

Haufe Vertragsgestaltung

Vertragsbeziehungen einfach, schnell und rechtssicher gestalten

1. Auflage 2011. CD.
ISBN 978 3 648 02037 1

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Telearbeitsvertrag (Haufe Index: 435698)

Kurzbeschreibung

Muster eines Telearbeitsvertrags.

Vorbemerkung

Telearbeit leistet, wer mit einer gewissen Regelmäßigkeit außerhalb des Betriebs in einer selbstgewählten oder vom Arbeitgeber bereitgestellten Arbeitsstätte einfache oder qualifizierte Tätigkeiten an EDV-Anlagen verrichtet und dabei durch moderne Informations- und Kommunikationstechniken mit dem Betrieb des Arbeitgebers/Auftraggebers verbunden ist.

Telearbeit kann im Rahmen eines regulären Arbeitsverhältnisses (also als Arbeitnehmer) oder auf der Grundlage eines Dienstvertrages oder Werkvertrages, als Heimarbeiter, freier Mitarbeiter oder selbstständiger Unternehmer geleistet werden. Entscheidend für die rechtliche Einordnung der Telearbeit ist nicht die formalrechtliche Bezeichnung der zu leistenden Tätigkeit, sondern die tatsächliche Durchführung.

Unterliegt der Telearbeiter dem uneingeschränkten Weisungsrecht des Auftraggebers hinsichtlich Art, Ort und Zeit der zu leistenden Tätigkeit, leistet er also im Wesentlichen fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit, ist er in die betriebliche Organisation eingebunden (auch im Wege der Vernetzung), ist er als Arbeitnehmer anzusehen.

Im Unterschied zum persönlich abhängigen Arbeitnehmer ist der freie Mitarbeiter auch als Tele-Mitarbeiter selbstständig. Er ist weder personell noch funktionell in einen fremden Betrieb eingegliedert. Der freie Mitarbeiter kann entscheiden, ob er eine Tätigkeit ausführt oder ablehnt, wann er sie ausführt, mit dem Einsatz welcher Arbeitsmittel und wo. Ist der freie Mitarbeiter mit eigenem Büro gleichzeitig für mehrere Auftraggeber tätig, ist er im Regelfall selbstständiger Unternehmer.

Von Teleheimarbeit ist auszugehen, wenn der Dienstnehmer einfache Angestelltentätigkeit (Schreiben nach Banddiktat, Überprüfen und Überarbeiten von Kundenlisten, einfache Buchungstätigkeiten etc.) in der eigenen Wohnung, jedenfalls in frei gewählter Arbeitsstätte, ausführt.

Soll ein bestehender Arbeitsplatz im Betrieb künftig als Telearbeitsplatz ausgestaltet werden, kann dies nur in Ausnahmefällen durch Ausübung des Direktionsrechts erfolgen, etwa wenn die Tätigkeit künftig an einer externen Betriebsstätte des Unternehmens durchgeführt werden soll und der Arbeitgeber sich ein entsprechendes Umsetzungsrecht bereits im ursprünglichen Arbeitsvertrag vorbehalten hat. Soll hingegen ein häuslicher Arbeitsplatz eingerichtet werden, reichen weder das Direktionsrecht des Arbeitgebers noch eine Änderungskündigung aus. Im Regelfall wird für den Abschluss eines Telearbeitsvertrages als Änderungsvertrag eine gesonderte Vereinbarung erforderlich sein. Sinnvoll ist in diesem Fall auch eine sog. Rückkehrregelung für den Fall der Aufgabe des Telearbeitsplatzes.

Soweit die in Telearbeit Beschäftigten Arbeitnehmer i. S. von § 5 Abs. 1 BetrVG sind, findet das Betriebsverfassungsgesetz uneingeschränkte Anwendung. Bei der Durchführung der Telearbeit hat der Betriebsrat sowohl die üblichen Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG, wobei insbesondere das Mitbestimmungs- und Initiativrecht aus § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG - Lage der Arbeitszeit und Pausen - von Bedeutung ist. Bereits bei der Vertragsgestaltung ist darauf zu achten, dass hinreichend präzise Regelungen

- zur Arbeitszeit (ggf. auch Zeiterfassung),
- zum Einsatz und Ersatz von Arbeitsmitteln,

- zu Fahrtkosten, Auslagen- und Aufwendungsersatz,
- zum Versicherungsschutz sowie
- zum Zutrittsrecht des Arbeitgebers oder Betriebsrats (vor allem in der eigenen Wohnung des Arbeitnehmers) getroffen werden.

Telearbeitsvertrag

Zwischen

.....(im Folgenden "Firma")

und

Frau/Herrn (im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird folgender Arbeitsvertrag über Telearbeit vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses / Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom als eingestellt. Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als Anlage 1 beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung.^[1]

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Bedarfsfall auch andere ihm zumutbare Tätigkeiten zu übernehmen. Eine Gehaltsminderung darf hiermit jedoch nicht verbunden sein.^[2]

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsleistung höchstpersönlich zu erbringen.^[3]

§ 2 Arbeitsort / Ausstattung

Der Arbeitnehmer übt seine Tätigkeit in einem separaten Arbeitszimmer in seinen eigenen Räumlichkeiten in aus. Die Einrichtung und Ausstattung des Arbeitszimmers erfolgt durch die Firma. Hierzu werden ein gesonderter Mietvertrag sowie ein gesondertes Bestandsverzeichnis angelegt und diesem Vertrag als Anlage 2 beigefügt. Die installierten Einrichtungen und sonstigen Arbeitsmittel verbleiben im Eigentum der Firma und sind nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses herauszugeben.^[4]

Die Firma bzw. ein von ihr beauftragter Mitarbeiter sind berechtigt, nach rechtzeitiger vorheriger Anmeldung die Arbeitsräume in der Wohnung des Arbeitnehmers zu betreten.^[5]

§ 3 Probezeit / Kündigungsfristen

Die ersten Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag mit einer Frist von Wochen zum Monatsende kündigen.^[6]

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von Wochen/Monaten zum zulässig. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.^[7]

Das Anstellungsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr vollendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.^[8]

Eine Kündigung des Anstellungsvertrages vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.^[9]

§ 4 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt während der Probezeit EUR, nach Ablauf der Probezeit EUR

Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Arbeitnehmers.^[10]

Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien etc.) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.^[11]

§ 5 Abtretungen / Pfändungen

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen. Im Falle einer Lohnpfändung ist die Firma berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr einzubehalten.^[12]

§ 6 Arbeitszeit / Überstunden

Die Arbeitszeit richtet sich nach der betriebsüblichen Zeit und beträgt derzeit wöchentlich Stunden ohne die Berücksichtigung von Pausen. Die Firma ist berechtigt, aus dringenden betrieblichen Erfordernissen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen.^[13]

Die Firma ist berechtigt, bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Überstunden anzuordnen. Bis zu Überstunden kann der Arbeitnehmer nach Absprache mit der Firma durch Freizeit ausgleichen oder sich vergüten lassen. Darüber hinausgehende Überstunden werden grundsätzlich vergütet. Der Überstundenzuschlag beträgt%.^[14]

Die Auszahlung der Überstundenvergütung erfolgt jeweils mit der Vergütung des Folgemonats.

§ 7 Urlaub / Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer erhält Werktage Urlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt.^[15]

Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist jede Nebenbeschäftigung untersagt, die die Arbeitsleistung des Angestellten oder die Interessen der Firma in sonstiger Weise beeinträchtigen kann. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Firma vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu informieren.^[16]

§ 8 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen der Firma unverzüglich Mitteilung zu machen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Kalendertag vorzulegen. Die Firma ist berechtigt, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch früher zu verlangen.^[17]

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlaß seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an die Firma herauszugeben.^[18]

§ 10 Wettbewerbsverbot

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses für die Dauer von Jahren nicht für eine Konkurrenzfirma tätig zu werden. Als Entschädigung hierfür erhält er von der Firma für die Dauer des Wettbewerbsverbots die Hälfte der zuletzt gezahlten vertragsgemäßen Vergütung.^[19]

Der Arbeitnehmer ist im Fall der schuldhaften Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot schadensersatzpflichtig. Im übrigen gelten die §§ 74 ff. HGB.

Die nach § 74 Abs. 1 HGB erforderliche Urkunde ist dem Arbeitnehmer ausgehändigt worden. Mit der Unterschrift unter diesen Vertrag bestätigt der Arbeitnehmer gleichzeitig den Empfang der Urkunde.^[20]

§ 11 Betriebliche Regelungen / Tarifvertrag

Die Betriebsordnung und die bestehenden Betriebsvereinbarungen können im Personalbüro eingesehen werden.

Ergänzend gelten die Regelungen desTarifvertrages vom für sowie die diesen ergänzenden oder ablösenden Regelungen in ihren jeweils geltenden Fassungen.^[21]

§ 12 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatzes beruht.^[22]

§ 13 Nebenabreden

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.^[23]

Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.^[24]

Ort

Datum

.....

Arbeitgeber

.....

Arbeitnehmer