

Anstellungsvertrag

für Rechtsanwalts-, Notariats-, Patentanwaltsfachangestellte
und sonstige angestellte Kanzleikräfte

Zwischen

- im folgenden Arbeitgeber genannt -

und

- im folgenden Arbeitnehmer genannt -

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Art der Tätigkeit

- (1) Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer als Rechtsanwaltsfachangestellten in seiner Kanzlei ein.
- (2) Zum Aufgabengebiet des Arbeitnehmers gehören

2.1 Der derzeitige Aufgabenbereich ergibt sich aus (der als Anlage 1) diesem Vertrag beigelegten Tätigkeitsbeschreibung. Diese Tätigkeitsbeschreibung ist Gegenstand des Vertrages.

2.2 Der Arbeitgeber ist berechtigt, vorübergehend oder auf Dauer andere zumutbare Aufgaben zuzuweisen. Wenn andere Aufgaben zugewiesen werden, darf das Entgelt nicht gemindert werden. Werden Arbeiten zugewiesen, die mit erhöhter Verantwortung verbunden sind oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet erfordern, wird die Vergütung nach Ablauf von drei Monaten ununterbrochener Tätigkeit in dem neuen höherwertigen Aufgabengebiet neu festgesetzt.

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am
- (2) Die ersten drei Monate gelten als Probezeit mit der Maßgabe, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Befristung endet, wenn es nicht zuvor ausdrücklich verlängert worden ist.
- (3) Während der Probezeit können die Parteien das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich; ihre Einteilung richtet sich nach den betrieblichen Regelungen unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse des Kanzleibetriebes.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine/ihre ganze Arbeitskraft im Interesse der Kanzlei einzusetzen und auch im Falle der Erforderlichkeit in zumutbarem Maße im Rahmen der Gesetze über die betriebliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten.
- (3) Soweit der Arbeitnehmer an einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung eingesetzt ist, wird nach jeweils fünfzigminütiger Tätigkeit, die einen ständigen Blickkontakt zum Bildschirm oder laufendem Blickwechsel zwischen Bildschirm und Textvorlage erfordert, eine jeweils zehnminütige Pause gewährt. Die Unterbrechungen dürfen

nicht zu einer längeren Pause zu Beginn oder am Ende der täglichen Arbeitszeit zusammengezogen werden.

§ 4 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatlich am Monatsende zahlbare

Bruttovergütung in Höhe von €

Das vorgenannte Gehalt erhöht sich nach Ablauf der Probezeit (§ 9 Abs. 1) auf eine monatliche

Bruttovergütung in Höhe von €

Im übrigen bleibt die Veränderung der Vergütung einer besonderer Vereinbarung vorbehalten.

(2) Über das in Abs. 1 genannte Gehalt hinaus erhält der Arbeitnehmer folgende

Sonderzuwendungen:

- Der Arbeitnehmer erhält jedes Jahr am _____ ein 13. Monatsgehalt in gleicher Höhe.
- in Höhe von €

Der Anspruch auf die Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Auszahlungszeitpunkt endet. Anteilige Zahlungen werden - außer im Eintrittsjahr - nicht gewährt. Der Anspruch auf Gratifikation entfällt, wenn sich das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet, ausgenommen, das Arbeitsverhältnis endet aus betriebsbedingten Gründen. Diese Regelung gilt sinngemäß für Aufhebungsvereinbarungen, die das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auflösen. Eine gewährte Weihnachtsgratifikation ist zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund von ihm/ihr zu vertretenden außerordentlicher oder ordentlicher verhaltensbedingter Kündigung der Kanzlei bis zum 31.03. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus betriebsbedingten Gründen. Diese Regelung gilt sinngemäß für Aufhebungsvereinbarungen, die das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auflösen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit seiner Rückzahlungsforderung gegen rückständige oder nach der Kündigung (Aufhebungsvereinbarung) fällig werdende Vergütungsansprüche im Rahmen der gesetzlichen Pfändungsschutzvorschriften aufzurechnen.

