

Protokoll - So entstand Ihr Dokument

Ihr Dokument haben Sie erhalten. Es wurde nach Ihren Wünschen individuell erstellt. Nachfolgend dokumentieren wir Ihnen den Weg zu Ihrem Dokument. Wir zeigen Ihnen, welche Fragen Sie wie beantwortet haben. Mit dem nachfolgenden Protokoll können Sie noch einmal nachprüfen, ob Sie die richtigen Weichen bei der Dokumentenerstellung gestellt haben.

Frage 1: Soll der Arbeitsvertrag befristet werden?

Sie haben geantwortet: ja

Das Arbeitsverhältnis endet bei einer Befristung automatisch zum angegebenen Zeitpunkt. Ein Arbeitsvertrag ohne Befristungsklausel läuft dagegen bis er gekündigt wird.

Hinweis: Der befristete Vertrag sollte **vor** Arbeitsaufnahme von beiden Parteien unterschrieben werden. Mindestens muss aber der Arbeitgeber rechtzeitig vor Beginn des Arbeitsverhältnisses einen bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag mit der Bitte um Unterzeichnung und baldiger Rückgabe übersenden. Die Befristung ist dann auch wirksam, wenn der Arbeitnehmer dieser Aufforderung erst nach seinem Arbeitsantritt folgt.

Frage 2: Erfolgt die Befristung wegen eines sachlichen Grundes?

Sie haben geantwortet: nein

Der Arbeitsvertrag kann befristet werden, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung besteht - etwa zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder zur Erprobung.

Besteht kein sachlicher Grund für eine Befristung, darf die Befristung regelmäßig nicht länger als zwei Jahre dauern - bei Unternehmen in der Gründungsphase (Existenzgründer) nicht länger als vier Jahre. Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist allerdings unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Folge einer unwirksamen Befristung: Das Arbeitsverhältnis wird so behandelt, als wäre es unbefristet abgeschlossen worden.

Frage 3: Erfolgt die Befristung in den ersten vier Jahren nach Gründung?

Sie haben geantwortet: nein

Existenzgründer können in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung Arbeitsverträge bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren ohne sachlichen Grund zeitlich begrenzen. Diese Regelung findet allerdings keine Anwendung, wenn Unternehmen oder Konzerne lediglich umstrukturiert werden.

Geben Sie an, an welchem Tag das Arbeitsverhältnis beginnen soll. Datum:

Wann soll das Arbeitsverhältnis enden? Datum:

Frage 4: Soll eine Probezeit vereinbart werden?

Sie haben geantwortet: nein

Auch im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages kann eine Probezeit vereinbart werden. Bitte achten Sie darauf, dass die Probezeit nicht länger sein darf als das gesamte befristete Arbeitsverhältnis.

Ist eine Probezeit gewünscht, so sollte diese in der Regel einen Zeitrahmen von sechs Monaten nicht überschreiten. Wenn eine Probezeit in den Vertrag aufgenommen wird, dann gilt für diesen Zeitraum eine Kündigungsfrist von mindestens zwei Wochen.

Geben Sie die Berufsbezeichnung des Arbeitnehmers an.

Geben Sie die genauen Aufgaben des Arbeitnehmers an.

An welchem Ort soll der Arbeitnehmer die Tätigkeit ausüben?

Frage 5: Soll eine Kündigung während der Befristung möglich sein?

Sie haben geantwortet: ja

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies

einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

Frage 6: Soll ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden?

Sie haben geantwortet: ja

Die Wettbewerbstätigkeit des Arbeitnehmers kann für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine vertragliche Vereinbarung eingeschränkt werden.

Mit der Klausel wird der Arbeitnehmer verpflichtet, für eine bestimmte Dauer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem festzulegenden räumlichen Gebiet weder für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein, noch unmittelbar oder mittelbar an der Gründung oder im Betrieb eines solchen Unternehmens mitzuwirken.

Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer allerdings als Ausgleich eine Karenzentschädigung zahlen, die mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen beträgt. Zur vertragsmäßigen Leistung gehören neben der Vergütung in Geld auch alle Sachbezüge, also z.B. der zur Privatnutzung überlassene Pkw.

Der Arbeitnehmer muss sich allerdings Einkünfte aus selbständiger oder nichtselbständiger Tätigkeit während des Bezugs der Karenzentschädigung auf diese anrechnen lassen. Hierzu zählen beispielsweise auch ein etwaiger Bezug von Arbeitslosengeld oder ein böswillig unterlassener anderweitiger Erwerb. Ein Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn der Arbeitnehmer bei Abschluss minderjährig war.

