

- ▶ Personen, die sich Untersuchungen, Prüfungen oder ähnlichen Maßnahmen unterziehen, die aufgrund von Rechtsvorschriften zur Aufnahme einer versicherten Tätigkeit oder infolge einer abgeschlossenen versicherten Tätigkeit erforderlich sind, soweit diese Maßnahmen vom Unternehmen oder einer Behörde veranlasst worden sind (§ 2 Abs.1 Nr. 3 SGB VII),
- ▶ den Besuch von Tageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen (§ 2 Abs. 1 Nr. 8 SGB VII),
- ▶ Pflegebedürftige und Pflegepersonen (§ 2 Abs. 1 Nr. 17 SGB VII),
- ▶ Personen, die beim Zusammenwirken mehrerer Unternehmen zur Hilfe bei Unglücksfällen und im Bereich des Zivilschutzes oder beim vorübergehenden Tätigwerden mehrerer Unternehmen auf einer gemeinsamen Betriebsstätte tätig werden,
- ▶ Betriebsangehörige gegenüber Personen, die sich auf der Unternehmensstätte aufhalten und kraft Satzung versichert sind (Achtung: nicht umgekehrt!).

Die Haftungsbeschränkung dieser Personen gilt für sämtliche denkbaren Fallkonstellationen, d. h. sowohl für Ansprüche der Versicherten untereinander als auch für Ansprüche der Versicherten gegen Betriebsangehörige und umgekehrt, für Ansprüche der Pflegepersonen gegenüber Pflegebedürftigen und umgekehrt sowie die Ansprüche der Pflegepersonen desselben Pflegebedürftigen untereinander.

## Arbeitsvertrag

### I. Begriff und Abgrenzung

### II. Abschluss

1. Zustandekommen und Form des Arbeitsvertrags
2. Vertretung
3. Abschlussverbote
4. Beschäftigungsverbote

### III. Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

### IV. Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags

1. Gründe der Unwirksamkeit
2. Rechtsfolgen der Nichtigkeit, faktisches Arbeitsverhältnis

### V. Inhalt des Arbeitsvertrags

1. Mindestinhalt, Gestaltungsfreiheit
2. Kollektivrechtliche Vereinbarungen
3. Inhaltskontrolle bei Standardarbeitsverträgen
  - 3.1 Anwendungsbereich
  - 3.2 Rechtsfolgen
  - 3.3 Gesetzliche Klauselverbote
  - 3.4 Widerrufsrecht?
4. Wichtige Regelungspunkte
  - 4.1 Beginn des Arbeitsverhältnisses
  - 4.2 Dauer des Arbeitsverhältnisses
  - 4.3 Probezeit
  - 4.4 Tätigkeit

- 4.5 Arbeitsort
- 4.6 Arbeitszeit
- 4.7 Vergütung
- 4.8 Gewinnbeteiligung
- 4.9 Gratifikationen
- 4.10 Dienstwagen
- 4.11 Gehaltspfändung und -abtretung
- 4.12 Spesen und Auslagen
- 4.13 Arbeitsfähigkeit
- 4.14 Arbeitsverhinderung und Entgeltfortzahlung bei Krankheit
- 4.15 Sonstige Arbeitsverhinderung
- 4.16 Urlaub
- 4.17 Bildungsurlaub
- 4.18 Nebenbeschäftigung
- 4.19 Verschwiegenheitspflicht
- 4.20 Wettbewerbsverbot
- 4.21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 4.22 Vertragsstrafe
- 4.23 Vorschüsse und Darlehen
- 4.24 Abtretung von Schadensersatzansprüchen
- 4.25 Personalfragebogen
- 4.26 Ausschlussfristen
- 4.27 Schriftform bei Vertragsänderungen
- 4.28 Salvatorische Klausel
- 4.29 Anwendbares Recht
- 4.30 Vertragsaushändigung

## VI. Checkliste Arbeitsvertrag

## VII. Muster: Arbeitsvertrag

### I. Begriff und Abgrenzung

Durch einen Arbeitsvertrag wird ein Arbeitsverhältnis begründet. Er ist eine Sonderform des Dienstvertrags. Die Abgrenzung zu anderen Dienstverträgen liegt im Wesentlichen darin, dass beim Arbeitsvertrag der Dienstleistende in Bezug auf Art der Tätigkeit, Arbeitsort und Arbeitszeit an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden ist. Ein selbstständiger Dienstleistender (auch freier Mitarbeiter genannt) bestimmt den Arbeitsort, die Arbeitszeit und die Art der Durchführung der Tätigkeit selbst. Näheres zur Abgrenzung Arbeitnehmer/Freier Mitarbeiter Scheinselbstständigkeit.

Durch die im Einzelfall vereinbarten Vertragsbedingungen lässt sich also festlegen, ob ein Arbeitsvertrag oder z. B. freie Mitarbeit beabsichtigt wurde.



#### WICHTIG!

Es sollte von Anfang an Klarheit darüber herrschen, ob ein Arbeitsverhältnis gewollt ist oder freie Mitarbeit.

### II. Abschluss

#### 1. Zustandekommen und Form des Arbeitsvertrags

Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden oder auch „stillschweigend“, indem der Arbeitnehmer die Arbeit aufnimmt und der Arbeitgeber nicht widerspricht. Ist durch Tarifvertrag die Schriftform vorgeschrieben, muss der Vertrag schriftlich geschlossen werden.

Befristete Arbeitsverträge müssen seit dem 1.5.2000 in jedem Fall schriftlich geschlossen werden (§ 623 BGB). Dies bedeutet, dass die Befristungsvereinbarung (mindestens) in einer Urkunde vom Arbeitgeber (bzw. einer vertretungsberechtigten Person) und Arbeitnehmer eigenhändig unterzeichnet sein muss. Kopien, Stempel, Faksimiles, E-Mails oder Telefaxschreiben reichen hierzu ebenso wenig aus wie ein originalschriftlicher Schriftwechsel, auf dem jeweils nur eine Unterschrift der Parteien erfolgt ist (s. hierzu auch → „Befristetes Arbeitsverhältnis“).

Es empfiehlt sich auch sonst in jedem Fall, den Arbeitsvertrag schriftlich zu formulieren. Nach dem Nachweisgesetz ist der Arbeitgeber ohnehin verpflichtet, bestimmte arbeitsvertragliche Bedingungen schriftlich festzuhalten und das Papier dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

## 2. Vertretung

Der Arbeitgeber wird sich in der Regel (insbesondere in größeren Betrieben) bei Vertragsabschluss vertreten lassen (z. B. vom Personalleiter) und muss dafür sorgen, dass eine entsprechende Vollmacht erteilt wurde. Der Vertreter muss erkennen lassen, dass er im Namen des Arbeitgebers handelt.

Der Arbeitnehmer wird sich in den seltensten Fällen bei Abschluss eines Arbeitsvertrags vertreten lassen; die Vertretung ist aber zulässig. Jugendliche können Arbeitsverträge selbst abschließen, wenn ihre gesetzlichen Vertreter (dies sind in der Regel die Eltern) es genehmigen.

## 3. Abschlussverbote

Wenn ein Arbeitsvertrag gegen ein Abschlussverbot verstößt, ist er nichtig. Abschlussverbote ergeben sich aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.

### Beispiele:

Nichtig sind z. B.:

- ▶ Arbeitsverträge, die gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit verstoßen;
- ▶ Arbeitsverträge mit Kindern unter 14 Jahren;
- ▶ ein Arbeitsvertrag zwischen einem Arbeitnehmer und einem Unternehmer, der Arbeitskräfte verleiht, wenn der Unternehmer nicht über die erforderliche Erlaubnis verfügt.

Im Falle von Betriebsvereinbarungen können sich Abschlussverbote z. B. aus den Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen usw. ergeben.

## 4. Beschäftigungsverbote

Von Abschlussverboten sind Beschäftigungsverbote zu unterscheiden. Wird gegen ein Beschäftigungsverbot verstoßen, ist nicht der Arbeitsvertrag nichtig, sondern lediglich die Beschäftigung des Arbeitnehmers in dem bestimmten Bereich wird untersagt.

### Beispiele:

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter (§§ 3, 4 MuSchG).

## III. Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

Die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers ist die Erbringung von Arbeitsleistungen. Ihr gegenüber steht die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers, nämlich die Entgeltzahlungspflicht. Diese Pflichten gelten in jedem Arbeitsverhältnis und werden durch die gesetzlichen Vorschriften, den Arbeitsvertrag und die kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen) konkretisiert.

Neben den Hauptpflichten haben sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer Nebenpflichten. Diese beruhen in erster Linie auf dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB):

Dem Arbeitgeber obliegt die Fürsorgepflicht, dem Arbeitnehmer die Treuepflicht. Er muss die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebs in dem ihm zumutbaren Umfang wahren. Darüber hinaus ist er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Verschwiegenheit über Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers verpflichtet und darf mit dem Arbeitgeber nicht in Konkurrenz treten.

## IV. Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags

### 1. Gründe der Unwirksamkeit

Arbeitsverträge oder Teile davon können aus verschiedenen Gründen unwirksam sein. So ist ein Arbeitsvertrag, der gegen ein Abschlussverbot verstößt, von Anfang an nichtig (Einstellung). Bei Abschluss können auch mangelnde Vertretungsmacht oder Geschäftsunfähigkeit die Nichtigkeit zur Folge haben. Wird ein Arbeitsvertrag wirksam angefochten, dann ist er ebenfalls von Anfang an nichtig (Anfechtung).

Auch ein Arbeitsvertrag, der gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig. Etwas ist sittenwidrig, wenn es gegen das Anstandsgefühl eines gerecht denkenden Menschen verstößt. Die Rechtsprechung erklärt aber nur in den seltensten Fällen Arbeitsverträge wegen Sittenwidrigkeit für nichtig.

### Beispiel:

Nichtig ist ein Arbeitsvertrag über die Vorführung des Geschlechtsverkehrs auf der Bühne (BAG v. 1.4.1976, Az. 4 AZR 96/75).

Seit 1.1.2003 unterliegen **alle** vom Arbeitgeber verwendeten Standardarbeitsverträge einer sog. Inhaltskontrolle nach den gesetzlichen Regelungen zur Kontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (s. u. V.3.). Hierdurch kann sich in solchen Verträgen die Unwirksamkeit einzelner Klauseln ergeben.

### Beispiel:

Eine Vertragsstrafe in vorformulierten Arbeitsbedingungen für den Fall, dass ein Arbeitnehmer fünf Minuten zu spät zur Arbeit erscheint könnte als „überraschend“ gelten und daher nichtig sein.

Auch bei Verträgen, die im Einzelnen mit dem Arbeitnehmer ausgehandelt werden, also solche, die nicht standard- oder formularmäßig verwendet werden, können einzelne Klauseln wegen eines Verstoßes gegen Treu und Glauben unwirksam sein.

### 2. Rechtsfolgen der Nichtigkeit, faktisches Arbeitsverhältnis

Ist der Arbeitsvertrag unwirksam, also nichtig auf Grund einer Anfechtung oder eines Abschlussverbots, hat aber der Arbeitnehmer bereits die Arbeit aufgenommen, liegt ein sog. **faktisches Arbeitsverhältnis** vor, d. h. der Arbeitsvertrag gilt für die Vergangenheit (ab dem Zeitpunkt des vertraglich vereinbarten Arbeitsbeginns) als voll wirksam. Für die Vergangenheit hat also der Arbeitnehmer Anspruch auf alle ihm nach dem Arbeitsvertrag zustehenden Leistungen (Gehalt, Urlaub etc.).

