

# Arbeitsvertrag für kaufmännische Angestellte

## Protokoll – So entstand dieses Dokument

Ihre Vorlage wurde von den Janolaw Anwälten erstellt und geprüft. Das vorliegende Protokoll zeigt Ihnen Punkt für Punkt, wie das Dokument entstanden ist und was es enthält. Sie finden dort alle Fragen mit den dazugehörigen Antworten. So können Sie noch einmal nachprüfen, ob das Dokument auch wirklich Ihren Bedürfnissen entspricht.

Es ist doch nicht das richtige Dokument? Kein Problem! Nutzen Sie doch einfach unseren interaktiven Dokumenten-Generator und stellen Sie damit das gewünschte Dokument oder den gewünschten Vertrag individuell selbst her.

---

**Frage 1:** Soll der Arbeitsvertrag befristet werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Das Arbeitsverhältnis endet bei einer Befristung automatisch zum angegebenen Zeitpunkt. Enthält der Arbeitsvertrag keine Befristungsklausel, läuft der Vertrag solange, bis er gekündigt wird.

**Hinweis:** Der befristete Vertrag muss **vor** Arbeitsaufnahme unterschrieben werden, ansonsten ist die Befristung unwirksam.

---

**Frage 2:** Erfolgt die Befristung wegen eines sachlichen Grundes?

**Diese Frage wurde beantwortet mit 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 Existenzgründern nicht länger als vier Jahre. Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist allerdings unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Erleichterungen gelten für Befristungen für Unternehmen in der vierjährigen Gründungsphase.

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?

**Diese Frage wurde beantwortet mit nein**

Existenzgründer können in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung Arbeitsverträge bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren ohne sachlichen Grund zeitlich begrenzen. Die Regelung findet

allerdings keine Anwendung, wenn Unternehmen oder Konzerne lediglich umstrukturiert werden.

---

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

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

---

**Geben Sie die Aufgaben des Arbeitnehmers an.**

Angebote kalkulieren, erstellen und abrechnen, allgemeine Büroarbeiten , Reisekostenabrechnung, Versandabwicklung, Vertriebsinnendienst, Buchhaltung , Auftragsbearbeitung, Reklamationsbearbeitung

**An welchem Ort soll der Arbeitnehmer die Tätigkeit ausüben?**

---

**Frage 4:** Soll eine Kündigung während der Befristung möglich sein?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

---

**Frage 5:** Sollen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festgelegt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit j a**

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.

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. 7.30). Uhr:**

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

---

**Frage 6:** Sollen Überstundenzuschläge gezahlt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Die Vereinbarung von Überstundenzuschlägen findet sich häufig in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. 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 Überstunden mit Freizeit ausgleicht oder
- die bestimmt, dass eine bestimmte Anzahl von Überstunden bereits mit der Vergütung abgegolten ist.

Wird keine dieser Klausel 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 7:** Sollen die Überstunden in Freizeit ausgeglichen werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Überstunden müssen nicht in Geld ausgeglichen werden. Es ist auch möglich, dem Arbeitnehmer die Überstunden in Form von Freizeit auszugleichen.

---

**Frage 8:** Sollen Überstunden schon mit der Vergütung abgegolten sein?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

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 9:** Soll Weihnachtsgeld gezahlt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Das Weihnachtsgeld wird jeweils mit der Novembervergütung ausgezahlt. Mit der Klausel wird dem Entstehen einer betrieblichen Übung vorgebeugt.

---

**Geben Sie die Höhe des monatlichen Bruttogehaltes an. Euro:**

---

**Frage 10:** Sollen einmalig zu zahlende Zulagen gewährt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Zulagen, die einmalig gewährt werden, sind z.B. Zulagen

- für eine Hochzeit,
  - für die Geburt von Kindern,
  - für das Erreichen eines bestimmten Lebensalters oder
  - für nachgewiesene Umzugskosten.
- 

**Frage 11:** Sollen Nebenleistungen gezahlt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Neben der monatlichen Vergütung kann sich der Arbeitgeber noch zu verschiedenen zweckgebundenen Leistungen verpflichten. Hierzu zählen z.B.

- Essenskostenzuschüsse oder
  - Benzinkostenzuschüsse.
- 

**Frage 12:** Soll eine Klausel zu Kommunikationsmitteln eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit j a**

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 13:** Soll der Urlaub in das Folgejahr übertragen werden können?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Der Urlaub ist grundsätzlich im Urlaubsjahr zu gewähren. Nimmt der Arbeitnehmer den Urlaub im Urlaubsjahr nicht, entfällt der Urlaubsanspruch grundsätzlich mit Ablauf des Urlaubsjahres. Mit der Klausel kann der Arbeitnehmer seinen Urlaub bis zu einem festzusetzenden Zeitpunkt im Folgejahr nehmen.

---

**Frage 14:** Soll der Arbeitnehmer Urlaubsgeld erhalten?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

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 (mindestens 20 Werktage bei einer 5-Tage-Woche).**

---

**Frage 15:** Soll bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung Lohn gezahlt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit j a**

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 16:** Soll dem Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit verboten werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber Auskünfte über Nebentätigkeiten zu erteilen, es sei denn, dass dies vertraglich besonders geregelt ist. 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 17:** Soll eine Klausel zur Adressangabe eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit ja**

Mit der Adressklausel wird der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Änderung seiner Privatanschrift unaufgefordert und umgehend mitzuteilen.

Wird die Adressklausel in den Arbeitsvertrag aufgenommen und erreicht den Arbeitnehmer ein Schreiben des Arbeitgebers wegen der Adressänderung nicht, dann wird der Arbeitnehmer dennoch so behandelt, als wäre ihm das Schreiben zugegangen: Der Zugang des Schreibens wird am dritten Tag nach der Aufgabe bei der Post unterstellt.

---

**Frage 18:** Soll eine Verschwiegenheitspflicht vereinbart werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit 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 19:** Soll eine Klausel zu Vertragsänderungen eingebaut werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit n e i n**

Die Klausel zur Vertragsänderung bewirkt, dass Änderungen des Vertrages ausschließlich schriftlich vorgenommen werden dürfen. Weiterhin wird sichergestellt, dass Vereinbarungen aus der Zeit vor dem Vertragsschluss keine Gültigkeit mehr haben.

---

**Frage 20:** Soll eine Klausel zu Ausschlussfristen eingefügt werden?

**Diese Frage wurde beantwortet mit j a**

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.

---