der Angestellte hat seine ganze Arbeitskraft dem Unternehmen gewissenhaft zu widmen. Jede weitere Berufstätigkeit – gleich ob selb-
 ständig oder unselbständig – bedarf der Zustimmung durch den Arbeitgeber.

Der Angestellte hat die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten und an der Verbesserung und Verbilligung aller Erzeugnisse, der Arbeits- und
 Vertriebsverfahren mitzuarbeiten. Der Angestellte hat über die ihm bekannt gewordenen oder anvertrauten Geschäftsvorgänge, so-
 wohl während der Dauer des Dienstverhältnisses als auch nach dessen Beendigung, Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren
 und darf sie auch persönlich nicht auf unlautere Art verwerfen. Dies gilt insbesondere für Kunden- und Lieferantenlisten, Umsatzziffern,
 Bilanzen und Angaben über die finanzielle Lage des Betriebes.

Der Angestellte verpflichtet sich, an Schulungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, soweit der Arbeitgeber diese für
 notwendig erachtet und die Kosten übernimmt.

Die Annahme irgendwelcher Geschenke, Vergünstigungen in offener oder versteckter Form von Lieferanten oder Kunden ist dem An-
 gestellten verboten; er ist verpflichtet, jeden solchen ihm gegenüber gemachten Versuch dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 3 – Gehalt / Arbeitszeit

Der Angestellte erhält monatlich nachträglich ein Gehalt
 von brutto EUR _____
 Maßgeblicher Tarif: _____ Tarifgruppe: _____

Der das Tarifgehalt etwa übersteigende Teil des Gehaltes ist keine Leistungszulage und wird ohne Rechtspflicht unter dem Vorbehalt
 des jederzeitigen Widerrufs und der Anrechnung bei Gehaltstarif-Erhöhungen gewährt. Vom Arbeitgeber gewährte Gratifikationen
 gelten nur als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, auch wenn sie wiederholt und ohne ausdrücklichen Hinweis auf die Freiwilligkeit
 erfolgen, und begründen keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft. – Im Übrigen richtet sich das Anstellungsverhältnis nach den
 jeweils geltenden Tarifverträgen der infrage kommenden Sparte.

Gehaltsabtretungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers.

Die Arbeitszeit wird durch den jeweils gültigen Tarifvertrag geregelt und beträgt zzt. _____ Stunden wöchentlich.

Der Angestellte ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen auf Verlangen des Arbeitgebers Mehr-
 arbeit (Überstunden) zu leisten.

§ 4 – Krankheit / Arbeitsverhinderung

Ist der Angestellte aufgrund von Erkrankung oder aus anderem wichtigen Grunde an der Arbeit verhindert, so muss der Arbeitgeber am
 ersten Tag der Erkrankung oder Verhinderung hierüber unterrichtet werden. Dabei ist die voraussichtliche Dauer der Krankheit oder
 Verhinderung mitzuteilen. Sollte die Erkrankung oder Verhinderung länger dauern, so ist jeweils nach spätestens zwei Wochen eine
 Zwischennachricht zu geben. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf dem Verschulden Dritter, ist der Arbeitgeber hierüber zu unterrichten.

Bei Erkrankung von länger als zwei Tagen muss der Angestellte ohne Aufforderung spätestens am dritten Tage eine ärztliche Beschei-
 nigung über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen. Wenn der Angestellte wiederholt und trotz Mahnung die Mitteilung der Erkrankung und/
 oder die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unterlässt, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Anstellungsverhältnis ohne Einhaltung
 einer Kündigungsfrist zu kündigen.

Bei einer Erkrankung von länger als _____ Tagen hat der Arbeitgeber das Recht, auf seine Kosten eine Untersuchung bei einem
 von ihm zu bestimmenden Arzt zu verlangen.

- Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweils
 gültigen Fassung.
- Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den tariflichen Regelungen.

Die Vertragspartner sind sich darüber einig, dass der Gehaltsfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB im Falle der Erkrankung eines Kindes des Angestellten ausgeschlossen ist. Dem Angestellten ist mitgeteilt worden, dass er entsprechende Ansprüche gegenüber seiner Krankenversicherung geltend machen kann.

Der Angestellte tritt Schadensersatzansprüche für den Fall und insoweit an das Unternehmen ab, wie eine Verletzung durch einen Dritten vorliegt und trotz Arbeitsunfähigkeit die Bezüge ganz oder teilweise vom Unternehmen weitergezahlt werden. Der Angestellte ist verpflichtet, die für die Verfolgung der Schadensersatzansprüche notwendigen Auskünfte zu erteilen.