- Der Arbeitnehmer erhält neben der Vergütung nach Abs. 1 jeweils für den Monat _____ eine Urlaubsgratifikation

In Höhe von € _____

- Die Urlaubsgratifikation steht dem Arbeitnehmer nur zu, wenn er/sie am 01.05. des jeweiligen Urlaubsjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Scheidet der Arbeitnehmer nach Empfang der Gratifikation bis zum 30.09. des Urlaubsjahrs aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist er/sie zur Rückzahlung der Urlaubsgratifikation verpflichtet, es sei denn, das Arbeitsverhältnis endet vorzeitig aus betriebsbedingten oder aus anderen Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat.
- Der Arbeitnehmer erhält als Aufwendungsersatz für Fahrten zur und von der Arbeitsstätte einen monatlichen Pauschalbetrag in Höhe von € _____ bzw. den Ersatz der monatlichen Fahrtkosten nach Beleg.

- Der Arbeitnehmer erhält, sobald er den Abschluss eines Vertrages nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz nachgewiesen hat, einen Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von monatlich € _____.
- (3) Sofern der Arbeitnehmer eine Sonderzahlung nach Absatz 2 erhält, geschieht dies in Form einer freiwilligen Leistung. Die wiederholte freiwillige Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft.
 - (4) Für die Zeit des Ruhens des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf eine Gratifikation nach Absatz 2. Dabei ist es unerheblich, ob das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder kraft Vereinbarung ruht. Auch für Zeiten des Erziehungsurlaubes wird eine Gratifikation nicht gezahlt.
 - (5) Für vom Arbeitnehmer geleistete Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit gilt folgende Regelung:
 - Mit der vorstehenden Vergütungsregelung sind Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit abgegolten.
 - des monatlichen Bruttoverdienstes gemäß § 3 Abs. 1
 - (6) Für den Fall, dass sich der Arbeitnehmer zum Abschluss einer Direktversicherung aus Gehaltsverzicht entschließt, übernimmt der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer hierfür.

§ 5 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über alle nicht allgemein bekannten geschäftlichen Angelegenheiten sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Mitarbeitern, die mit dem betreffenden Sachgebiet nicht unmittelbar befasst sind, Verschwiegenheit zu wahren und erhaltene Anweisungen zur Geheimhaltung zu erfüllen.

Die beiliegende Verschwiegenheitsverpflichtung ist wesentlicher Teil des Arbeitsvertrages.

§ 6 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat pro Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch von _____ Arbeitstagen (jeweils Montag bis Freitag). Der Urlaub soll nach Möglichkeit jeweils zusammenhängend in ein oder zwei Urlaubsperioden genommen werden. Eine Übertragung von Urlaub auf das nächste Kalenderjahr ist

Nach Ablauf dieser Frist verfällt der nicht verbrauchte übertragene Urlaub, es sei denn, er konnte aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden. In diesem Fall wird der nicht verbrauchte übertragene Resturlaub (je voller Urlaubstag) mit 1/22 des Bruttogehaltes gem. § 3 Abs. 1 vergütet.

Der Zeitpunkt des Urlaubs ist jeweils rechtzeitig mit der Kanzlei abzustimmen.

- (2) Der Arbeitnehmer hat zusätzlich Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub in nachfolgenden Fällen im nachfolgend geregelten Umfang:

beim Tod des Ehegatten auf 3 Tage
 beim Tod von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern je 2 Tage
 bei schwerer Erkrankung von Ehegatten oder Kindern bis zu 5 Tagen

im Kalenderjahr.

§ 7 Bildungsurlaub

Sofern kein Bildungsurlaub gesetzlich vorgesehen ist, wird dem Arbeitnehmer auf seinen ausdrücklichen Wunsch Bildungsurlaub bis zu fünf Arbeitstagen in jedem zweiten Kalenderjahr unter Fortzahlung der Vergütung gewährt werden, wenn es sich bei der Bildungsmaßnahme um berufsbezogene Fortbildung von mehreren Tagen handelt. Die Vergütung wird in dieser Zeit nach den Regeln des Bundesurlaubsgesetzes weitergezahlt.

