

Arbeitsvertrag

Zwischen ...

Adresse: ...

-nachstehend **Arbeitgeber**-

und

Herrn/Frau....

wohnhaft...

-nachstehend „Arbeitnehmer“ oder „Mitarbeiter“ -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine Kündigung ausgeschlossen.

§ 2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.

alternativ:

Das Arbeitsverhältnis wird zunächst als Probearbeitsverhältnis vereinbart. Es beginnt am und endet nach sechs Monaten am, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht vor diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird.

(Anmerkung: Gemäß Nachweisgesetz ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses anzugeben. Sofern eine Probezeit vereinbart ist, ist die Dauer anzugeben).

§ 3 Tätigkeit und Arbeitsort

(1) Der Arbeitnehmer wird als eingestellt.
Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere:

(Anmerkung: Gemäß Nachweisgesetz ist in jedem Fall eine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit erforderlich. Eine abschließende oder allzu präzise Aufgabenbeschreibung kann jedoch zu einer

ungewollten Aufgabeneingrenzung führen. Es besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer einer Änderung zustimmen muss oder der Arbeitgeber die Änderung nur mittels Änderungskündigung durchsetzen kann. Wird auf eine Stellenbeschreibung verwiesen, ist diese dem Beschäftigten – als Anlage zum Arbeitsvertrag - auszuhändigen.)

(2) **Arbeitsort** ist der Betrieb des Arbeitgebers in

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Mitarbeiter vorübergehend oder auf Dauer einen anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz in einem anderen Betriebsteil oder Betrieb des Unternehmens – auch an anderen Orten – zuzuweisen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

Eine länger andauernde Beschäftigung an einem Arbeitsplatz oder an einem Ort berührt nicht das Recht, von der Versetzungsbefugnis Gebrauch zu machen. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen einen anderen Arbeitsort zuzuweisen.

(Anmerkung: alternativ kann auch eine Festlegung nach billigem Ermessen oder verschiedene Arbeitsorte oder eine freie Arbeitsplatzwahl vereinbart werden; Sonderfälle sind mobiles Arbeiten, Außendienst und homeoffice: s. u.)

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die Arbeitsleistung in Deutschland sowie im europäischen Ausland, bei betrieblichen Notwendigkeiten im Rahmen billigen Ermessens auch im außereuropäischen Ausland, zu erbringen.

Sofern der neue Arbeitsort vom bisherigen Wohnsitz des Arbeitnehmers nicht mehr täglich erreichbar sein sollte, wird der Arbeitgeber vor der Anordnung der Versetzung eine angemessene Ankündigungsfrist wahren, die mindestens der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfrist entspricht.

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer unter Beibehaltung der vertraglichen Vergütung und Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers vorübergehend oder dauerhaft eine andere zumutbare und gleichwertige, seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zuzuweisen, auch an einem anderen Arbeitsort. Eine dauerhafte Übertragung derartiger Tätigkeiten bedarf der Zustimmung des Mitarbeiters.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich.

(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

(Anmerkung: Gemäß Nachweisgesetz müssen die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit des Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen nachgewiesen werden. Falls Überstunden vereinbart sind, ist auch über die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzung zu informieren. Bei Abrufarbeit nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bestehen weitere Nachweispflichten.)

alternativ:

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ... Stunden wöchentlich.

(2) Die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausenregelung werden vom Arbeitgeber gemäß § 106 S. 1 GewO im Rahmen des Direktionsrechts festgelegt.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Nacht-, Wechselschicht, Sonntagsarbeit, Mehr- und Überarbeit zu leisten, soweit das gesetzlich zulässig ist.

§ 5 Arbeitsverhinderung

(1) Der Mitarbeiter ist gegenüber dem Arbeitgeber oder einer von ihm autorisierten Person verpflichtet, persönlich oder per Telefon oder per E-Mail, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen, bzw. anzeigen zu lassen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist der Mitarbeiter, der Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag ärztlich feststellen zu lassen. Sofern die Feststellung durch einen Arzt erfolgt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, greift ausnahmsweise auch für den gesetzlich Versicherten die Vorlagepflicht weiterhin in Papierform.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ärztliche Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.

(4) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als ursprünglich mitgeteilt, ist der Mitarbeiter verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und den Zeitraum dieser Arbeitsunfähigkeit erneut durch einen Arzt feststellen zu lassen. Dies gilt auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

(5) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist der privat krankenversicherte Mitarbeiter verpflichtet, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.