§ 5 – Urlaub

Der Urlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz bzw. nach den anzuwendenden tariflichen Regelungen. Der Jahresurlaub für den Angestellten beträgt _____ Arbeitstage Werktage.

Der Angestellte hat dem Arbeitgeber die jeweilige Urlaubsanschrift mitzuteilen.

§ 6 – Polizeiliches Führungszeugnis

Auf Verlangen des Arbeitgebers beschafft der Angestellte unverzüglich ein polizeiliches Führungszeugnis. Die Gebühren trägt der Arbeitgeber.

§ 7 – Wettbewerbsvereinbarung (Nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig, siehe §§ 74 ff HGB.)

1. Der Angestellte verpflichtet sich, für die Dauer von _____ *) nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses weder ein Arbeitsverhältnis zu einem mit der Firma in Wettbewerb stehenden Unternehmen zu begründen noch ein Wettbewerbsunternehmen zu errichten oder sich an einem solchen zu beteiligen.
2. Das Wettbewerbsverbot erstreckt sich räumlich auf das Gebiet _____
3. Das Arbeitsgebiet der Firma erstreckt sich auf die nachfolgenden Bereiche _____
4. Die Firma verpflichtet sich, dem Angestellten für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der von dem Angestellten zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht. Diese Entschädigung wird fällig am Schluss eines jeden Monats. Der Angestellte muss sich jedoch gemäß § 74 c HGB auf die fällige Entschädigung dasjenige anrechnen lassen, was er in dieser Zeit durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erworben oder zu erwerben böswillig unterlassen hat. Hierüber hat er auf Verlangen Auskunft zu erteilen.
5. Der Angestellte verpflichtet sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe von _____ für jeden Fall einer Zuwiderhandlung. Im Übrigen gelten die Vorschriften des HGB.

Das Wettbewerbsverbot wird unwirksam, wenn der Angestellte aus einem wichtigen Grunde berechtigt ist, den Vertrag aufzulösen und innerhalb eines Monats erklärt, dass er sich an die Vereinbarung nicht gebunden hält. – Hat der Angestellte einen wichtigen Grund zur Kündigung gegeben, so fällt die Entschädigung während der Dauer des Wettbewerbsverbots weg.

§ 8 – Kündigung

Für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses

- nach Ablauf der Probezeit gilt die gesetzliche Kündigungsfrist.
 gilt die im Manteltarif festgelegte Kündigungsfrist.
 gilt eine Kündigungsfrist von _____

Die fristgemäße Kündigung des Anstellungsverhältnisses ist vor dem vereinbarten Dienstantritt – nicht – zulässig.

Der Angestellte ist verpflichtet, bei seinem Ausscheiden sämtliche Geschäftsunterlagen und Aufzeichnungen, die das Geschäft betreffen, herauszugeben bzw. zurückzulassen.

§ 9 – Beendigung des Vertragsverhältnisses im Rentenfall

Sofern dieser Vertrag nicht vorher gekündigt oder im beiderseitigen Einverständnis gelöst wird, endet das Vertragsverhältnis spätestens zum Ende des Monats, in dem der Angestellte sein 65. Lebensjahr vollendet oder in welchem dem Angestellten der Rentenbescheid des gesetzlichen Versicherungsträgers über die Gewährung des vorgezogenen Altersruhegeldes oder der Erwerbsunfähigkeitsrente zugegangen ist.

Der Angestellte verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten, sobald er einen diesbezüglichen Antrag gestellt hat.

§ 10 – Verschiedenes

Der Angestellte versichert, dass die bei der Bewerbung gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen. Falsche Angaben berechtigen den Arbeitgeber zur Kündigung des Vertrages ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist.

Der Angestellte verpflichtet sich zur Befolgung der jeweils gültigen Betriebsordnung. Mit den betriebsüblichen Kontrollmaßnahmen erklärt sich der Angestellte einverstanden.

Sollte eine der Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise gegen zwingende gesetzliche Vorschriften verstoßen, so soll die entsprechende gesetzliche Regelung an deren Stelle treten.

Die Aufhebung, Änderung und Ergänzung dieses Anstellungsvertrages bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform, sind nichtig.

Angestellter und Arbeitgeber bestätigen, je ein von beiden Parteien unterschriebenes Exemplar dieses Vertrages empfangen zu haben.

Ort/Datum _____

Ort/Datum _____

Unterschrift des Arbeitgebers _____

Unterschrift des Angestellten _____

*) Höchstens 2 Jahre (§ 74 a HGB.)