Für berufliche Fortbildungsmaßnahmen an einzelnen Tagen (einschließlich Wochenende) erhält der Arbeitnehmer als bezahlten Urlaub insgesamt außerdem vier halbe Tage im Kalenderjahr.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber in jedem Fall innerhalb von zwei Wochen nach Ende der Bildungsveranstaltung nachzuweisen, dass er an der Bildungsveranstaltung, für die er Bildungsurlaub erhalten hat oder erhalten will, auch teilgenommen hat. Wird dieser Nachweis vom Arbeitnehmer nicht fristgerecht erbracht, so kann der Arbeitgeber den gewährten Freizeitausgleich oder einen evtl. gewährten Kostenzuschuss zurückfordern.

Über einen Kostenzuschuss des Arbeitgebers zu den Kosten einer Fortbildungsveranstaltung ist von Fall zu Fall jeweils eine gesonderte Vereinbarung zu treffen.

§ 8 Vergütungsfortzahlung

- (1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhält der Arbeitnehmer das Monatsgehalt nach § 3 Abs. 1 für die Dauer von 6 Wochen fortbezahlt. Sondervergütungen nach § 3 Abs. 2 werden für die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nicht gekürzt.
- (2) Sollte der Arbeitnehmer während des ungekündigten Bestehens des Arbeitsverhältnisses sterben, so erhalten seine/ihre Erben oder unterhaltsberechtigten Angehörigen das Monatsgehalt nach § 3 Abs. 1 sowie die Sondervergütungen nach § 3 Abs. 2 bis zum Ende des Sterbemonats als Sterbegeld.
- (3) Falls der Arbeitnehmer gegenüber der Kanzlei keine schriftliche Bestimmung getroffen hat, bleibt es dem Arbeitgeber überlassen, an welchen Erben oder Unterhaltsberechtigten das Sterbegeld nach Abs. 2 gezahlt wird. Die Erben bzw. Unterhaltsberechtigten haben sich ggf. selbst auseinander zusetzen.
- (4) Schadenersatzansprüche, die dem Arbeitnehmer, seinen/ihren Erben oder seinen/ihren unterhaltsberechtigten Angehörigen wegen des Verdienstausfalls im Falle seiner/ihrer Arbeitsunfähigkeit oder seines/ihrer Todes gegen Dritte zustehen, tritt der Arbeitnehmer hiermit an den Arbeitgeber bis zur Höhe des Betrags ab, den der Arbeitgeber nach den vorstehenden Absätzen zahlt. Versicherungsansprüche gegen gesetzliche oder private Lebens-, Unfall- und Krankenversicherungsträger fallen nicht hierunter.

§ 9 Nebenbeschäftigung

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer Nebenbeschäftigungen nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers übernehmen.

§ 10 Vertragsstrafe

Im Falle der Nichtaufnahme der Tätigkeit ist der Arbeitgeber berechtigt, eine Vertragsstrafe in Höhe von einem halben Monatsgehalt nach § 3 Abs. 1 zu verlangen.

§ 11 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

- (1) Während der ersten drei Monate kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluss gekündigt werden (Probezeit). Vor der Arbeitsaufnahme kann das Arbeitsverhältnis nicht ordentlich gekündigt werden.
- (2) Nach Ablauf der in Abs. 1 festgelegten Probezeit gilt die jeweils gesetzlich gültige Kündigungsfrist.
- (3) Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Anstellungsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer seine/ihr 65. Lebensjahr vollendet.
- (4) Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Mündliche Kündigungserklärungen sind nichtig.
- (5) Während der Kündigungsfrist ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung etwaiger restlicher Urlaubsansprüche von der Arbeit freizustellen. Entsprechendes gilt bei einverständlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (6) Für den Fall, dass das Kündigungsschutzgesetz im Zeitpunkt der Kündigung keine Anwendung findet, gilt entsprechende Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes auf die Kündigung dieses Vertrages als vereinbart.

§ 12 Ausschlussfristen

- (1) Alle Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis und solche, die mit dem Anstellungsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 1 Monat nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses, schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt.
- (2) Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so muss der Anspruch innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eingeklagt werden, andernfalls ist er ebenfalls verwirkt.

§ 13 Schlussbestimmungen

Änderungen und/oder Ergänzungen zu diesem Vertrag bedürfen der Schriftform.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrags und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, seiner Beendigung und Abwicklung ist das Arbeitsgericht in _____ zuständig.

_____, _____

Arbeitgeber

Arbeitnehmer