Geben Sie die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots an (max. 24 Monate) Monate:

Geben Sie den räumlichen Geltungsbereich des Wettbewerbsverbots an.

Geben Sie die Höhe der Karenzentschädigung an (in Prozent der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen; mindestens 50 Prozent). Prozent:

Frage 7: Sollen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festgelegt werden?

Sie haben geantwortet: ja

Die Arbeitszeit kann entweder konkret unter Angabe der Uhrzeiten des täglichen Arbeitsbeginns und -endes festgelegt werden, oder es wird nur der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit insgesamt festgelegt. Der Arbeitgeber kann dann die Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen, also unter Berücksichtigung berechtigter Interessen des Arbeitnehmers, näher

bestimmen.

Die werktägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers darf acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur dann verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Die werktägliche Arbeitszeit umfasst aber nur die reine Arbeitszeit, nicht dagegen die Pausen von einer viertel bis dreiviertel Stunde. Auch die Zeit von und zur Arbeit wird nicht eingerechnet.

Geben Sie die Anzahl der Arbeitsstunden in der Woche an. Stunden:

Geben Sie die Uhrzeit an, zu der die tägliche Arbeit beginnen soll (z.B. 8.30). Uhr:

Geben Sie die Uhrzeit an, zu der die tägliche Arbeit enden soll (z.B. 17.30). Uhr:

Frage 8: Sollen Überstundenzuschläge gezahlt werden?

Sie haben geantwortet: nein

Überstundenzuschläge sind oft in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Eine eigene arbeitsvertragliche Regelung ist dann nur sinnvoll, wenn sie über den dort vereinbarten Standard hinausgeht oder aber eine entsprechende Regelung nicht anwendbar ist.

Sollen keine Überstundenzuschläge gezahlt werden, kann eine Klausel eingefügt werden, die bestimmt, dass eine bestimmte Anzahl von Überstunden bereits mit der Vergütung abgegolten ist.

Wird keine dieser Klauseln gewählt, wird eine Klausel eingefügt, die den Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit diese angeordnet werden und gesetzlich zulässig sind. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des normalen Stundenlohns.

Frage 9: Sollen Überstunden schon mit der Vergütung abgegolten sein?

Sie haben geantwortet: nein

Mit der Klausel kann bestimmt werden, dass eine bestimmte Anzahl von Überstunden bereits mit der vereinbarten Bruttovergütung abgegolten ist. Es wird also keine besondere Vergütung für die als abgegolten festgelegte Menge an Überstunden gezahlt.

Pauschalierungsabreden sind allerdings unwirksam, wenn ein Vergleich zwischen pauschalierter Lohnabrede und der dafür zu erbringenden Mehrarbeit ein erhebliches Missverhältnis erkennen

lässt.

Frage 10: Soll Weihnachtsgeld gezahlt werden?

Sie haben geantwortet: nein

Das Weihnachtsgeld wird jeweils mit der Novembervergütung ausgezahlt. In der Klausel findet sich noch eine Regelung zur anteiligen Kürzung des Weihnachtsgeldes im ersten Jahr der Beschäftigung. Weiterhin wird ein sog. Freiwilligkeitsvorbehalt vereinbart, d.h. der Arbeitgeber kann in jedem Jahr erneut eine Entscheidung darüber treffen, ob er Weihnachtsgeld zahlt.

Geben Sie die Höhe des monatlichen Bruttogehaltes an. Euro:

Frage 11: Sollen sonstige Nebenleistungen gezahlt werden?

Sie haben geantwortet: nein

Neben der monatlichen Vergütung kann sich der Arbeitgeber noch zu verschiedenen zweckgebundenen Leistungen verpflichten. Hierzu zählen z.B. Zuschüsse zu entstandenen Umzugskosten oder Essenszuschläge.

Frage 12: Soll der Arbeitnehmer mehr als den gesetzlichen Mindesturlaub haben?

Sie haben geantwortet: ja

Das Bundesurlaubsgesetz sieht für jeden Arbeitnehmer einen bezahlten Erholungsurlaub von 24 Werktagen im Kalenderjahr vor. Das ist ein Mindestanspruch, der umgerechnet vier Wochen entspricht. Werktage sind die Tage von Montag bis Samstag. Wer eine 5-Tage-Arbeitswoche hat, erhält also 20 Urlaubstage. Schwerbehinderte Menschen erhalten pro Kalenderjahr fünf weitere bezahlte Urlaubstage.

Frage 13: Soll der Arbeitnehmer Urlaubsgeld erhalten?