(6) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als ursprünglich mitgeteilt, ist der Mitarbeiter verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und den Zeitraum dieser Arbeitsunfähigkeit erneut durch einen Arzt bescheinigen zu lassen. Dies gilt auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

(7) Bei Arbeitsverhinderung infolge von Arbeitsunfähigkeit erhält der Mitarbeiter entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu 6 Wochen.

(8) Ist der Mitarbeiter durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht kein Vergütungsanspruch, es sei denn, dieser ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen. **§ 616 BGB ist abbedungen.**

(9) Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Drittverursachung hat der Mitarbeiter dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs gegenüber Dritten erforderlichen Angaben zu machen.

§ 6 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Monat, die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:

a) Grundvergütung EUR _____

b) pro geleisteter Mehrarbeitsstunde

eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von EUR _____

c) Gesetzliche Zulage

Nachtzuschlag i.H.v. _____ %

d) Widerrufliche Zulage

Sonntagszuschlag i.H.v. _____ %

Feiertagszuschlag i.H.v. _____ %

sonstige Zuschläge i.H.v. _____ %

e) Geldwerter Vorteil der Privatnutzung des gegenwärtig zur Verfügung gestellten Dienstwagens:

f) arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung:

g) vermögenswirksame Leistungen:

h) Sonstige Prämien / Sonderzahlungen / anderweitige Lohnbestandteile (z.B. Sachzuwendungen) unterliegen einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.

Gesamtvergütung = EUR _____

(2) Die Zulage gemäß Nr. 1 d) kann schriftlich ganz oder teilweise mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, wenn

a) ein wirtschaftlicher Grund vorliegt; dieser Grund liegt vor bei

- einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens,

- einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis der Betriebsabteilung,

- nicht ausreichendem Gewinn, **oder**

- einem Rückgang bzw. einem Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung;

b) eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers vorliegt;

c) ein Absinken der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über drei Monate unter den Durchschnitt vergleichbarer Mitarbeiter vorliegt.

Der widerrufliche Anteil der Zulage beträgt hierbei nicht mehr als 25 % der Gesamtvergütung und die Grundvergütung wird durch den Widerruf nicht unterschritten.

Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Erhöhung der Grundvergütung oder auf einen Lohnaus-gleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Gleiches gilt entsprechend für den Fall der Arbeitszeitverlängerung. Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die eine höhere Grundvergütung zu gewähren ist, gilt die Regelung sinngemäß.

(3) Überstundenabgeltung

Der Mitarbeiter erhält zu seinem Grundgehalt eine Pauschale in Höhe von €, mit der bis zu eventuell geleistete Überstunden pro Monat (maximal 10 % der vereinbarten Arbeitszeit) abgegolten sind.

(4) Die Vergütung wird jeweils am letzten Werktag eines jeden Monats nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein von dem Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

(5) Für den Fall einer irrtümlichen Gehaltsüberzahlung an den Arbeitnehmer ist dieser verpflichtet, alle überbezahlten Beträge zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreicherung ist ausgeschlossen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer sie hätte erkennen müssen oder die Überzahlung auf Umständen beruht, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

(Anmerkung: Gemäß Nachweisgesetz sind die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung anzugeben).

§ 6a Freiwillige Leistungen, Weihnachtsgratifikation

1. Geldwerte Leistungen, z. B. Weihnachtsgeld, zu denen der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, werden ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erbracht. Aus der tatsächlichen Erbringung solcher Leistungen können keine Rechtsansprüche für die Zukunft hergeleitet werden. Dies gilt auch dann, wenn die Leistung mehrfach und ohne ausdrücklichen Hinweis darauf erfolgt, dass aus der Leistung für die Zukunft keine Rechtsansprüche entstehen können. Hiervon unberührt sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffene Individualabreden.

2. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Weihnachtsgratifikation gewährt wird. Wird eine Weihnachtsgratifikation gewährt, so wird sie ausschließlich für geleistete Arbeit gewährt und ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet.

3. Wird eine Gratifikation gewährt, so gilt folgendes:

- In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich die Gratifikation für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12. Dies gilt beispielsweise für Elternzeit, Grundwehrdienst, Wehrübung, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeitarbeits-verhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt

sich die Höhe der Gratifikation nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Fälligkeitstag der Gratifikation.

- Für jeden Fehltag infolge Krankheit wird die Gratifikation um $\frac{1}{4}$ des Arbeitsentgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt. Für jeden Fehltag aus sonstigen Gründen wird die Gratifikation um $\frac{1}{60}$ gekürzt. Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder persönlicher Verhinderung bis zu Arbeitstagen entfällt eine anteilige Kürzung.