Für die Zukunft können sich allerdings sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer jederzeit durch einfache Erklärung gegenüber der anderen Vertragspartei lösen. Eine Kündigungsfrist muss nicht eingehalten werden. Die Wirkung einer Anfechtung kommt daher einer außerordentlichen Kündigung gleich. Für die Anfechtung gelten aber nicht die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes.

Nur bei ganz schweren Nichtigkeitsmängeln finden die Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnisses keine Anwendung.

### Beispiel:

Verstoß gegen die guten Sitten; Einstellung zur Durchführung von Einbrüchen usw.

In solchen Fällen wäre regelmäßig das Arbeitsverhältnis als von vornherein unwirksam zu betrachten, mit der Folge, dass für die Vergangenheit weder Gehalts- noch Urlaubsansprüche entstanden sind.

Sind nur einzelne Regelungen nichtig, führt dies in der Regel nicht zur Nichtigkeit des gesamten Arbeitsvertrags.

## V. Inhalt des Arbeitsvertrags

### 1. Mindestinhalt, Gestaltungsfreiheit

Beim Abschluss des Arbeitsvertrags müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über folgende Punkte einig sein:

- ▶ Wer sind die Vertragsparteien?
- ▶ Für welche Arbeitsleistung wird der Arbeitnehmer eingestellt?
- ▶ Wann soll die Arbeitsleistung beginnen?
- ▶ Wie hoch ist das Gehalt? Wird dazu nichts geregelt, gilt die übliche Vergütung als vereinbart (§ 612 Abs. 1 BGB). Dies kann jedoch bei Auseinandersetzungen zum Streitpunkt werden. Eine Vereinbarung sollte deshalb unbedingt getroffen werden.

Die Vereinbarung weiterer Einzelheiten ist zwar nicht zwingend erforderlich, aber auf jeden Fall ratsam, da der Arbeitgeber hierdurch das Arbeitsverhältnis optimal auf seine betrieblichen Bedürfnisse „zuschneiden“ kann. In der Ausgestaltung des Vertrags sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitgehend frei, solange die gesetzlichen Vorgaben beachtet werden.

### 2. Kollektivrechtliche Vereinbarungen

Zwingende Bedingungen eines Arbeitsvertrags können sich aber nicht nur aus dem Gesetz, sondern auch aus kollektivrechtlichen Vereinbarungen (also Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen) ergeben. Der Arbeitgeber darf dann beim Abschluss eines Arbeitsvertrags nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers davon abweichen.

Vor Abschluss eines Arbeitsvertrags sollte immer geklärt werden, ob ein Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarungen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden oder durch einen entsprechenden Verweis Anwendung finden sollen.

### 3. Inhaltskontrolle bei Standardarbeitsverträgen

Bis zum 31.12.2001 waren Arbeitsverträge von der gesetzlichen Kontrolle durch das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ausgeschlossen. Zum 1.1.2002 hat der Gesetzgeber auch in Arbeitsverhältnissen die sog. Inhaltskontrolle von Standard- oder Formulararbeitsverträgen, allerdings unter Berücksichtigung der „Besonderheiten des Arbeitsrechts“ eingeführt. Seit 1.1.2003 gelten diese Regelungen für alle arbeitsrechtlichen Standard- oder Formulararbeitsverträge, also auch für solche, die vor dem 1.1.2002 abgeschlossen wurden.

Hierdurch haben sich in der arbeitsrechtlichen Praxis bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen erhebliche Unwägbarkeiten ergeben, da es bisher an einschlägiger Rechtsprechung zu der neuen Inhaltskontrolle fehlt. Insbesondere die Frage, welche „Besonderheiten des Arbeitsrechts“ mit welcher Rechtsfolge zu berücksichtigen sind, bleibt zunächst offen. Daher können die nachfolgenden Ausführungen nur einen Anhalt zur Formulierung und Handhabung von Standardarbeitsverträgen bieten. Keinesfalls kann vorhergesehen werden, ob die vorgeschlage-

nen Klauseln tatsächlich einer Inhaltskontrolle auf der Grundlage der neuen gesetzlichen Regelungen standhalten.

### 3.1 Anwendungsbereich

Dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegen „alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen“, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Abschluss eines Vertrags stellt (§ 305 BGB). Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob der Arbeitgeber die für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen selbst erstellt oder anderweitig (z. B. bei einem Arbeitgeberverband, einem Rechtsanwalt oder im Buchhandel) besorgt hat. Immer dann, wenn er dem Arbeitnehmer einen mehrfach verwendeten Formularvertrag anbietet und die darin enthaltenen Regelungen zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht (also in das Vertragsverhältnis einbezogen) werden, findet das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen Anwendung.

### 3.2 Rechtsfolgen

Wenn das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen anzuwenden ist, wird die Vertragsfreiheit zum Schutze des Arbeitnehmers eingeschränkt. So sind Klauseln, mit denen ein Arbeitnehmer den Umständen nach nicht zu rechnen braucht (sog. überraschende Klauseln) oder solche, die ihn „entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen“ unwirksam. Letzteres könnte z. B. der Fall sein, wenn eine Regelung gegen einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung verstößt, die lediglich aus formellen Gründen (z. B. weil die Arbeitsvertragsparteien nicht tarifgebunden sind) keine unmittelbare Anwendung findet.



#### WICHTIG!

Die Unwirksamkeit oder die Nichteinbeziehung einzelner Klauseln, führt nicht zur Unwirksamkeit des gesamten Vertrags, es sei denn, ein Festhalten an den übrigen vertraglichen Regelungen führt zu einer unzumutbaren Härte für eine Vertragspartei, also i. d. R. für den Arbeitgeber. Im Regelfall kann sich der Arbeitgeber nur nicht auf die unwirksame Klausel berufen; der Vertrag bleibt aber im Übrigen, also mit Ausnahme der unwirksamen Klausel(n), für beide Seiten verbindlich und wirksam.

Zweifel über den Inhalt von Klauseln gehen zu Lasten des Verwenders, also zu Lasten des Arbeitgebers.

#### Beispiele:

Eine Klausel, mit der sich ein Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Gratifikationen in bestimmten Fällen verpflichtet, muss überschaubar und in allen Einzelheiten klar geregelt werden; andernfalls kann sich der Arbeitgeber hierauf nicht berufen und somit auch keine Rückzahlung verlangen.

### 3.3 Gesetzliche Klauselverbote

Bestimmte Klauseln sind nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen verboten. Das Gesetz unterscheidet in sog. „Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit“ (§ 308 BGB) und „Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit“ (§ 309 BGB). Während bei Ersteren noch ein gewisser Bewertungsspielraum für die Gerichte bleibt, gelten die Letzteren unbedingt.

Besondere Bedeutung dürfte bei den Klauselverboten mit Wertungsmöglichkeit die eingeschränkte Wirksamkeit einseitiger Änderungsvorbehalte gem. § 308 Nr. 4 BGB haben. Hiernach wäre nämlich die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders (also des Arbeitgebers), eine versprochene Leistung (z. B. die Zahlung einer Gratifikation) zu ändern oder von ihr abzuweichen unwirksam, wenn nicht die Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Teil (also den Arbeitnehmer) zumutbar ist. Hiervon betroffen sind insbesondere Klauseln, bei denen sich der Arbeitgeber einen Widerruf vertraglich vorbehält bzw. vorbehalten hat. Beispiele hierfür sind Widerrufsvorbehalte im Zusammenhang mit

Gratifikationszahlungen, der Zahlung übertariflicher Zulagen, der Gestellung eines Dienstwagens oder der Gestattung der privaten Nutzung von Telefon oder Internet. Es ist davon auszugehen, dass die Vereinbarung eines solchen Änderungs- oder Widerrufsvorbehalts nur noch zulässig ist, wenn in der Klausel selbst die Voraussetzungen hierfür (z. B. das Vorliegen eines wichtigen Grundes) genannt werden. Klauseln nach denen eine Änderung oder der Widerruf einer Leistung willkürlich bzw. im freien Ermessen des Arbeitgebers erfolgen können, dürften unwirksam sein.

**TIPP!**

In jedem Fall sollte eine mit einem Widerrufsvorbehalt versehene Klausel auch einen Hinweis darauf enthalten, dass die ihr zu Grunde liegende Leistung vom Arbeitgeber freiwillig gewährt wird. Dies könnte schon als Grund dafür ausreichen, dass der Arbeitgeber die Gewährung dieser freiwilligen Leistung ganz oder teilweise einstellt.

Bei den Klauseln ohne (richterliche) Wertungsmöglichkeit ist das in § 309 Nr. 6 BGB geregelte Verbot von Vertragsstrafen für den Fall der Nichtabnahme oder verspäteten Abnahme der Leistung, des Zahlungsverzuges oder für den Fall, dass sich der andere Vertragsteil (also der Arbeitnehmer) vom Vertrag löst (also z. B. die Arbeit nicht aufnimmt oder die vereinbarte Kündigungsfrist nicht einhält), hervorzuheben. Das BAG hat in einer aktuellen Entscheidung (BAG v. 4.3.2004, Az. 8 AZR 196/03) festgestellt, dass dieses Verbot wegen der Besonderheiten des Arbeitsrechts nicht auf Arbeitsverträge anzuwenden ist. Wie bisher bleiben solche Vereinbarungen also zulässig, sofern sie den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Von dem Klauselverbot nicht berührt wird die Zulässigkeit von Vertragsstrafen in sonstigen Fällen (z. B. bei der Nichteinhaltung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots oder einer vertraglichen Verschwiegenheitspflicht).

Nach § 309 Nr. 12 BGB sind Klauseln verboten, durch die der Verwender (also der Arbeitgeber) seine Beweislast zum Nachteil des anderen Vertragsteils (also des Arbeitnehmers) verändert, insbesondere wenn er ihm die Beweislast für Umstände auferlegt, die im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers liegen oder wenn er den Arbeitnehmer Tatsachen (die im Streitfall zu beweisen sind) schon in der Klausel selbst bestätigen lässt.

Ferner sind Klauseln gem. § 309 Nr. 13 BGB unwirksam, durch die dem Arbeitnehmer auferlegt wird, Anzeigen oder Erklärungen in einer strengeren als der Schriftform abzugeben (man kann dies z. B. von der elektronischen Form annehmen) oder die für Anzeigen oder Erklärungen des Arbeitnehmers besondere Zugangserfordernisse (z. B. Kündigung nur durch eingeschriebenen Brief) vorschreiben.

### 3.4 Widerrufsrecht?

Bestimmte Neuregelungen der am 1.1.2002 in Kraft getretenen und ab 1.1.2003 für alle Verträge geltenden Schuldrechtsmodernisierung schützen in besonderer Weise den „Verbraucher“. Das Bundesarbeitsgericht hat nun festgestellt, dass auch der Arbeitnehmer bei Abschluss eines Arbeitsvertrages als Verbraucher im Sinne dieser Vorschriften zu behandeln ist (BAG v. 25.5.2005, Az. 5 AZR 572/04).

Noch nicht abschließend geklärt ist, ob dem Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages auch ein Widerrufsrecht gem. § 312 Abs. 1 Satz 1 BGB einzuräumen ist. Nach dieser Vorschrift kann ein Verbraucher innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt der Vertragsurkunde und der Widerrufsbelehrung Verträge widerrufen, bei denen er durch mündliche Verhandlungen an seinem Arbeitsplatz zur Abgabe einer rechtsgeschäftlichen Willenserklärung bestimmt worden ist. Der Arbeitnehmer müsste also wie beim fremdfinanzierten Kauf einer Waschmaschine oder eines Autos ausdrücklich über das Bestehen eines Widerrufsrechts belehrt werden. Geschieht dies nicht, kann er

seinen Widerruf zeitlich unbeschränkt ausüben (auch das ist umstritten!).

Gegen die Anwendung eines solchen Widerrufsrechts bei Neueinstellungen am zukünftigen Arbeitsplatz spricht jedenfalls der Umstand, dass sich der Bewerber zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ja (noch) nicht an seinem Arbeitsplatz befindet. Fraglich ist jedoch, ob das Widerrufsrecht des Verbrauchers bei späteren Vertragsverlängerungen oder Vertragsänderungen Anwendung findet, wenn diese am Arbeitsplatz verhandelt werden.

Das BAG hatte in einem Urteil vom 27.11.2003 (BAG v. 27.11.2003, Az. 2 AZR 177/03) die Frage offen gelassen, ob Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis Verbraucher gem. § 13 BGB sind oder nicht. Entschieden wurde aber schon damals, dass es sich bei dem Personalbüro typischerweise um einen Ort handelt, an dem arbeitsrechtliche Fragen geregelt werden. Der Arbeitnehmer kann dort abgegebene Erklärungen zum Arbeitsverhältnis jedenfalls nicht aus Gründen des Verbraucherschutzes gem. § 312 BGB widerrufen. In einer neuerlichen Entscheidung hat das BAG (BAG v. 22.4.2004, Az. 2 AZR 281/03) klargestellt, dass § 312 BGB jedenfalls nicht für arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge gilt, sodass diesbezüglich selbst dann kein Widerrufsrecht besteht, wenn der Arbeitnehmer vorwiegend zu Hause arbeitet.

## 4. Wichtige Regelungspunkte

Nachfolgend werden die wichtigen Punkte eines individuellen Arbeitsvertrags (mit Formulierungsbeispielen) vorgestellt, zu denen eine Regelung getroffen werden kann oder sollte. Die Regelungspunkte, zu denen ein schriftlicher Nachweis gemäß Nachweisgesetz ohnehin erforderlich ist, sind gesondert gekennzeichnet.

### 4.1 Beginn des Arbeitsverhältnisses<sup>1)</sup>

Der Zeitpunkt des Beginns bestimmt, wann der Arbeitnehmer zur Arbeit anzutreten hat und ist daher wichtig für eventuelle Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers (z. B. auf Grund zusätzlicher Inseratskosten, Produktionsausfälle usw.) bei unentschuldigter Nichtaufnahme der Arbeit. Da die verschiedenen Schadenspositionen nur schwer nachweisbar sind, empfiehlt es sich, eine Vertragsstrafe wegen Nichtaufnahme der Arbeit in den Arbeitsvertrag aufzunehmen (s. u. 4.22).

Der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme ist außerdem wichtig für die Dauer der Betriebszugehörigkeit, insbesondere bei Fragen des Kündigungsschutzes und der Kündigungsfristen.

Da die ordentliche Kündigung eines Arbeitsvertrags schon vor Dienstantritt zulässig ist, empfiehlt es sich, die Kündigung vor Arbeitsantritt auszuschließen.

#### Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer nimmt am ..... die Arbeit auf. Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.“

**ACHTUNG!**

Die bisher in Formulararbeitsverträgen übliche Vereinbarung einer Vertragsstrafe für den Fall des vertragswidrigen Nichtantritts der Arbeit verstößt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 4.3.2004, Az. 8 AZR 196/03) nicht gegen das Klauselverbot gem. § 309 Nr. 6 BGB (s. o. 3.3) und ist somit auch nach der Schuldrechtsreform weiter zulässig. Eine entsprechende Klausel kann aber wegen einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers (gem. § 307 BGB; s. o. 3.3) unwirksam sein, wenn ein Missverhältnis zwischen Pflichtverletzung und Höhe der Vertragsstrafe besteht. Hiervon ist immer dann auszugehen, wenn die Vertragsstrafe über die Vergütung während der Kündigungsfrist (z. B. Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsgehalts bei zweiwöchiger Kündigungsfrist) hinausgeht.

<sup>1)</sup> Eine schriftliche Bestätigung hierüber ist nach dem Nachweisgesetz ohnehin erforderlich.

## 4.2 Dauer des Arbeitsverhältnisses<sup>1)</sup>

### Arbeitsverhältnis mit unbestimmter Dauer:

Hier ist zu unterscheiden zwischen Arbeitsverhältnissen auf unbestimmte Zeit und Arbeitsverhältnissen auf Lebenszeit oder als Dauerstellung.

Im Regelfall wird ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen (wobei hier oft die möglichen Vorteile eines befristeten Arbeitsverhältnisses übersehen werden). Das Arbeitsverhältnis ist sowohl ordentlich als auch außerordentlich kündbar. Die Mindestkündigungsfristen bei der ordentlichen Kündigung richten sich nach § 622 BGB bzw. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.

#### Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.“

Arbeitsverhältnisse können auch auf Lebenszeit geschlossen werden. Dies bedarf einer ausdrücklichen Regelung. Die ordentliche Kündigung muss dabei ausdrücklich ausgeschlossen werden.

#### Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitsvertrag wird unter Ausschluss der ordentlichen Kündigung auf Lebenszeit des Arbeitnehmers geschlossen.“

Durch Abschluss eines Arbeitsvertrags auf Lebenszeit oder für länger als fünf Jahre können aber nicht alle ordentlichen Kündigungsrechte des Arbeitnehmers ausgeschlossen werden. Nach Ablauf von fünf Jahren kann der Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen (§ 624 BGB).

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund kann bei diesen Verträgen weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer ausgeschlossen werden.

### Arbeitsverhältnis mit bestimmter Dauer:

Das sind befristete Arbeitsverträge. Befristungen sind nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig (→ *Befristetes Arbeitsverhältnis*).

#### ACHTUNG!

Befristungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurden.

Vereinbart werden können Zeitbefristungen (hier endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Zeit) oder Zweckbefristungen (hier endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des vereinbarten Zwecks, z. B. mit Abschluss eines Projekts).

#### Formulierungsbeispiele:

##### Zeitbefristung:

„Der Arbeitnehmer wird für die Dauer von ..... Monaten/ bis zum ..... eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

##### Zweckbefristung:

„Das Arbeitsverhältnis endet mit der Fertigstellung des vorbezeichneten Bauwerks, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

Das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen geht automatisch zu Ende mit Ablauf der bestimmten Zeit oder Erreichen des bestimmten Zwecks. Eine Kündigung ist nicht erforderlich.

#### WICHTIG!

Im Falle der Zweckbefristung muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens zwei Wochen zuvor über den Zeitpunkt der Zweckerreicherung schriftlich informieren.

Wird nichts anderes vereinbart, wird davon ausgegangen, dass der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen ist.

Die Befristung kann als Mindestdauer gedacht sein, bei der das Recht zur ordentlichen Kündigung ausgeschlossen sein soll. Unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung

aus wichtigem Grund. Die Befristung kann aber auch als Höchstdauer gedacht sein und der Arbeitgeber kann sich gleichzeitig das Recht zur ordentlichen Kündigung ausdrücklich vorbehalten.



#### WICHTIG!

Wird das Recht zur ordentlichen Kündigung nicht ausdrücklich vereinbart, gilt es in einem befristeten Arbeitsverhältnis als ausgeschlossen.

Seit dem 1.7.2003 muss sich ein Arbeitnehmer, sobald er den Beendigungszeitpunkt seines Arbeitsverhältnisses kennt, unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden. Dies gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen, allerdings unter der Maßgabe, dass die Meldung frühestens drei Monate vor dem Beendigungszeitpunkt erfolgen muss. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer auf diese Pflicht hinweisen. Bei Zweckbefristungen sollte dieser Hinweis spätestens mit der Mitteilung über die bevorstehende Zweckerreichung erfolgen (s. o. und → *Befristetes Arbeitsverhältnis*). Bei Zeitbefristungen ist zu empfehlen, die Belehrung über die Pflichten des Arbeitnehmers bereits in den Arbeitsvertrag mit aufzunehmen.

#### Formulierungsbeispiel:

„Das Arbeitsverhältnis endet mit dem vertraglich vorgesehenen Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitnehmer wird bereits jetzt darauf hingewiesen, dass er nach § 37 b SGB III verpflichtet ist, sich möglichst frühzeitig, frühestens jedoch drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitssuchend zu melden.“

## 4.3 Probezeit

In der Regel wird eine Probezeit vereinbart, damit der Arbeitgeber feststellen kann, ob der Arbeitnehmer tatsächlich den Anforderungen genügt. Da der allgemeine Kündigungsschutz erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit greift, nutzt der Arbeitgeber in der Regel die ersten sechs Monate zur Beurteilung.

Während dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB), wenn nicht eine längere Frist im Arbeitsvertrag vereinbart oder durch Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung festgelegt wurde.

#### Formulierungsbeispiel:

„Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.“

Diese Bestimmung hat lediglich den Vorteil, dass die Kündigungsfrist während der Probezeit kürzer ist als die normale Kündigungsfrist.

Unter Umständen kann es für einen Arbeitgeber interessanter sein, zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn eine Beurteilung des Arbeitnehmers innerhalb der ersten sechs Monate nur schwer möglich ist. Bei solchen Probearbeitsverhältnissen sind die normalen Regeln eines befristeten Arbeitsverhältnisses anzuwenden.

#### Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer wird für die Dauer von zwölf Monaten zur Probe eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Probezeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

Innerhalb der ersten sechs Monate kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Danach gilt die Frist von einem Monat zum Monatsende. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.“

Eine Kombination der Probezeitregelungen ist also auch möglich. Behält sich der Arbeitgeber das Recht zur ordentlichen Kündigung nicht vor, ist das Arbeitsverhältnis innerhalb der Befristung bzw. Probezeit ordentlich nicht kündbar.

<sup>1)</sup> Eine schriftliche Bestätigung hierüber ist nach dem Nachweisgesetz ohnehin erforderlich.

#### 4.4 Tätigkeit<sup>1)</sup>

Im Arbeitsvertrag wird auch die Funktion oder der Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers angegeben.



##### ACHTUNG!

Ist der Tätigkeitsbereich eng gefasst, kann das für die Sozialauswahl bei einer betriebsbedingten Kündigung vorteilhaft sein, es führt aber auch gleichzeitig zu einer Einschränkung des Direktionsrechts.

Um diese negative Auswirkung auf das Direktionsrecht zu verhindern, kann sich der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag das Recht vorbehalten, dem Arbeitnehmer andere Tätigkeiten zuzuweisen. Solche Zuweisungen sind vom Arbeitsgericht auf ihre Angemessenheit überprüfbar. Die neue Tätigkeit sollte daher den Fähigkeiten und Vorkenntnissen des Arbeitnehmers entsprechen. Unangemessen bzw. unzumutbar sind Versetzungen, die mit einer Kürzung der vertraglichen Vergütung oder einer Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit verbunden sind. Vertragliche Änderungsvorbehalte müssen in Standardverträgen auch so formuliert werden, dass die Änderungen unter Berücksichtigung der Arbeitgeberinteressen für den Arbeitnehmer zumutbar sind (§ 308 Nr. 4 BGB). Andernfalls sind vertragliche Änderungsvorbehalte unwirksam.

##### Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer wird angestellt als ..... Zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers gehören folgende Tätigkeiten ..... Die vorgenannten Tätigkeiten sind nicht abschließend.“

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, dem Arbeitnehmer andere zumutbare Tätigkeiten zuzuweisen, die den Fähigkeiten und Vorkenntnissen des Arbeitnehmers entsprechen.“

#### 4.5 Arbeitsort<sup>1)</sup>

Der Arbeitnehmer hat in der Regel einen festen Arbeitsort. Will sich der Arbeitgeber die Möglichkeit offen halten, den Arbeitnehmer zu versetzen, kann er dies in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Die Ausübung dieses Rechts ist vom Arbeitsgericht auf Angemessenheit überprüfbar.

##### Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitsort ist ..... Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer an andere Firmenstandorte zu versetzen, sofern dies unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zumutbar ist.“

Besteht kein fester Arbeitsort, genügen ein entsprechender Hinweis und die Anschrift des Betriebsorts.

##### Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer hat keinen festen Arbeitsort. Der Betriebsort des Arbeitgebers ist .....“

#### 4.6 Arbeitszeit<sup>1)</sup>

Eine konkrete Vereinbarung über die Arbeitszeit ist für den Arbeitgeber ebenfalls wichtig. Hier sind die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes und – wenn vorhanden – kollektivrechtliche Vorschriften (also Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen) zu beachten.



##### WICHTIG!

Die Vereinbarung von festen (wöchentlichen) Arbeitszeiten kann für den Arbeitgeber auch Nachteile haben, wenn er z. B. irgendwann später eine Arbeitszeitflexibilisierung beabsichtigt.

Der Betriebsrat hat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

##### Formulierungsbeispiel:

„Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ..... Stunden wöchentlich.“

1) Eine schriftliche Bestätigung hierüber ist nach dem Nachweisgesetz ohnehin erforderlich.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den Belangen des Betriebs und/oder nach den jeweils geltenden tariflichen und betrieblichen Bestimmungen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft dem Arbeitgeber zu widmen und, soweit dies erforderlich ist, auch über die betriebsübliche Arbeitszeit hinaus tätig zu werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Nacht-/Wechselschicht-/Sonntags-/Mehr- und Überzeit zu leisten, soweit dies gesetzlich oder tariflich zulässig ist.“

Ohne eine vertragliche Vereinbarung zur Leistung von Mehrarbeit und Überstunden ist der Arbeitnehmer dazu nur ausnahmsweise (in Notfällen) auf Grund seiner Treuepflicht verpflichtet.



##### ACHTUNG!

Gibt der Arbeitnehmer auf die Frage im Einstellungsbogen „Wann können Sie arbeiten?“ bestimmte Uhrzeiten und/oder Tage an, und wird dieser Bogen Bestandteil des Arbeitsvertrags, der eine hiervon abweichende Regelung zur Lage der täglichen Arbeitszeit enthält, so gilt der Arbeitszeitwunsch im Einstellungsbogen als vereinbart (LAG Köln v. 21.10.2003, Az. 13 Sa 514/03).

#### 4.7 Vergütung<sup>1)</sup>

Zur Vergütung sollte eine klare Regelung getroffen werden. Richtet sich die Vergütung ausschließlich nach Tarifvertrag, reicht ein Hinweis darauf. Ist dies nicht der Fall oder werden übertarifliche Vergütungen gezahlt, muss die Regelung genau (und unmissverständlich!) formuliert sein.

Zeit, Ort und Art der Auszahlung sollten auch geregelt werden. Der Betriebsrat hat diesbezüglich und auch in Bezug auf Lohngestaltung ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 4, 10 BetrVG.

##### Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von € ..... [oder: ein jährliches Bruttogehalt von € ..... in zwölf gleichen Teilbeträgen von € .....], fällig am Ende eines jeden Kalendermonats. Die Vergütung wird bargeldlos gezahlt. Der Arbeitnehmer wird innerhalb von sieben Tagen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber die entsprechende Kontoverbindung mitteilen.“

Es werden folgende Zuschläge zum Gehalt gezahlt:

Nachtarbeit .....

Wechselschicht .....

Sonn- und Feiertagsarbeit .....

Arbeit an Sonnabenden .....

Sonstiges .....

Vermögenswirksame Leistungen .....

[oder:]

Etwa anfallende Über-, Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit von bis zu zehn Stunden im Monat ist mit der Zahlung des vereinbarten Bruttogehalts abgegolten. Mit dem Bruttogehalt sind ebenso alle mit den Aufgaben verbundenen Sonderleistungen (u. a. Reisezeiten, Repräsentationspflichten) abgegolten.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden jährlich ein Zielgespräch führen, in dessen Rahmen die persönlichen Aufgaben und Ziele des Arbeitnehmers für die Zukunft und die Leistungen in der Vergangenheit besprochen werden. Auf der Grundlage der dabei gewonnenen Einschätzung kann die Vergütung für die Zukunft einvernehmlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt werden.“

Die Abgeltung von Mehrarbeit und Überstunden durch das normale Entgelt ist zulässig. Es muss lediglich klar geregelt werden. In Standardarbeitsverträgen empfiehlt es sich, eine Obergrenze ausdrücklich festzulegen.

Gehaltsanpassungsklauseln, auf Grund derer nach Ablauf einer bestimmten Zeit das Gehalt des Arbeitnehmers überprüft wird, sind in der Praxis häufig.

## **ACHTUNG!**

Bei solchen Klauseln sollte der Arbeitgeber sich auf keinen Fall zu einer Gehaltserhöhung verpflichten, schon gar nicht im Verhältnis zur Inflationsrate oder zu sonstigen Indizes.

### 4.8 Gewinnbeteiligung

Leitende Angestellte oder Angestellte auf Führungsebene bekommen neben der Grundvergütung regelmäßig auch gewinn- oder ergebnisbezogene Vergütungen (Gewinnbeteiligung). Diese Beteiligung am unternehmerischen Erfolg soll dazu dienen, den Arbeitnehmer zu motivieren.

Bei der Vereinbarung solcher Erfolgsvergütungen sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- ▶ Die Berechnungsgrundlage muss genau definiert werden (z. B. Umsatz nach Maßgabe der Handelsbilanz, jährlicher Nettogewinn nach Maßgabe der Steuerbilanz usw.).
- ▶ Der Berechnungsmodus muss genau bestimmt sein. Hier wird oft entweder die Tantieme als gewisser Prozentsatz der Berechnungsgrundlage (z. B. des Umsatzes) angegeben oder ein Prozentsatz des Überschusses (also des tatsächlichen Umsatzes im Vergleich zum Ziel).
- ▶ Fälligkeit der Gewinnbeteiligung und Zahlungsmodus.
- ▶ Höhe der Gewinnbeteiligung im ersten Beschäftigungsjahr (sollte dies nicht ein volles Jahr sein) und die Folgen eines vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers.
- ▶ Der Betriebsrat hat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG.

## **ACHTUNG!**

„Neben der in § ..... festgelegten Vergütung erhält der Arbeitnehmer eine Gewinnbeteiligung in Höhe von ..... % des gewinnbeteiligungspflichtigen Gewinns. Gewinnbeteiligungspflichtiger Gewinn ist der körperschaftsteuerliche Jahresüberschuss des Arbeitgebers vor Abzug von Ertragsteuern sowie der zu zahlenden Gewinnbeteiligung und unberücksichtigt von außerordentlichen Erträgen oder außerordentlichen Aufwendungen sowie von Verlustvorträgen.

Auf den Gewinnbeteiligungsanspruch sind am Ende eines jeden Kalendermonats Abschlagszahlungen von jeweils € ..... zu leisten. Die Gewinnbeteiligung wird im Zeitpunkt der Feststellung des Jahresabschlusses berechnet und fällig. Falls der Arbeitsvertrag (wegen späteren Beginns oder vorzeitiger Beendigung) nicht das ganze Geschäftsjahr Bestand hatte, vermindert sich die Gewinnbeteiligung pro rata temporis. Differenzen zu den erbrachten Abschlagszahlungen sind unverzüglich auszugleichen.“

### 4.9 Gratifikationen

Eine Gratifikation oder Sonderzuwendung wird (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Jubiläumszuwendungen) vom Arbeitgeber aus bestimmten Anlässen gezahlt. Bei der Vereinbarung sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- ▶ Soll der Arbeitnehmer einen fortwährenden Rechtsanspruch auf die Gratifikation haben oder zahlt der Arbeitgeber aus Freiwilligkeit? Im letzteren Fall muss sich der Arbeitgeber den jederzeitigen Widerruf, auch bei wiederholter Zahlung, vorbehalten. Unter Berücksichtigung des Klauselverbotes gem. § 309 Nr. 4 BGB (s. o. 3.3) wird empfohlen, die möglichen Gründe für einen Widerruf bereits im Arbeitsvertrag festzulegen.
- ▶ Höhe, Fälligkeit und Zahlungsmodus sollten exakt bestimmt werden.
- ▶ Soll die Gratifikation den Bestand des Arbeitsverhältnisses am Stichtag und-/oder eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit am Stichtag voraussetzen?

- ▶ Die Folgen des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers oder des Ruhens des Arbeitsverhältnisses (z. B. bei langfristiger Erkrankung) sollten festgelegt werden.
- ▶ Die Folgen von Kurzarbeit sollten festgelegt werden.
- ▶ Rückzahlungsverpflichtung im Falle des Ausscheidens vor einem bestimmten Zeitpunkt. Rückzahlungsklauseln sind nur unter begrenzten Voraussetzungen zulässig. Beträgt eine am 30.11. gewährte Leistung weniger als ein Monatsgehalt, so kann der Arbeitnehmer nicht über den 31.3. des Folgejahres gebunden werden (BAG v. 21.5.2003, Az. 10 AZR 390/02).

### Formulierungsbeispiel:

„Neben der in § ..... festgelegten Vergütung können noch folgende Gratifikationen gezahlt werden:

Soweit dem Arbeitnehmer eine Gratifikation gezahlt wird, erfolgt dies freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Auch bei wiederholter Zahlung kann hieraus ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Gratifikation nicht hergeleitet werden. Die Gewährung der Gratifikation kann widerrufen werden, wenn .....

Wird das Arbeitsverhältnis beendet, dann entfällt der Anspruch auf Gratifikation, wenn der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag nicht mehr in den Diensten des Arbeitgebers steht.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn er auf Grund einer eigenen Kündigung oder auf Grund außerordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung des Arbeitgebers bis zum ..... des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Gratifikation € ..... übersteigt, bis zum ..... des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet.

Die Rückzahlungsverpflichtung gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des vorgenannten Zeitraums durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass des Aufhebungsvertrags ein Recht zur außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitgebers oder ein Aufhebungsbegehren des Arbeitnehmers ist.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Rückzahlungsforderung mit den noch fällig werdenden Vergütungsansprüchen aufzurechnen.“

### 4.10 Dienstwagen

Leitenden Angestellten, Führungskräften oder auch Außendienstmitarbeitern wird häufig ein Dienstwagen überlassen. Zu den besonderen steuerlichen Konsequenzen s. das im selben Verlag erschienene Lexikon für das Lohnbüro, „Firmenwagen zur privaten Nutzung“. Die Überlassung kann entweder im Arbeitsvertrag oder in einem separaten Dienstwagenüberlassungsvertrag geregelt werden.

## **ACHTUNG!**

Eine Dienstwagenvereinbarung kann vom Arbeitgeber nur widerrufen werden, wenn er sich dies ausdrücklich vorbehalten hat und der Widerruf im konkreten Einzelfall billigem Ermessen (§ 315 Abs. 3 BGB) entspricht.

Besonders in dem Fall einer Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist (s. u. 4.21) und bei einer Reduzierung der Arbeitszeit wird das Verhältnis zwischen dienstlicher und privater Nutzung zugunsten des Arbeitnehmers verschoben. Gerade für diese Fälle ist der Vorbehalt des einseitigen Widerrufsrechts durch den Arbeitgeber dringend zu empfehlen. Da die private Nutzung eines Dienstwagens Entgeltcharakter hat, sollte aber ein finanzieller Ausgleich des geldwerten Vorteils über eine entsprechende „Gehaltserhöhung“ erfolgen. Andernfalls ist der Widerruf unzulässig.

Zusammenfassend sollten folgende Punkte geregelt werden:

- ▶ Bezeichnung der Art bzw. Klasse des Dienstwagens;
- ▶ zeitlicher Rahmen der Überlassung;
- ▶ Erlaubnis zur privaten Nutzung und deren Grenzen (Nutzung durch weitere Personen, Fahrten ins Ausland etc.);

- ▶ Zeitpunkt der Herausgabe des Dienstwagens im Falle der Kündigung, Suspendierung oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses;
- ▶ Wartungsverpflichtungen des Arbeitnehmers;
- ▶ sonstige Verpflichtungen des Arbeitnehmers zur Pflege, Einhaltung der Versicherungsbedingungen usw.;
- ▶ Voraussetzungen und Folgen eines Widerrufs der Dienstwagenvereinbarung durch den Arbeitgeber.

**Formulierungsbeispiel:**

„Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer einen Dienstwagen der unteren Mittelklasse zur Verfügung, der auch zu Privatfahrten genutzt werden kann. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils für die private Nutzung erfolgt gemäß steuerlichen Richtlinien durch monatlichen Lohnsteuerabzug aus dem steuerlichen Sachbezugswert.“

Betriebs- und Unterhaltskosten einschl. einer Vollkaskoversicherung (mit € ..... Selbstbeteiligung) trägt der Arbeitgeber.

Die Überlassung des Dienstwagens an Dritte ist außer im Falle dienstlicher Veranlassung nicht gestattet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die rechtzeitige Durchführung der vom Hersteller empfohlenen oder sonst notwendig erscheinenden Maßnahmen, wie Inspektionen, Reparaturen, Ölwechsel, Reinigung usw. zu sorgen. Er ist für rechtzeitiges Auftanken und für die Kontrolle des Ölstands und des Reifendrucks verantwortlich. Er verpflichtet sich, das Fahrzeug stets schonend zu behandeln und ist für die Einhaltung der Verkehrsvorschriften verantwortlich.

Wird der Dienstwagen durch Verschulden des Arbeitnehmers beschädigt oder zerstört, so ist der Arbeitnehmer zum Schadensersatz verpflichtet, soweit eine Versicherung nicht eintritt.

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die Zusage zur Überlassung eines Dienstwagens jederzeit aus wichtigem Grund zu widerrufen. Dies gilt insbesondere im Falle einer Freistellung des Arbeitnehmers oder bei einer Reduzierung der Arbeitszeit. Macht der Arbeitgeber von dem Widerrufsrecht Gebrauch, so hat er dem Arbeitnehmer den nach der einschlägigen steuerlichen Gesetzgebung zu ermittelnden geldwerten Vorteil der Privatnutzung als zusätzliche Bruttovergütung auszubezahlen.

Der Arbeitgeber kann den Dienstwagen jederzeit ohne Einhaltung einer Frist herausverlangen oder durch einen anderen ersetzen. Der Arbeitnehmer hat im Falle der Kündigung den Dienstwagen nebst Papieren unverzüglich an den Arbeitgeber herauszugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht kann der Arbeitnehmer in keinem Falle geltend machen.“

**4.11 Gehaltspfändung und -abtretung**

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, seine Vergütungsansprüche zu verpfänden oder abzutreten. Da dies beim Arbeitgeber zu erhöhtem Verwaltungsaufwand führen kann, ist es sinnvoll, Verpfändung und Abtretung im Arbeitsvertrag auszuschließen. Ein solcher Ausschluss gilt zwar nicht für Pfändungen durch Dritte, z. B. bei Zwangsvollstreckung gegenüber dem Arbeitnehmer (Lohnpfändung). Für solche Fälle kann sich aber der Arbeitgeber das Recht vorbehalten, die bei ihm anfallenden Mehrkosten vom Arbeitnehmer ersetzt zu verlangen. Eine Pauschalierung dieser Kosten ist gem. § 309 Nr. 5 b BGB nicht mehr zulässig, wenn dem Arbeitnehmer hierdurch der Nachweis eines geringeren Aufwandes verwehrt wird.

**Formulierungsbeispiel:**

„Die Abtretung sowie die Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.“

Bei Pfändung oder vom Arbeitgeber erlaubter Abtretung oder Verpfändung der Vergütungsansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, für jede zu berechnende Pfändung, Abtretung oder Verpfändung € [z. B.: 10] pauschal als Ersatz der entstandenen Kosten einzubehalten bzw. geltend zu machen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, gegen Nachweis die höheren tatsächlichen Kosten vom Arbeitnehmer zu verlangen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Nachweis zu erbringen, dass dem Arbeitgeber keine Kosten entstanden sind oder dass diese Kosten unter der Kostenpauschale liegen.“

**4.12 Spesen und Auslagen**

Auch die Erstattung von Spesen und Auslagen des Arbeitnehmers sollte klar geregelt sein.

**Formulierungsbeispiel:**

„Reisekosten und sonstige Aufwendungen, die im Interesse und auf Verlangen des Arbeitgebers notwendig sind, werden entsprechend den steuerlichen Vorschriften erstattet. Höhere Aufwendungen werden auf Einzelnachweis erstattet. Reisezeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit sind mit der nach § ..... zu zahlenden Vergütung abgegolten.“

**4.13 Arbeitsfähigkeit**

Ist diese Frage nicht schon durch den Personalfragebogen geklärt und wurde der Arbeitnehmer vor Abschluss des Arbeitsvertrags auch nicht ärztlich untersucht, sollte der Arbeitsvertrag eine Bestätigung der Arbeitsfähigkeit enthalten.

**Formulierungsbeispiel:**

„Der Arbeitnehmer erklärt, dass er an keiner ansteckenden Krankheit leidet und keine körperlichen oder gesundheitlichen Mängel verschwiegen hat, die der Verrichtung der geschuldeten Arbeitsleistung entgegenstehen.“

**4.14 Arbeitsverhinderung und Entgeltfortzahlung bei Krankheit**

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet, die Arbeitsverhinderung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen und ihm eine ärztliche Bescheinigung nach spätestens drei Tagen vorzulegen (§ 5 Abs. 1 EFZG). Für den Arbeitgeber kann es von Interesse sein, diese Nachweisfrist einzelvertraglich zu verkürzen. Die Vereinbarung im Arbeitsvertrag, dass eine AU-Bescheinigung bereits für den ersten Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vorgelegt werden muss, ist zulässig (BAG v. 1.10.1997, Az. 5 AZR 726/96).

**Formulierungsbeispiel:**

„Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diese dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und am zweiten Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung darüber sowie über deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber vorzulegen. Bei über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Erkrankungen ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer zwei Tage seit Ablauf der vorangehenden dem Arbeitgeber vorzulegen.“

Der Arbeitgeber ist bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 1 ff. EFZG). Er kann aber die Zahlung verweigern, wenn und solange der Arbeitnehmer die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht vorlegt (§ 7 EFZG). Auch wenn beides gesetzlich festgelegt ist, kann es nicht schaden, im Arbeitsvertrag nochmal ausdrücklich darauf hinzuweisen.

**Formulierungsbeispiel:**

„Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so erhält er Vergütungsfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vergütungsfortzahlung zurückzubehalten, bis ihm die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugeht.“

**4.15 Sonstige Arbeitsverhinderung**

Ist der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden sonstigen Grund (z. B. Beerdigung von Familienangehörigen, Ladung zur Zeugenaussage vor Gericht) an der Arbeitsleistung gehindert, behält er seinen Vergütungsanspruch, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart wurde. Eine diesbezügliche Regelung sollte daher auf jeden Fall aufgenommen werden. Außerdem sollte der Arbeitgeber eine unverzügliche Meldung verlangen.

## Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die in § ..... festgelegte Vergütung anteilig um die Dauer der Arbeitsverhinderung zu kürzen.“

## 4.16 Urlaub<sup>1)</sup>

Der Arbeitsvertrag sollte eine klare Regelung über die Anzahl der Urlaubstage pro Kalenderjahr enthalten (Urlaub).



### ACHTUNG!

Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen Mindesturlaub, der durch Arbeitsvertrag nicht unterschritten werden darf.

Sollen dem Arbeitnehmer aber **mehr** Tage eingeräumt werden, als ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustünden, kann das arbeitsvertraglich geregelt werden. Auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen enthalten oft einen höheren als den gesetzlichen Urlaubsanspruch.

## Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer erhält kalenderjährlich einen Erholungsurlaub von ..... Arbeitstagen.

Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringliche betriebliche Gründe gehen vor.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen/die Bestimmungen des Tarifvertrags für .....“

Der Betriebsrat hat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

## 4.17 Bildungsurlaub<sup>1)</sup>

In einigen Bundesländern haben die Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub. Der Arbeitgeber kann ihn jedoch auch freiwillig einräumen.

## Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer erhält jährlich bis zu ..... Tagen Bildungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge zum Besuch staatlich anerkannter Bildungsveranstaltungen.

Die Festlegung des Bildungsurlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringliche betriebliche Gründe gehen vor. Wird der Bildungsurlaub bis zum Ende eines Kalenderjahres nicht genommen, verfällt er.“

## 4.18 Nebenbeschäftigung

Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer einer Nebentätigkeit nachgehen, ohne das dem Arbeitgeber mitteilen zu müssen. Eine solche Nebenbeschäftigung darf aber nicht gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot aus dem Hauptarbeitsverhältnis verstoßen.

Weitere Beschränkungen können zulässig sein, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat, dem Arbeitnehmer die Nebenbeschäftigung zu untersagen. Aus diesem Grund werden oftmals Nebenbeschäftigungsverbote in dem Arbeitsvertrag aufgenommen.

Ein absolutes Nebenbeschäftigungsverbot dürfte unzulässig sein, insbesondere, wenn hierdurch auch ehrenamtliche Tätigkeiten, die nicht das berechtigte Interesse des Arbeitgebers verletzen, ausgeschlossen sind.

## Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich die beabsichtigte Aufnahme einer Nebentätigkeit anzuzeigen. Dies gilt für jedwede Tätigkeit, also auch für entgeltliche und unentgeltliche, selbstständige und unselbstständige. Derzeit übt

er die folgenden Tätigkeiten aus [vollständige Aufzählung]: .....

Die Aufnahme der Tätigkeit ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Der Arbeitgeber kann diese verweigern, wenn und soweit seine berechtigten Interessen beeinträchtigt werden. Trifft der Arbeitgeber binnen zwei Wochen nach Eingang der Anzeige keine Entscheidung, gilt die Genehmigung als erteilt. Maßgeblich ist der Zugang einer Entscheidung beim Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Änderungen der Nebentätigkeiten anzuzeigen, die zu einem Interessenkonflikt mit dem Hauptarbeitsverhältnis führen könnten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Nebentätigungsgenehmigung zu widerrufen, wenn ein solcher Konflikt vorliegt. Dabei ist dem Arbeitnehmer eine angemessene Auslaufzeit zu gewähren.“

## 4.19 Verschwiegenheitspflicht

Während des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer grundsätzlich keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers an Dritte weitergeben (Verschwiegenheitspflicht). Diese Pflicht kann vertraglich erweitert werden und kann unter Umständen auch durch eine entsprechende Vereinbarung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus erstreckt werden.

## Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren.

Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auf die in § ..... getroffene Vergütungsvereinbarung sowie auf weitere Einzelheiten dieses Vertrags und auf Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich und organisatorisch verbunden ist.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von € ..... an den Arbeitgeber. Unberührt hiervon bleibt das Recht des Arbeitgebers, einen eventuellen weiter entstandenen Schaden geltend zu machen.

Diese Geheimhaltungsverpflichtung gilt auch über das Ende des Arbeitsvertrags hinaus, jedoch nur soweit, wie der Arbeitnehmer dadurch nicht in seinem weiteren beruflichen Fortkommen in unzulässiger Weise eingeschränkt wird.“

## 4.20 Wettbewerbsverbot

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer den Wettbewerb gegen seinen Arbeitgeber zu unterlassen. Diese Pflicht wird oft vertraglich konkretisiert. Sie kann auch durch schriftliche Vereinbarung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus erstreckt werden, allerdings muss der Arbeitgeber sich dann zur Zahlung einer Karenzentschädigung verpflichten (Wettbewerbsverbot).



### ACHTUNG!

Die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist eine komplizierte Angelegenheit und kann erhebliche Kosten für den Arbeitgeber verursachen.

## Formulierungsbeispiel:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jegliche selbstständige, unselbstständige oder sonstige Tätigkeit für ein solches Unternehmen zu unterlassen, welches mit dem Arbeitgeber im direkten oder indirekten Wettbewerb steht oder mit einem Wettbewerbsunternehmen verbunden ist. In gleicher Weise ist es dem Mitarbeiter untersagt, während der Dauer des Wettbewerbsverbots ein solches Unternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen.

Während der Dauer des Wettbewerbsverbots erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung. Diese beträgt für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von dem Mitarbeiter zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Die Karenzentschädigung ist jeweils am Schluss eines Kalendermonats zur Zahlung fällig. Auf die fällige Karenzentschädigung hat sich der Arbeitnehmer anderweitigen Erwerb nach Maßgabe des § 74 c HGB anrechnen zu lassen. Der Arbeitnehmer

1) Eine schriftliche Bestätigung hierüber ist nach dem Nachweisgesetz ohnehin erforderlich.

verpflichtet sich, dem Arbeitgeber auf Verlangen jederzeit, unaufgefordert jeweils zum Quartalsende mitzuteilen, ob und in welcher Höhe er anderweitige Einkünfte bezieht. Auf Verlangen des Arbeitgebers sind die Angaben mit entsprechenden Nachweisen zu belegen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot eine Vertragsstrafe von € ..... zu zahlen. Ist der Arbeitnehmer länger als einen Monat für ein Konkurrenzunternehmen tätig, ist die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat neu verwirkt. Die Geltendmachung eines darüber hinausgehenden Schadens bleibt vorbehalten.

Das Wettbewerbsverbot tritt nicht in Kraft, wenn der Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden das 65. Lebensjahr vollendet oder das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr bestanden hat.

Im Übrigen finden die Vorschriften der §§ 74 ff. HGB Anwendung.

Der Arbeitnehmer bestätigt mit seiner Unterschrift ausdrücklich, eine von beiden Parteien unterzeichnete vollständige Abschrift dieser Vereinbarung erhalten zu haben.“

#### 4.21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses<sup>1)</sup>

Die Beendigung durch Kündigung ist ebenfalls gesetzlich (oft auch tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung) geregelt; abweichende Regelungen können im Arbeitsvertrag getroffen werden, aber nur **zugunsten** des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber kann und sollte sich das Recht vorbehalten, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen. Dies ist nach Einführung der Inhaltskontrolle bei Standardarbeitsverträgen (s. o. 3.) nur noch zulässig, wenn hierfür ein wichtiger Grund vorliegt, der das Interesse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung überwiegt. Dies ist insbesondere der Fall bei Verdacht strafbarer Handlungen, Wegfall der Vertrauensgrundlage, Gefahr des Geheimnisverrats, fehlenden Einsatzmöglichkeiten, bei einer ansteckenden Krankheit des Arbeitnehmers sowie in allen Fällen, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Mit entsprechender Zusatzregelung können mit der Freistellung auch die noch offenen Urlaubsansprüche abgegolten werden.

Außerdem sollte der Arbeitnehmer verpflichtet werden, sämtliche Geschäftsunterlagen unverzüglich herauszugeben.

##### Formulierungsbeispiel:

„Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Das Arbeitsverhältnis kann [ggf.: nach Ablauf der Probezeit] mit einer Frist von einem Monat zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Tritt auf Grund gesetzlicher Vorschrift eine Verlängerung der Kündigungsfrist ein, so gilt die verlängerte Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien. Die Kündigung bedarf auf beiden Seiten der Schriftform.

Die Kündigung aus wichtigem Grunde gemäß § 626 BGB bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer in grober Weise gegen die Bestimmungen dieses Vertrags verstößt.

Im Falle der Kündigung behält sich der Arbeitgeber das Recht vor, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von den Verpflichtungen zur Dienstleistung unwiderruflich freizustellen, sofern hierfür ein wichtiger Grund vorliegt, der das Interesse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung überwiegt. Dies ist insbesondere der Fall bei Verdacht strafbarer Handlungen, Wegfall der Vertrauensgrundlage, Gefahr des Geheimnisverrats, fehlenden Einsatzmöglichkeiten oder bei einer ansteckenden Krankheit des Arbeitnehmers. Etwaige noch offene Urlaubsansprüche sind in diesem Fall auf den Zeitraum der Freistellung anzurechnen und damit abgegolten.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer unverzüglich alle in seinem Besitz befindlichen Geschäftspapiere und -unterlagen und sonstiges Eigentum des Arbeitgebers herauszugeben; es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Kopien anzufertigen.“

<sup>1)</sup> Eine schriftliche Bestätigung hierüber ist nach dem Nachweisgesetz ohnehin erforderlich.

#### 4.22 Vertragsstrafe

Durch die Vereinbarung einer Vertragsstrafe kann der Arbeitgeber die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Pflichten (z. B. des Wettbewerbsverbots oder der Verschwiegenheitspflichten) des Arbeitnehmers weiter sichern. Außerdem erspart er sich damit im Fall einer Vertragsverletzung durch den Arbeitnehmer den oft schwierigen Schadensnachweis, der Voraussetzung für einen Schadensersatzanspruch ist.

Bei der Vereinbarung einer Vertragsstrafe ist Folgendes zu beachten:

- ▶ Eine klare und eindeutige Vereinbarung muss getroffen werden.
- ▶ Es muss ersichtlich sein, welche Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers von der Vertragsstrafe betroffen sind.
- ▶ Die Vertragsstrafe kann nur in angemessener Höhe vereinbart werden.
- ▶ Der Arbeitgeber sollte sich das Recht vorbehalten, einen tatsächlichen höheren Schaden geltend zu machen.

##### Formulierungsbeispiel:

„Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verschwiegenheitspflicht verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von € ..... an den Arbeitgeber. Unberührt hiervon bleibt das Recht des Arbeitgebers, einen eventuellen weiter entstandenen Schaden geltend zu machen.“



##### ACHTUNG!

Die bisher in Formulararbeitsverträgen übliche Vereinbarung einer Vertragsstrafe für den Fall des vertragswidrigen Nichtantritts der Arbeit verstößt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 4.3.2004, Az. 8 AZR 196/03) nicht gegen das Klauselverbot gem. § 309 Nr. 6 BGB (s. o. 3.3) und ist somit auch nach der Schuldrechtsreform weiter zulässig. Eine entsprechende Klausel kann aber wegen einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers (gem. § 307 BGB; s. o. 3.3) unwirksam sein, wenn ein Missverhältnis zwischen Pflichtverletzung und Höhe der Vertragsstrafe besteht. Hiervon ist immer dann auszugehen, wenn die Vertragsstrafe über die Vergütung während der Kündigungsfrist (z. B. Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsgehalts bei zweiwöchiger Kündigungsfrist) hinausgeht.

#### 4.23 Vorschüsse und Darlehen

Die Rückzahlung von Vorschüssen und Darlehen wird nicht automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, wenn sie erst für einen späteren Zeitpunkt vereinbart war (Arbeitgeberdarlehen). Vorsichtshalber sollte daher der Arbeitgeber eine entsprechende Fälligkeitsklausel in den Arbeitsvertrag aufnehmen.

##### Formulierungsbeispiel:

„Vorschüsse und Darlehen werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Höhe des noch offenen Restbetrags ohne Rücksicht auf die bei Hingabe getroffenen Vereinbarungen zur Rückzahlung fällig.“

#### 4.24 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Stehen dem Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche gegenüber Dritten (z. B. aus Verkehrsunfall) und leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit, gehen diese Schadensersatzansprüche insoweit automatisch auf den Arbeitgeber über (§ 6 EFZG). Da von diesem Übergang aber nicht alle Schadensersatzforderungen des Arbeitnehmers (z. B. vertragliche) erfasst werden, ist eine vertragliche Erweiterung ratsam. Wenn der Arbeitgeber über das Entgeltfortzahlungsgesetz hinaus Leistungen im Krankheitsfall gewährt, muss die Abtretung der Ansprüche des Arbeitnehmers gegen Dritte ebenfalls vertraglich vereinbart werden.

## Formulierungsbeispiel:

„Schadensersatzansprüche (einschließlich vertrags- und versicherungsrechtliche) des Arbeitnehmers gegen einen Dritten werden insoweit an den Arbeitgeber abgetreten, als der Arbeitgeber Vergütungsforderungen oder sonstige Leistungen im Krankheitsfall gewährt hat.“

## 4.25 Personalfragebogen

Es empfiehlt sich, den Personalfragebogen als Vertragsbestandteil in den Arbeitsvertrag einzubeziehen und auf die Rechtsfolgen unwahrer Angaben hinzuweisen.

## Formulierungsbeispiel:

„Die Angaben im Personalfragebogen/Einstellungsfragebogen sind wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags. Die unwahre Beantwortung der Fragen durch den Arbeitnehmer berechtigt den Arbeitgeber zur Anfechtung oder außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags.“



## ACHTUNG!

Es ist sorgfältig zu prüfen, ob die Angaben im Personalfragebogen nicht den Bedingungen im Arbeitsvertrag widersprechen. Gibt der Arbeitnehmer z. B. auf die Frage im Einstellungsbogen „Wann können Sie arbeiten?“ bestimmte Uhrzeiten und/oder Tage an, und wird dieser Bogen Bestandteil des Arbeitsvertrags, der eine hiervon abweichende Regelung zur Lage der täglichen Arbeitszeit enthält, so gilt der Arbeitszeitwunsch im Einstellungsbogen als vereinbart (LAG Köln v. 21.10.2003, Az. 13 Sa 514/03). Sollten sich also Widersprüche zwischen Personalfragebogen und Arbeitsvertrag ergeben, so sollte im Vertrag deutlich darauf hingewiesen werden, was tatsächlich vereinbart wird.

## 4.26 Ausschlussfristen

Ausschlussfristen (auch Verfalls-, Verwirkungs- oder Präklusionsfristen genannt) sind vereinbarte Fristen für die Geltendmachung bestimmter Rechte des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers. Wird die festgelegte Frist nicht eingehalten, erlöschen die entsprechenden Rechte ohne Rücksicht auf die Kenntnis der Parteien.

Grundsätzlich ist die Vereinbarung von Ausschlussfristen, nach deren Ablauf die gegenseitigen Forderungen erlöschen, zulässig, wenn es sich um Ansprüche handelt, die ausgeschlossen werden können.

Zu unterscheiden sind einstufige und zweistufige Ausschlussfristen.

Bei einer einstufigen Ausschlussfrist ist der Anspruch mündlich oder schriftlich innerhalb einer bestimmten Frist geltend zu machen.

## Formulierungsbeispiel:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls verfallen diese Ansprüche, soweit sich aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nichts Gegenteiliges ergibt.“

Zweistufige Ausschlussfristen schreiben darüber hinaus vor, dass der Anspruch binnen einer weiteren Frist rechtshängig gemacht, also gerichtlich eingeklagt wird. Von der Verwendung solcher zweistufiger Klauseln wurde in den Voraufgaben abgeraten, da die am 1.1.2002 in Kraft getretene (und ab 1.1.2003 für alle Arbeitsverhältnisse geltende) Vorschrift in § 309 Nr. 13 BGB Bestimmungen in Standardarbeitsverträgen verbietet, die Anzeigen oder Klärungen, die dem Arbeitgeber (als Verwender der Standardverträge) gegenüber abgegeben werden sollen, an eine strengere als die Schriftform oder an besondere Zugangserfordernisse gebunden werden. In einer neuerlichen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wurde jedoch jetzt entschieden, dass eine solche zweistufige Ausschlussfrist den im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten entspricht und daher weiterhin zulässig ist (BAG v. 25.5.2005, Az. 5 AZR 572/04).

## Formulierungsbeispiel:

„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Wegen der gesetzlichen Inhaltskontrolle von Standardarbeitsverträgen sollte bei der Vereinbarung einer Ausschlussfrist auf eine einseitige Klausel zu Lasten des Arbeitnehmers verzichtet werden. Ferner sollte die Frist grundsätzlich nicht weniger als sechs Monate betragen.



## WICHTIG!

In einer aktuellen Entscheidung hat das LAG Rheinland-Pfalz eine Ausschlussklausel, nach der Ansprüche innerhalb von drei Monaten vorgerichtlich geltend zu machen sind, für zulässig erachtet. Die Drei-Monats-Frist sei jedenfalls dann ausreichend, wenn sie sich auf Ansprüche beziehe, deren Entstehung und Höhe für den Arbeitnehmer leicht zu überblicken seien, wie etwa eine Gehaltserhöhung oder eine Sonderzahlung (LAG Rheinland-Pfalz v. 17.8.2004, Az. 5 Sa 389/04).

## 4.27 Schriftform bei Vertragsänderungen

Der Arbeitgeber sollte im eigenen Interesse sicherstellen, dass jede Vertragsänderung nur schriftlich vorgenommen werden kann.

## Formulierungsbeispiel:

„Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses.“

## 4.28 Salvatorische Klausel

Obwohl die Unwirksamkeit einzelner Regelungen nicht unbedingt zur Nichtigkeit des gesamten Vertrags führt (s. o. II.2.), empfiehlt sich die Aufnahme einer sog. „Salvatorischen Klausel“, die diesen Grundsatz nochmals bestätigt. Darüber hinaus enthält sie eine Regelung dazu, was anstelle der nichtigen Vereinbarung gelten soll.

## Formulierungsbeispiel:

„Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam, berührt dieses nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt eine wirksame Bestimmung als vereinbart, die dem von den Parteien Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt; das Gleiche gilt im Falle einer Regelungslücke.“

## 4.29 Anwendbares Recht

Bei Arbeitsverträgen mit ausländischer Berührung kann es unter Umständen für den Arbeitgeber interessant sein eine Rechtswahl vorzunehmen. Allerdings sei hier angemerkt, dass durch die Wahl eines bestimmten Rechtssystems nicht die zwingenden Normen ausgeschlossen werden können, die ohne einer solchen Rechtswahl Anwendung finden würden.

## Beispiel:

Ein britischer Arbeitnehmer, der von einem deutschen Arbeitgeber in Deutschland beschäftigt wird, hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag, für den die Anwendung englischen Rechts gewählt wird. Der Arbeitnehmer ist bereits seit mehreren Jahren in dem Betrieb beschäftigt. Die zwingenden Normen des deutschen Rechts (wie z. B. aus dem Bundesurlaubsgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz usw.) können durch diese Rechtswahl nicht umgangen werden.

## Formulierungsbeispiel:

„Auf diesen Arbeitsvertrag findet das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.“

### 4.30 Vertragsaushändigung

Die Wirksamkeit von Wettbewerbsverboten und die Erfüllung der Pflichten aus dem Nachweisgesetz hängen von der Aushändigung des Vertrags an den Arbeitnehmer ab. Daher empfiehlt es sich, die Aushändigung im Arbeitsvertrag schriftlich zu bestätigen.

#### Formulierungsbeispiel:

„Beide Parteien bestätigen, eine Ausfertigung dieses Vertrags erhalten zu haben.“

## VI. Checkliste Arbeitsvertrag

Beim Abschluss eines Arbeitsvertrags sollten folgende Punkte beachtet werden:

- Ein Arbeitsverhältnis und nicht freie Mitarbeit ist gewollt
- Der Arbeitsvertrag sollte schriftlich geschlossen werden
- Die Anforderungen des Nachweisgesetzes sind zu beachten
- Der Betriebsrat muss beteiligt werden
- Findet ein Tarifvertrag Anwendung?
- Klare Regelungen sind zu treffen:
  - zur Frage, ob ein Tarifvertrag Anwendung findet
  - zur Frage, ob ein befristeter oder unbefristeter Vertrag gewünscht ist (ggf. zur Dauer der Befristung bzw. zu Kündigungsfristen)
  - zum Arbeitsbeginn
  - zu Tätigkeit, Arbeitsort, Arbeitszeit (mit entsprechenden Änderungsvorbehalten)
  - zu allen Vergütungsformen (ggf. mit Widerrufsvorbehalt z. B. für Gratifikationen)
  - für den Fall der Arbeitsverhinderung
  - zu allen weiteren gewünschten Punkten (Urlaub, Dienstwagen etc.)
- Zum Schutz des Arbeitgebers können aufgenommen werden (soweit zulässig):
  - Nebentätigkeitsverbot
  - Verschwiegenheitsverpflichtung
  - Freistellungsvorbehalt während der Kündigungsfrist
  - Wettbewerbsverbot
  - Vertragsstrafenvereinbarung
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschreiben beide und erhalten je eine Ausfertigung

## VII. Muster: Arbeitsvertrag

Zwischen der Firma  
(nachstehend – Arbeitgeber – genannt)

und

Herrn/Frau  
(nachstehend – Arbeitnehmer – genannt)

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

(1) Der Arbeitnehmer nimmt am ..... die Arbeit auf. Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

(2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

oder (bei Befristung)

Der Arbeitnehmer wird für die Dauer von ..... Monaten/ bis zum ..... eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitnehmer wird bereits jetzt darauf hingewiesen, dass er nach § 37 b SGB III verpflichtet ist, sich möglichst frühzeitig, frühestens jedoch drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsamt persönlich arbeitssuchend zu melden.

oder (bei Zweckbefristung)

Das Arbeitsverhältnis endet mit der Fertigstellung des vorbezeichneten Bauwerks, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitnehmer wird bereits jetzt darauf hingewiesen, dass er nach § 37 b SGB III verpflichtet ist, sich möglichst frühzeitig, frühestens jedoch drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsamt persönlich arbeitssuchend zu melden.

oder

Der Arbeitnehmer wird für die Dauer von ..... Monaten zur Probe eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Probezeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Innerhalb der ersten sechs Monate kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Danach gilt die Frist von einem Monat zum Monatsende.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

### § 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird angestellt als ..... Zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers gehören folgende Tätigkeiten ..... Die vorgenannten Tätigkeiten sind nicht abschließend.

(2) Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, dem Arbeitnehmer andere zumutbare Tätigkeiten zuzuweisen, die den Fähigkeiten und Vorkenntnissen des Arbeitnehmers entsprechen.

### § 3 Arbeitsort

Der Arbeitsort ist ..... Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer an andere Firmenstandorte zu versetzen, sofern dies unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zumutbar ist.

oder

Der Arbeitnehmer hat keinen festen Arbeitsort. Der Betriebsort des Arbeitgebers ist .....

### § 4 Arbeitszeit

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

(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den Belangen des Betriebs und/oder nach den jeweils geltenden tariflichen und betrieblichen Bestimmungen.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft dem Arbeitgeber zu widmen und, soweit dies erforderlich ist, auch über die betriebsübliche Arbeitszeit hinaus tätig zu werden.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Nacht-/Wechselschicht-/Sonntags-/Mehr- und Überzeit zu leisten, soweit dies gesetzlich oder tariflich zulässig ist.

### § 5 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von € ..... [oder: ein jährliches Bruttogehalt von

€ ..... in zwölf gleichen Teilbeträgen von € .....], fällig am Ende eines jeden Kalendermonats. Die Vergütung wird bargeldlos gezahlt. Der Arbeitnehmer wird innerhalb von sieben Tagen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber die entsprechende Kontoverbindung mitteilen.

Nachtarbeit .....  
Wechselschicht .....  
Sonn- und Feiertagsarbeit .....  
Arbeit an Sonnabenden .....  
Sonstiges .....  
Vermögenswirksame Leistungen .....

oder:

Etwas anfallende Über-, Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit von bis zu zehn Stunden im Monat ist mit der Zahlung des vereinbarten Bruttogehalts abgegolten. Mit dem Bruttogehalt sind ebenso alle mit den Aufgaben verbundenen Sonderleistungen (u. a. Reisezeiten, Repräsentationspflichten) abgegolten.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden jährlich ein Zielgespräch führen, in dessen Rahmen die persönlichen Aufgaben und Ziele des Arbeitnehmers für die Zukunft und die Leistungen in der Vergangenheit besprochen werden. Auf der Grundlage der dabei gewonnenen Einschätzung kann die Vergütung für die Zukunft einvernehmlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt werden.

### § 6 Gewinnbeteiligung

(1) Neben der in § 5 festgelegten Vergütung erhält der Arbeitnehmer eine Gewinnbeteiligung in Höhe von ..... % des gewinnbeteiligungspflichtigen Gewinns. Gewinnbeteiligungspflichtiger Gewinn ist der körperschaftsteuerliche Jahresüberschuss des Arbeitgebers vor Abzug der Ertragsteuern sowie der zu zahlenden Gewinnbeteiligung und unberücksichtigt von außerordentlichen Erträgen oder außerordentlichen Aufwendungen sowie von Verlustvorträgen.

(2) Auf den Gewinnbeteiligungsanspruch sind am Ende eines jeden Kalendermonats Abschlagszahlungen von jeweils € ..... zu leisten.

(3) Die Gewinnbeteiligung wird im Zeitpunkt der Festlegung des Jahresabschlusses berechnet und fällig. Falls der Arbeitsvertrag (wegen späteren Beginns oder vorzeitiger Beendigung) nicht das ganze Geschäftsjahr Bestand hat, vermindert sich die Gewinnbeteiligung pro rata temporis. Differenzen zu den erbrachten Abschlagszahlungen sind unverzüglich auszugleichen.

### § 7 Gratifikation

(1) Neben der in § 5 festgelegten Vergütung können noch folgende Gratifikationen gezahlt werden:

Aufzählung .....

(2) Soweit dem Arbeitnehmer eine Gratifikation gezahlt wird, erfolgt dies freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Auch bei wiederholter Zahlung kann hieraus ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Gratifikation nicht hergeleitet werden. Die Gewährung der Gratifikation kann widerrufen werden, wenn ....

(3) Wird das Arbeitsverhältnis beendet, dann entfällt der Anspruch auf Gratifikation, wenn der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag nicht mehr in den Diensten des Arbeitgebers steht.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn er auf Grund einer eigenen Kündigung oder auf Grund außerordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung des Arbeitgebers bis zum ..... des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Gratifikation € ..... übersteigt, bis zum ..... des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet.

(5) Die Rückzahlungsverpflichtung gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des vorgenannten Zeitraums durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass des Aufhebungsvertrags ein Recht zur außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündi-

gung des Arbeitgebers oder ein Aufhebungsbegehren des Arbeitnehmers ist.

(6) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Rückzahlungsforderung mit den noch fällig werdenden Vergütungsansprüchen aufzurechnen.

### § 8 Spesen

Reisekosten und sonstige Aufwendungen, die im Interesse und auf Verlangen des Arbeitgebers notwendig sind, werden entsprechend den steuerlichen Vorschriften erstattet. Höhere Aufwendungen werden auf Einzelnachweis erstattet. Reisezeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit sind mit der nach § 5 zu zahlenden Vergütung abgegolten.

### § 9 Gehaltsverpfändung oder Abtretung

(1) Die Abtretung sowie die Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.

(2) Bei Pfändung oder vom Arbeitgeber erlaubter Abtretung oder Verpfändung der Vergütungsansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, für jede zu berechnende Pfändung, Abtretung oder Verpfändung € [z. B. 10] pauschal als Ersatz der entstandenen Kosten einzubehalten bzw. geltend zu machen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, gegen Nachweis die höheren tatsächlichen Kosten vom Arbeitnehmer zu verlangen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Nachweis zu erbringen, dass dem Arbeitgeber keine Kosten entstanden sind oder dass diese Kosten unter der Kostenpauschale liegen.

### § 10 Arbeitsverhinderung und Entgeltfortzahlung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.

(2) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diese dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und am zweiten Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung darüber sowie über deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber vorzulegen. Bei über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Erkrankungen ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer zwei Tage seit Ablauf der vorangehenden dem Arbeitgeber vorzulegen.

(3) Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit verhindert, ohne dass den Arbeitnehmer ein Verschulden trifft, so erhält der Arbeitnehmer Vergütungsfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vergütungsfortzahlung zurückzubehalten, bis ihm die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugeht.

(4) Schadensersatzansprüche (einschließlich vertrags- und versicherungsrechtliche) des Arbeitnehmers gegen einen Dritten werden insoweit an den Arbeitgeber abgetreten, als der Arbeitgeber Vergütungsfortzahlungen oder sonstige Leistungen im Krankheitsfall gewährt hat.

### § 11 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer erhält kalenderjährlich einen Erholungsurlaub von ..... Arbeitstagen.

(2) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringliche betriebliche Gründe gehen vor.

(3) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen [oder] die Bestimmungen des Tarifvertrags für .....

### § 12 Bildungsurlaub

(1) Der Arbeitnehmer erhält jährlich bis zu ..... Tagen Bildungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge zum Besuch staatlich anerkannter Bildungsveranstaltungen.

(2) Die Festlegung des Bildungsurlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringliche betriebliche Gründe gehen vor. Wird der Bildungsurlaub bis zum Ende des Kalenderjahres nicht genommen, verfällt er.

**§ 13 Dienstwagen**

(1) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer einen Dienstwagen der unteren Mittelklasse (oder genaue Bezeichnung des Pkw) zur Verfügung, der auch zu Privatfahrten genutzt werden kann.

(2) Die Versteuerung des geldwerten Vorteils für die private Nutzung erfolgt gemäß den steuerlichen Richtlinien durch monatlichen Lohnsteuerabzug aus dem steuerlichen Sachbezugswert.

Betriebs- und Unterhaltskosten einschl. einer Vollkaskoversicherung (mit € ..... Selbstbeteiligung) trägt der Arbeitgeber.

(3) Die Überlassung des Dienstwagens an Dritte ist außer im Falle dienstlicher Veranlassung nicht gestattet.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die rechtzeitige Durchführung der vom Hersteller empfohlenen oder sonst notwendig erscheinenden Maßnahmen, wie Inspektionen, Reparaturen, Ölwechsel, Reinigung usw. zu sorgen. Er ist für rechtzeitiges Auftanken und für die Kontrolle des Ölstands und des Reifendrucks verantwortlich. Er verpflichtet sich, das Fahrzeug stets schonend zu behandeln und ist für die Einhaltung der Verkehrsvorschriften verantwortlich.

(5) Wird der Dienstwagen durch Verschulden des Arbeitnehmers beschädigt oder zerstört, so ist der Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet, soweit eine Versicherung nicht eintritt.

(6) Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die Zusage zur Überlassung eines Dienstwagens jederzeit zu widerrufen. Dies gilt insbesondere im Falle einer Freistellung des Arbeitnehmers oder bei einer Reduzierung der Arbeitszeit. Macht der Arbeitgeber von dem Widerrufsrecht Gebrauch, so hat er dem Arbeitnehmer den nach der einschlägigen steuerlichen Gesetzgebung zu ermittelnden geldwerten Vorteil der Privatnutzung als zusätzliche Bruttovergütung auszubehalten.

(7) Der Arbeitgeber kann den Dienstwagen jederzeit ohne Einhaltung einer Frist herausverlangen oder durch einen anderen ersetzen. Der Arbeitnehmer hat im Falle der Kündigung den Dienstwagen nebst Papieren unverzüglich an den Arbeitgeber herauszugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht kann der Arbeitnehmer in keinem Fall geltend machen.

**§ 14 Nebentätigkeit**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich die beabsichtigte Aufnahme einer Nebentätigkeit anzuzeigen. Dies gilt für jedwede Tätigkeit, also auch für entgeltliche und unentgeltliche, selbstständige und unselbstständige Tätigkeit.

und evtl.

Derzeit übt er die folgenden Tätigkeiten aus [vollständige Aufzählung]:.....

(2) Die Aufnahme einer Nebentätigkeit ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Der Arbeitgeber kann diese verweigern, wenn und soweit seine berechtigten Interessen beeinträchtigt werden. Trifft der Arbeitgeber binnen zwei Wochen nach Eingang der Anzeige keine Entscheidung, gilt die Genehmigung als erteilt. Maßgeblich ist der Zugang einer Entscheidung beim Arbeitnehmer.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Änderungen der Nebentätigkeiten anzuzeigen, die zu einem Interessenkonflikt mit dem Hauptarbeitsverhältnis führen könnten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Nebentätigkeitsgenehmigung zu widerrufen, wenn ein solcher Konflikt vorliegt. Dabei ist dem Arbeitnehmer eine angemessene Auslauffrist zu gewähren.

**§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann [ggf.: nach Ablauf der Probezeit] mit einer Frist von einem Monat zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Tritt auf Grund gesetzlicher Vorschrift eine Verlängerung der Kündigungsfrist ein, so gilt die verlängerte Kündigungsfrist

für beide Vertragsparteien. Die Kündigung bedarf auf beiden Seiten der Schriftform.

(3) Die Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer in grober Weise gegen die Bestimmungen dieses Vertrags verstößt.

(4) Im Falle der Kündigung behält sich der Arbeitgeber das Recht vor, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von den Verpflichtungen zur Dienstleistung unwiderruflich freizustellen, sofern hierfür ein wichtiger Grund vorliegt, der das Interesse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung überwiegt. Dies ist insbesondere der Fall bei Verdacht strafbarer Handlungen, Wegfall der Vertrauensgrundlage, Gefahr des Geheimnisverrats, fehlenden Einsatzmöglichkeiten oder bei einer ansteckenden Krankheit des Arbeitnehmers. Etwaige noch offene Urlaubsansprüche sind in diesem Fall auf den Zeitraum der Freistellung anzurechnen und damit abgegolten.

**§ 16 Firmeneigentum**

(1) Nach Aufforderung durch den Arbeitgeber und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer unverzüglich alle in seinem Besitz befindlichen Geschäftspapiere und -unterlagen und sonstiges Eigentum des Arbeitgebers herauszugeben; es ist dem Arbeitgeber untersagt, Kopien anzufertigen.

(2) Ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

**§ 17 Rechte an Arbeitsergebnissen und Erfindungen**

(1) Sämtliche vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsergebnisse stehen dem Arbeitgeber zu und gehen vorbehaltlich der nachfolgend in diesem § 17 enthaltenen Regelungen in das ausschließliche Eigentum des Arbeitgebers über.

(2) Soweit den Arbeitsergebnissen Urheberrechtsschutz zukommt, räumt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber das ausschließliche, unbefristete, übertragbare und in jeder Hinsicht unbeschränkte Nutzungsrecht für alle jetzt oder in Zukunft bekannten Nutzungsarten ein; auf ihre Aufzählung wird einvernehmlich verzichtet. Das Nutzungsrecht schließt auch das Recht zur Erteilung von Unterlizenzen ohne die Zustimmung des Arbeitnehmers ein. Es wird vereinbart, dass der Arbeitgeber das Recht hat, die Arbeitsergebnisse unbeschränkt und in jeder denkbaren Weise zu ändern und in gleicher Weise die Änderung zu veröffentlichen bzw. zu verwerten, soweit durch die Änderung keine Entstellung des Werkes erfolgt, die gegen die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers verstößt. Das Gleiche gilt für etwaige Rechtsnachfolger. Die vorstehend genannten Nutzungsrechte bestehen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zeitlich unbegrenzt fort. Für die Behandlung von Urheberrechten an Computerprogrammen finden die gesetzlichen Regelungen in den §§ 69 a bis 69 g Urheberrechtsgesetz ergänzend Anwendung.

(3) Der Arbeitnehmer wird von einem etwaigen Recht auf Autorennennung keinen Gebrauch machen.

(4) Vergütungsansprüche für Arbeitsergebnisse sind grundsätzlich mit der Arbeitsvergütung abgegolten; ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Anpassung der Vergütung oder die Zahlung einer weiteren Vergütung für die eingeräumten Nutzungsrechte besteht nicht, soweit nicht zwingende Gesetze etwas anderes vorschreiben.

(5) Nutzungsrechte für vom Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitsleistung und/oder außerhalb der Arbeitszeit entwickelte Werke/Programme sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzubieten. Zur Einbeziehung in die betriebliche Nutzung bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Die Nutzung von Arbeitszeit und Betriebsmitteln für solche Entwicklungen ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

(6) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber jede von ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindung unverzüglich schriftlich zu melden. Für die Behandlung von Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen gelten die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen in der jeweils gültigen Fassung.