Sie haben geantwortet: nein

Das Urlaubsgeld ist vom Urlaubsentgelt abzugrenzen:

- Urlaubsentgelt ist der normale Lohn, den der Arbeitnehmer auch während des Urlaubs erhält.
- Das Urlaubsgeld ist dagegen eine zusätzliche und freiwillige Vergütung des Arbeitgebers, die die besonderen Ausgaben für Urlaubsreisen usw. ausgleichen soll.

Geben Sie die Anzahl der Urlaubstage pro Jahr ein, die zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub (vier Wochen) gewährt werden sollen. Tage:

Frage 14: Soll Sonderurlaub gewährt werden?

Sie haben geantwortet: ja

Die kurzfristige unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen berechtigt den Arbeitnehmer zum Fernbleiben von der Arbeit. Ein Fall der Arbeitsverhinderung kommt z.B. in Betracht bei:

- kirchlicher und standesamtlicher Eheschließung;
- Arzttermin, sofern Termin nicht beeinflussbar;
- außerordentliche Vorkommnisse in der Familie (Todesfälle, Begräbnisse, Geburten, Hochzeit, Kommunion und Konfirmation der Kinder);
- schwerwiegende Erkrankung naher Angehöriger, insbesondere von Kindern;
- Umzug;
- Ladung zu Behörden oder
- bei gerichtlichen Terminen.

Antworten Sie hier mit "ja", so behält der Arbeitnehmer trotz Fernbleibens von der Arbeit den Vergütungsanspruch. Die Klausel verpflichtet ihn jedoch, die Arbeitsverhinderung unverzüglich und unter Angabe von Gründen mitzuteilen. Für den Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, die länger als drei Tage andauert, ist die Beibringung einer ärztlichen Bescheinigung obligatorisch. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung schon früher zu verlangen.

Antworten Sie mit "nein", wird eine Klausel eingefügt, die den Anspruch auf Lohnzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung ausschließt. Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Krankheit kann der Anspruch auf Lohnzahlung allerdings nicht ausgeschlossen werden.

Frage 15: Soll dem Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit verboten werden?

Sie haben geantwortet: ja

Grundsätzlich besteht keine Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber Auskünfte über Nebentätigkeiten zu erteilen. Nebentätigkeitsverbote sind nur insoweit wirksam, wie der Arbeitgeber daran ein berechtigtes Interesse hat. Ein berechtigtes Interesse besteht dann, wenn durch die Nebentätigkeit die vertraglich geschuldete Leistung beeinträchtigt wird oder der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank ist.

Frage 16: Soll eine Klausel zu Kommunikationsmitteln eingefügt werden?

Sie haben geantwortet: ja

Mit der Klausel wird eine klare Regelung für den Umgang mit arbeitgebereigenen Kommunikationsmitteln (Telefon, Fax, Internet und E-Mail) geschaffen. Es wird eine deutliche Trennlinie zwischen dienstlicher (erlaubt) und privater (nicht erlaubt) Verwendung gezogen.

Frage 17: Soll eine Verschwiegenheitspflicht vereinbart werden?

Sie haben geantwortet: ja

Die Vereinbarung einer Verschwiegenheitspflicht verpflichtet den Arbeitnehmer - auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses - sowohl gegenüber Dritten wie auch gegenüber nicht berechtigten Arbeitnehmern des Arbeitgebers strengstes Stillschweigen zu bewahren.

Von der Verschwiegenheitspflicht umfasst sind alle nicht offenkundigen Tatsachen und Umstände, die den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens oder eines Dritten betreffen, der mit dem Arbeitgeber in Geschäftsbeziehung steht.

Hiervon ausgenommen sind lediglich solche Informationen, deren Weitergabe zur ordnungsgemäßen Erfüllung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben erforderlich oder ihm seitens des Arbeitgebers vorher schriftlich gestattet worden ist.

Frage 18: Soll eine Klausel zu Ausschlussfristen eingefügt werden?

Sie haben geantwortet: ja

Werden Ausschlussfristen vereinbart, erlischt ein bestehendes Recht, wenn es nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wird. Im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei muss das Recht binnen einer weiteren Frist von drei Monaten eingeklagt werden. Die Klausel soll schnell Klarheit zwischen den Arbeitsvertragsparteien schaffen.

Gesetzliche Rechte werden von der Ausschlussfrist allerdings nur erfasst, soweit arbeitsvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers vom Gesetz abgewichen werden darf. Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub wird daher z.B. von der Ausschlussfrist nicht erfasst.