4. Widerrufsvorbehalt

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die gemäß § 6a dieses Vertrags zugesagte Gewährung von ... (z. B. Bonuszahlung) jederzeit aus sachlichen Gründen zu widerrufen.

Der Arbeitgeber ist insbesondere zum Widerruf berechtigt, wenn sich die wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens oder des Betriebs gegenüber dem Zeitpunkt, indem die Leistung zugesagt wurde, wesentlich verschlechtert haben.

§ 7 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG).

(2) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr ausgehend von einer fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruch von Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Gewährter Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet, anschließend auf eventuellen gesetzlichen Zusatzurlaub und erst nach Erfüllung des gesetzlichen Urlaubs auf den vertraglichen Mehrurlaub. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange festzulegen. Der Urlaub ist in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu nehmen.

(3) Bei einem Ausscheiden vor Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des gesetzlichen Mindesturlaubs zu. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Eine Kürzung erfolgt nur insoweit, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

(4) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der gesetzliche Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der gesetzliche Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Vertraglicher Mehrurlaub gemäß Abs. 2 erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(5) Der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährte Urlaubsanspruch kann nur dann auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, wenn dies durch dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe gerechtfertigt ist. Anderenfalls verfällt er zum 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31.3. des Folgejahres genommen worden sein. Dies gilt auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.

Wegen Arbeitsunfähigkeit noch offene Ansprüche aus dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch bleiben hiervon unberührt; sie verfallen 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

(6) Soweit der Urlaub verfällt, verfällt auch ein etwaiger Urlaubsabgeltungsanspruch. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird nur der gesetzliche Mindesturlaub, soweit er nicht in natura gewährt wurde, abgegolten.

§ 8 Nebentätigkeit und Wettbewerbsverbot

(1) Jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber anzuzeigen und bedarf seiner vorherigen Zustimmung. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen.

(2) Für die Dauer des Arbeitsverhältnisses unterliegt der Arbeitnehmer einem Wettbewerbsverbot. Es ist ihm nicht erlaubt, im Rahmen der Ausübung einer selbständigen Tätigkeit mit dem Arbeitgeber zu konkurrieren oder für ein mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehendes Unternehmen zu arbeiten.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie sonstige betriebliche Angelegenheiten des Arbeitgebers, die das Unternehmen als vertraulich eingestuft hat oder bei denen ein Geheimhaltungsinteresse offenkundig ist, für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und nach Beendigung Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind insbesondere:

Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für die Firma ersichtlich ohne Nachteil ist. Für den Fall, dass die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem Fortkommen unangemessen beeinträchtigt, hat der Arbeitnehmer gegen das Unternehmen einen Anspruch auf Befreiung von dieser Pflicht.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt diese Verpflichtung für einen Zeitraum von **zwei Jahren** bestehen, sofern die entsprechenden Informationen weiterhin als Geschäftsgeheimnisse im Sinne des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) gelten und durch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen geschützt sind.

(3) **Nicht als vertraulich** gelten Informationen, die:

a) der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nachweislich bereits vor Bekanntgabe durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber bekannt waren,

b) ohne Verstoß gegen Geheimhaltungspflichten öffentlich zugänglich sind oder werden,
oder

c) durch Dritte rechtmäßig ohne Verpflichtung zur Geheimhaltung zugänglich gemacht wurden.

(4) Bei einem Verstoß gegen diese Verpflichtung behält sich die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber vor, Schadensersatzansprüche geltend zu machen oder andere gesetzlich vorgesehene Maßnahmen zu ergreifen.

§ 10 EDV-, Internet- und Telefonnutzung

Die Nutzung der betrieblichen EDV- und Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Computer, Internet, Festnetz und Mobiltelefon), der Kopiergeräte sowie die Versendung von E-Mails dürfen ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet. Die Nutzung des Internets darf nur mit der hierfür vorgesehenen Zugangsberechtigung erfolgen. Eine Weitergabe der User-ID und des Passworts an Dritte ist dem Arbeitnehmer untersagt.

§ 11 Beendigung des Vertrages

(1) Dieser Vertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf eine gesetzliche Regelaltersrente erwirbt. Er endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer einen Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder vorgezogenem Altersruhegeld zugegangen ist.

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Termine nach § 622 Absatz 2 BGB wird für beide Seiten vereinbart.

(4) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(5) Der Arbeitgeber ist bei Bestehen schützenswerter Interessen berechtigt, den Arbeitnehmer unter vollständiger Fortzahlung seines Gehalts und unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche freizustellen. Verdienste werden angerechnet.

(6) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

(7) Nach Vertragsende ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unaufgefordert alle in seinem Besitz befindlichen Arbeitsmittel und -unterlagen herauszugeben.

(8) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Handelt es sich um eine Änderungskündigung im Sinne des § 2 Kündigungsschutzgesetzes, ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt

oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst ab der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer.

(Anmerkung: Gemäß Nachweisgesetz muss der Arbeitgeber das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage mitteilen.)

§ 12 Freistellung

Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses – gleich von welcher Seite – ist der Arbeitgeber bei erheblicher Gefährdung der Ordnung des Betriebs, der Gefahr schwerer Vertragsverletzungen oder sonstiger überwiegender Arbeitgeberinteressen berechtigt, den Mitarbeiter für die Dauer der Kündigungsfrist auch unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche und Ansprüche auf Freizeitausgleich wegen eines etwaigen Guthabens auf seinem Arbeitszeitkonto von der weiteren Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen.

Ist der Mitarbeiter während der Freistellung nicht in der Lage, die Arbeitsleistung zu erbringen, wird der Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Vergütungszahlung frei.

Ansprüche des Mitarbeiters auf Lohn ohne Arbeit, insbesondere aus § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz, bleiben hiervon unberührt.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber während der Freistellung eine eventuell eintretende Arbeitsunfähigkeit sowie sonstige Gründe, die der Erbringung der Arbeitsleistung entgegenstehen, sowie deren Dauer unverzüglich anzuzeigen.

§ 13 Verfall-/ Ausschlussfristen

Sämtliche wechselseitigen vertraglichen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, ansonsten verfallen sie.

Lehnt die jeweils andere Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs in Textform, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs. Dies gilt nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, Ansprüche auf Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, Arbeitnehmerentsendegesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie sonstige Ansprüche aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden und fällig ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat.

§ 14 Betriebliche Altersversorgung

Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Alternativ:

Der Arbeitgeber hat eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt. Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers ist:

§ 15 Fortbildung

Der Arbeitgeber stellt zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses folgende Fortbildungen zur Verfügung:

Der Umfang der Fortbildungen wird in einer gesonderten Vereinbarung geregelt.

§ 16 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Betriebsvereinbarungen und keine Branchentarifverträge Anwendung.

Alternativ:

Auf das Arbeitsverhältnis finden

()* folgende Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung:

()* folgender Branchentarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung Anwendung:

§ 17 Vertragsänderungen und Nebenabreden

(1) Dieser Vertrag enthält alle getroffenen Vereinbarungen vollständig. Zukünftige Änderungen, Ergänzungen, Nebenabreden und die Aufhebung dieses Vertrages bedürfen der Textform. Änderungen des Arbeitsvertrags durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Für den Fall der Unwirksamkeit einer Vertragsbestimmung verpflichten sich beide Seiten unter Berücksichtigung des ursprünglich mit der unwirksamen Klausel verfolgten wirtschaftlichen

Zwecks zur Vereinbarung einer Neuregelung. Sollte es zu keiner Einigung kommen, gilt die gesetzliche Regelung.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Anschrift, Familienstand oder Anzahl der Kinder dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 18 Besondere Vereinbarungen

(optional) Dienstwagen:

Der Arbeitgeber überlässt dem/der Mitarbeiter/in ein Kraftfahrzeug der gehobenen Mittelklasse zur Benutzung. Eigentümer des Kfz bleibt der Arbeitgeber.

Privatnutzung des Dienstwagens

Dem Mitarbeiter wird widerruflich das Recht eingeräumt, den ihm überlassenen Pkw auch für private Fahrten zu nutzen. Die Privatnutzung des Dienstwagens wird nach folgender Vorgabe gewährt:

Der Arbeitgeber kann die Erlaubnis der privaten Nutzung des Dienstwagens jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen widerrufen, wenn der Mitarbeiter das Fahrzeug aus dienstlichen Gründen nicht mehr benötigt. Ein Grund für den Widerruf der privaten Nutzung liegt zudem vor, wenn

- der Mitarbeiter in den Innendienst versetzt wurde;
- ein Entgeltfortzahlungsanspruch infolge von Krankheit oder aus anderen Gründen nicht mehr besteht; oder
- die Voraussetzungen zur Überlassung eines Dienstwagens in der Person des Mitarbeiters nicht mehr vorliegen, etwa bei Abhängigkeit von der Position im Unternehmen oder bei Entziehung der Fahrerlaubnis;
- das Fahrzeug aus dringenden betrieblichen Gründen benötigt wird und sich der Mitarbeiter m bezahlten Urlaub oder Mutterschutz befindet;
- oder der Mitarbeiter nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt worden ist.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer