**Arbeitsvertrag, unbefristet, allgemein (Muster)**

**Unter Berücksichtigung des MiLoG 2015**

****

Zu diesem Muster:

1. Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.
2. Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.
3. Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.
4. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.
5. Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.
6. Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter vertraege.recht@unakon.de
7. Erläuterungen einzelner Klausen:
8. Zu § 1 Abs. 4: Eine Stellenbeschreibung ist sinnvoll, aber nicht zwingend.
9. Zu § 3 Abs. 1: Hier kann auch ein Stundenentgelt vereinbart werden.
10. Zu § 3 Abs. 3: Der sog. vorbeugende Freiwilligkeitsvorbehalt (auch sog. Generalvorbehalt) als solcher ist unwirksam. Er dient mehr der eventuellen Vermeidung einer sog. betrieblichen Übung (siehe dazu auch den Aufsatz von *Lunk/Leder* in NJW 2015, 3766 (3767)). Es ist daher für jeden Einzelfall zur Sicherheit ein konkreter, d. h. auf diesen Einzelfall bezogener Vorbehalt anlässlich der Gewährung der entsprechenden Leistung schriftlich zu dokumentieren (siehe z. B. unser Dokument Freiwilligkeitsvorbehalt).
11. Zu § 4: Ein ausnahmsloses Verbot einer Nebenbeschäftigung ist grundsätzlich nicht wirksam.
12. Zu § 5: Es sollte auf jeden Fall zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen jährlich (Abs. 1) und einem (freiwillig) darüber hinaus gewährten Zusatzurlaub (Abs. 2) unterschieden werden, wenn denn mehr Urlaub gewährt werden soll, als es das Gesetz vorsieht.
13. Zu § 6: Anstelle der Arbeitgeberleistung nach § 616 BGB tritt ggf. ein Anspruch gegen die Krankenkasse. Hierzu ist § 45 SGB V zu beachten. Die Bestimmung lautet:

*„(1) Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. § 10 Abs. 4 und § 44 Absatz 2 gelten.*

*(2) Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr. Das Krankengeld nach Absatz 1 beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt der Versicherten, bei Bezug von beitragspflichtigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches) in den der Freistellung von Arbeitsleistung nach Absatz 3 vorangegangenen zwölf Kalendermonaten 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt; es darf 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach § 223 Absatz 3 nicht überschreiten. Erfolgt die Berechnung des Krankengeldes nach Absatz 1 aus Arbeitseinkommen, beträgt dies 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt. § 47 Absatz 1 Satz 6 bis 8 und Absatz 4 Satz 3 bis 5 gilt entsprechend.*

*(3) Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 haben für die Dauer dieses Anspruchs gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Wird der Freistellungsanspruch nach Satz 1 geltend gemacht, bevor die Krankenkasse ihre Leistungsverpflichtung nach Absatz 1 anerkannt hat, und sind die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die gewährte Freistellung von der Arbeitsleistung auf einen späteren Freistellungsanspruch zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes anzurechnen. Der Freistellungsanspruch nach Satz 1 kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.*

*(4) Versicherte haben ferner Anspruch auf Krankengeld, wenn sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,*

*a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,*

*b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und*

*c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.*

*Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 und § 47 gelten entsprechend.*

*(5) Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach den Absätzen 3 und 4 haben auch Arbeitnehmer, die nicht Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 sind.“*

1. Zu § 7: Hier sind ggf. berufsspezifische Regelungen zu ergänzen.
2. Zu § 10: Das BAG hat entschieden (BAG, Urt. v. 09.12.2015 - 7 AZR 68/14, veröffentlicht u.a. in DB 2016, 961) -

*„1. Eine im Arbeitsvertrag enthaltene Regelung, wonach das Anstellungsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, ist als eine auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogene* *Befristungsabrede zu verstehen.*

*2. Eine derartige Befristungsvereinbarung, die an das Erreichen des Renteneintrittsalters anknüpft, ist in der Regel sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer gesetzlic**hen Altersrente abgesichert ist. Eine solche Befristungsvereinbarung verstößt auch nicht gegen das V**erbot der Altersdiskriminierung.“*

1. Zu § 11: Der erwähnte Personalfragebogen findet sich als Muster in unserer Formularsammlung. Der Fragebogen ist nicht zwingend, aber ggf. hilfreich.
2. Zu § 12: Einen Dienstwagenüberlassungsvertrag finden Sie ebenfalls in unserer Mustersammlung.

**Unbefristeter Arbeitsvertrag**

zwischen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

nach­fol­gend "*Ar­beit­ge­ber*" genannt

und

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

nach­fol­gend "*Ar­beit­neh­mer*" oder auch „*Mitarbeiter*“

**§ 1 Ar­beits­be­ginn / Tä­tig­keits­be­reich**

(1) Der Ar­beit­neh­mer tritt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] in die Diens­te des Ar­beit­ge­bers ein.

(2) Der Ar­beit­neh­mer wird als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [= genaue Bezeichnung der Tätigkeit des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber] be­schäf­tigt.

(3) Der Ar­beit­ge­ber kann den dem Ar­beit­neh­mer zu­ge­wie­se­nen Auf­ga­ben­be­reich je nach den ge­schäft­li­chen Er­for­der­nis­sen er­gän­zen oder auch än­dern, sofern die ergänzten und/oder geänderten Aufgaben verglichen mit den bisherigen Aufgaben als gleichwertig anzusehen sind. Der An­spruch des Arbeitneh­mers auf die Entgeltzah­lung nach Maß­ga­be des § 3 die­ses Ver­tra­ges bleibt hier­von un­be­rührt.

(4) Eine Stellenbeschreibung, die Bestandteil dieses Vertrages ist, enthält

**Anlage 1**.

**§ 2 Ar­beits­zeit / Einführung Arbeitszeitkonto / Einführung Schichtarbeit / Kurzarbeit / Aufzeichnungspflichten (Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers)**

(1) Die re­gel­mä­ßi­ge wö­chent­li­che Ar­beits­zeit be­trägt \_\_ Stun­den ohne Berücksichtigung der Pausen. Die La­ge der täglichen Ar­beits­zeit und der Pau­sen rich­tet sich nach den be­trieb­li­chen Ge­pflo­gen­hei­ten. Die Arbeits­zeit ist von Mon­tags bis \_\_\_\_\_\_ [Wochentag] zu leis­ten.

(2) Der Arbeitgeber behält sich die Einführung eines Arbeitszeitkontos vor; ein solches kann jedoch nur mit einer Vorankündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende Geltung beanspruchen. Auch behält sich der Arbeitgeber vor, den Arbeitnehmer im Schichtdienst zu beschäftigen.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus betrieblichen Gründen mit einer Ankündigungsfrist von sieben Tagen eine Verkürzung der Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Abteilungen einzuführen, wenn und soweit die Voraussetzungen für eine Kurzarbeit nach den maßgeblichen rechtlichen Bestimmungen vorliegen. Der Vergütungs- und Beschäftigungsanspruch verringert sich im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

(4) In jedem Falle sind die zwingenden gesetzlichen Vorschriften im Arbeitszeitgesetz in seiner jeweiligen Fassung zu beachten.

(5) Nach § 17 des Mindestlohngesetzes 2015 (MiLoG) und ggf. anderen rechtlichen Bestimmungen bestehen etwaig hinsichtlich der Arbeitszeit des Arbeitnehmers Aufzeichnungspflichten. Der Arbeitnehmer sagt insoweit seine Mitwirkung in dem für die Aufzeichnung erforderlichen Umfange zu; insbesondere wird der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Falle von dessen Abwesenheit unverzüglich die notwendigen Angaben zur Dokumentation des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit sowie der ggf. gesetzlich vorgeschriebenen und gemachten Pausen in Textform (§ 126b BGB) mitteilen.

**§ 3 Ver­gü­tung / Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden / Überstundenvergütung und -abgeltung / Sonderzahlungen (Freiwilligkeitsvorbehalt / betriebliche Übung)**

(1) Für sei­ne Tä­tig­keit er­hält der Ar­beit­neh­mer ein Monatsbruttogehalt in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_\_\_ EUR (in Worten: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Euro). Dieses Gehalt wird jeweils zum Ende eines Kalendermonats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers unter Beachtung der Höchstarbeitszeitgrenzen nach dem Arbeitszeitgesetz Überstunden zu leisten. Mit dem Gehalt sind Überstunden bzw. Mehrarbeit bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit in einem Umfang von 10 Stunden/Monat abgegolten, dies bei einer 40-Stunden-Woche, ansonsten anteilig geringer. Das gilt jedoch nur, wenn auch unter Beachtung etwaig geleisteter Überstunden den Vorgaben des Mindestlohngesetzes (MiLoG) oder etwaig anderer rechtlicher Vorschriften über ein Mindestentgelt genüge getan wird. Soweit die Vergütung des Arbeitnehmers nach Berücksichtigung von durch den Arbeitnehmer geleisteten Überstunden weniger ausmacht als dies nach dem MiLoG bzw. anderen Vorschriften über ein Mindestentgelt vorgeschrieben ist, steht dem Arbeitnehmer jedenfalls ein Entgelt in der Höhe zu, wie es den Vorgaben des MiLoG bzw. anderen rechtlichen Bestimmungen über ein Mindestentgelt entspricht. Ei­ne Ver­gü­tung von Überstunden fin­det im Üb­ri­gen nur statt, wenn dies im Ein­zel­fall vom Ar­beit­ge­ber verbindlich zu­ge­sagt wor­den ist. Die Überstundenvergütung findet des Weiteren nur statt, wenn der Arbeitnehmer einen durch den Arbeitgeber bestätigten Stundenzettel vorlegt; der Stundenzettel ist jeweils zum Monatsende vorzulegen. Die Überstundenvergütung erfolgt zusammen mit der Vergütung des Folgemonats.

(3) Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen (Gratifikationen, Prämien, 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld usw.) besteht nicht. Sollte der Arbeitgeber dennoch eine solche Zahlung leisten, so geschieht dies freiwillig und ohne rechtliche Verpflichtung für die Zukunft; das gilt auch bei mehrfacher Zahlung. Es ist vielmehr eine Entscheidung des Arbeitgebers, die in dessen freiem Ermessen liegt, eine solche oder ähnliche Leistung zukünftig zu erbringen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers aus betrieblicher Übung ist damit ausgeschlossen.

**§ 4 Nebenbeschäftigung**

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede entgeltliche Nebenbeschäftigung des Arbeitnehmers nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn betriebliche Interessen, insbesondere hinsichtlich der vom Mitarbeiter geschuldeten Arbeitsleistung, nicht entgegenstehen. Bei der Anzeige der Nebentätigkeit ist der Mitarbeiter verpflichtet, in Textform (§ 126b BGB) den Namen des Unternehmens, für das er arbeiten will sowie Art und Dauer der Tätigkeit anzugeben, damit der Arbeitgeber prüfen kann, ob betriebliche Interessen beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, eine gegebene Zustimmung zu widerrufen, wenn betriebliche Interessen einen solchen Widerruf erforderlich machen.

**§ 5 Urlaub / Beantragung / Verfall des Urlaubs / keine Vererblichkeit des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs**

(1) Ausgehend von einer 5-Tage-Woche hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 20 Tagen (das entspricht vier Wochen).

(2) Über den Urlaubsanspruch nach Abs. 1 hinaus hat der Arbeitnehmer einen übergesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von \_\_ weiteren Tagen. Der Arbeitnehmer hat dementsprechend einen Urlaubsanspruch von insgesamt \_\_ Arbeitstagen jährlich.

(3) Mit der Urlaubserteilung durch den Arbeitgeber erfüllt dieser zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub nach Abs. 1, sodann den weitergehenden Anspruch nach vorstehendem Abs. 2.

(4) Urlaubszeit wird vom Arbeitgeber unter Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten und unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Ar­beit­neh­me­rs festgelegt. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Grundsätzlich sind Ur­laubs­an­trä­ge am Anfang des Kalenderjahres, zumindest aber drei Monate vor Urlaubsbeginn einzureichen.

(5) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden; anderenfalls verfällt der Urlaub mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt wird.

(6) Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten. In Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres beziehungsweise – für den Fall der Übertragung – bis zum 31.03. des Folgejahres erfolgt ist; allerdings gilt dies längstenfalls bis zum 31.03. des übernächsten Jahres (Beispiel: Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2017 verfällt auch in Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit spätestens am 31.03.2019). Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen; dieser Anspruch erlischt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos. Ansprüche des Mitarbeiters auf Urlaub sind nicht vererblich; anderes gilt nur für Ansprüche auf Urlaubsabgeltung, die vor dem Tod des Mitarbeiters entstanden sind. Ansprüche auf Urlaub und Urlaubsabgeltung, die übergesetzlichen Urlaub betreffen, sind in keinem Fall vererblich.

(7) Der Urlaub darf erst nach Genehmigung durch den Arbeitgeber angetreten werden.

§ 6 Ar­beits­ver­hin­de­rung / keine Entgeltzahlung bei Pflege erkrankter Kinder und akuter Pflege naher Angehöriger / Ausschluss von § 616 BGB

(1) Der Ar­beit­neh­mer ver­pflich­tet sich, je­de Ar­beits­ver­hin­de­rung un­ver­züg­lich, tun­lichst noch vor Dienst­be­ginn, dem Ar­beit­ge­ber un­ter Be­nen­nung der vo­raus­sicht­li­chen Ver­hin­de­rungs­dau­er, ggf. te­le­fo­nisch, mit­zu­tei­len.

(2) Im Krank­heits­fall hat der Ar­beit­neh­mer un­ver­züg­lich, spä­tes­tens je­doch vor Ab­lauf des drit­ten Ka­len­der­ta­ges, dem Ar­beit­ge­ber ei­ne ärzt­li­ch er­stell­te Ar­beits­un­fä­hig­keits­be­schei­ni­gung vor­zu­le­gen, aus der sich die vo­raus­sicht­li­che Dau­er der Krank­heit er­gibt. Dau­ert die Krank­heit län­ger an als in der ärzt­lich er­stell­ten Be­schei­ni­gung an­ge­ge­ben, so ist der Ar­beit­neh­mer gleich­falls zur un­ver­züg­li­chen Mit­tei­lung und Vor­la­ge ei­ner wei­te­ren Be­schei­ni­gung ver­pflich­tet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

(3) § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung zur Erfüllung der Arbeitspflicht) findet keine Anwendung. Im Fal­le der Frei­stel­lung des Ar­beit­neh­mers zur Pfle­ge sei­nes er­krank­ten Kin­des er­folgt kei­ne Ent­gelt­fort­zah­lung. Kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht im Übrigen in den Fällen akut auftretender Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger nach dem Gesetz über Pflegezeit; die Möglichkeit der Beantragung von Urlaub bleibt hiervon unberührt. Auf § 45 SGB V (Anspruch des Arbeitnehmers auf Krankengeld) wird hingewiesen.

(4) Im Üb­ri­gen gel­ten für die Entgeltfortzahlung im Krank­heits­fall die ge­setz­li­chen Be­stim­mun­gen.

**§ 7 Ge­heim­nis­wah­rung**

(1) Der Ar­beit­neh­mer ver­pflich­tet sich, wäh­rend der Dau­er der Be­schäf­ti­gung über den Ver­trag als sol­chen, ins­be­son­de­re Ge­halts­ve­rein­ba­run­gen, Ar­beits- und Kün­di­gungs­zei­ten und -fris­ten strengs­tes Still­schwei­gen zu be­wah­ren.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses strengstes Stillschweigen zu bewahren.

**§ 8 Kün­di­gungs­fris­ten / Freistellung**

(1) Das Ar­beits­ver­hält­nis wird auf un­be­stimm­te Zeit ein­ge­gan­gen. Die ers­ten sechs Mo­na­te gel­ten als Pro­be­zeit. Wäh­rend die­ser Zeit kann das Ar­beits­ver­hält­nis von bei­den Sei­ten mit ei­ner Frist von zwei Wo­chen (§ 622 Abs. 3 BGB) ge­kün­digt wer­den. Nach Ab­lauf der Pro­be­zeit gel­ten die ge­setz­li­chen Kün­di­gungs­fris­ten. Ver­län­ger­te Kün­di­gungs­fris­ten auf­grund ver­län­ger­ter Be­triebs­zu­ge­hö­rig­kei­ten gel­ten für bei­de Ver­trags­par­tei­en.

(2) Das Recht zur frist­lo­sen Kün­di­gung aus wich­ti­gem Grund blei­bt in jedem Fall un­be­rührt.

(3) Der Ar­beit­ge­ber ist be­rech­tigt, den Ar­beit­neh­mer aus begründetem Anlass sowie nach Aus­spruch ei­ner Kün­di­gung durch die eine oder andere Seite un­ter Fort­zah­lung der Ver­gü­tung und An­rech­nung auf Rest­ur­laubs­an­sprü­che widerruflich oder unwiderruflich von der Ar­beits­leis­tung frei­zu­stel­len.

(4) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

**§ 9 Keine Kün­di­gung vor Dienst­an­tritt / Vertragsstrafe / Geschenke / Whistleblowing**

(1) Ei­ne Kün­di­gung vor Dienst­an­tritt ist für beide Seiten aus­ge­schlos­sen.

(2) Nimmt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis vorsätzlich oder fahrlässig ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist auf, veranlasst er vorsätzlich oder fahrlässig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, verstößt er gegen seine Verschwiegenheitsverpflichtung, übt er eine unerlaubte Nebenbeschäftigung aus oder verstößt er gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot, so hat er dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu zahlen.

* Für den Fall des verschuldeten Nichtantritts der Arbeit beträgt die Vertragsstrafe das Bruttoarbeitsentgelt, welches der Arbeitnehmer bei Einhaltung der Mindestkündigungsfrist unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte.
* Für den Fall der verschuldet verspäteten Arbeitsaufnahme beträgt die Vertragsstrafe für jeden Tag der verspäteten Arbeitsaufnahme das auf den Tag unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit entfallende Bruttoentgelt.
* Für den Fall verschuldeten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist oder der vom Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig veranlassten Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber beträgt die Vertragsstrafe ein unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnendes Bruttomonatsgehalt. Maximal beträgt die Vertragsstrafe jedoch das Bruttoarbeitsentgelt, welches der Mitarbeiter unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit bei Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist erhalten hätte.
* Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitsverpflichtung, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von einem unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalt.
* Bei Ausübung einer unerlaubten Nebenbeschäftigung und / oder einem Verstoß gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot beträgt die Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnendes Bruttomonatsgehalt. Ein die Vertragsstrafe auslösender Pflichtverstoß liegt vor für jeden einzelnen Tag, an dem der Arbeitnehmer gegen das Verbot der Ausübung einer unerlaubten Nebentätigkeit und / oder das vertragliche Wettbewerbsverbot verstößt. Die Vertragsstrafe wird jeden Tag neu verwirkt und kann demzufolge auch mehrfach innerhalb eines Monats verwirkt werden. Die Höhe der Vertragsstrafe ist bei mehrfachen Pflichtverstößen pro Kalendermonat allerdings begrenzt auf insgesamt 150 % eines unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalts.

(3) Es ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich untersagt, Geschenke oder Vergünstigungen zu eigenem oder fremdem Vorteil von solchen Personen oder Unternehmen zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, die mit dem Arbeitgeber Vertragsbeziehungen anstreben oder unterhalten. Als Annahme von Vergünstigungen wird nicht erachtet, was im normalen Geschäftsverkehr als üblich angesehen wird und im Einzelfall den Betrag von 5,00 EUR nicht übersteigt.

(4) Werden dem Arbeitnehmer Geschenke oder Zuwendungen in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber in allen Fällen unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen.

(5) Stellt der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit ein pflichtwidriges Verhalten, insbesondere eine Straftat, eines Arbeitskollegen fest, hat er seinen Vorgesetzten unverzüglich hierüber in Kenntnis zu setzen. Falls der Vorgesetzte selbst mit dem pflichtwidrigen Verhalten in Verbindung steht, ist der Arbeitgeber direkt zu informieren. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen eines Untersuchungsverfahrens uneingeschränkt mit dem Arbeitgeber zu kooperieren. Die Nichterfüllung dieser Pflichten können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

**§ 10 Ende des Arbeitsverhältnisses mit Bezug von Altersrente u.a.**

Das Vertragsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erfüllt, spätestens mit Erreichen der gesetzlich festgelegten Regelaltersgrenze. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente nach den einschlägigen gesetzlichen Regelungen erfüllt. In allen Fällen kann das Arbeitsverhältnis zuvor von beiden Seiten ordentlich gekündigt werden.

**§ 11 Krank­hei­ten / Be­hin­de­rung / Personalfragebogen**

(1) Der Ar­beit­neh­mer ver­si­chert, dass er nach sei­ner Kennt­nis der­zeit an kei­ner Krank­heit und/oder Behinderung lei­det, die ihn an der ord­nungs­ge­mä­ßen Wahr­neh­mung sei­ner in die­sem Ver­trag be­ste­hen­den Pflich­ten hin­dert.

(2) Der Ar­beit­neh­mer ver­pflich­tet sich, dem Ar­beit­ge­ber un­ver­züg­lich Mit­tei­lung zu ma­chen, wenn er ei­nen An­trag auf An­er­ken­nung als be­hin­der­ter Mensch bzw. Gleich­ge­stell­ter stellt.

(3) Der in einer

Anlage 2

beigefügte Personalfragebogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer versichert die Richtigkeit der Angaben, die er in dem Fragebogen gemacht hat.

**§ 12 Dienstwagen**

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt bekommt, werden die Parteien dieses Vertrages eine gesonderte Vereinbarung schließen.

**§ 13 Ver­fall­klau­sel**

(1) Sämt­li­che An­sprü­che aus dem Ar­beits­ver­hält­nis, mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren, sind von bei­den Ver­trags­par­tei­en in­ner­halb ei­ner Frist von 3 Mo­na­ten nach Fäl­lig­keit der je­weils an­de­ren Ver­trags­par­tei ge­gen­über in Textform (§ 126b BGB) gel­tend zu ma­chen. Er­folgt die­se Gel­tend­ma­chung nicht, gel­ten die An­sprü­che als ver­fal­len.

(2) Der Fristablauf beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsberechtigte von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

(3) Ansprüche, die durch strafbare oder unerlaubte Handlungen entstanden sind, unterfallen nicht der vereinbarten Ausschlussfrist.

(4) Wer­den die nach Abs. (1) recht­zei­tig gel­tend ge­mach­ten An­sprü­che von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung, so verfallen diese, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht werden.

(5) Wird der Anspruch nicht formgemäß und innerhalb der aufgezeigten Fristen geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.

(6) Vorstehendes gilt nicht für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) oder anderen rechtlichen Regelungen eines Mindestentgelts, wenn danach von Vorstehendem zugunsten des Arbeitnehmers abweichende Bestimmungen zu beachten sind.

**§ 14 Anwendbarkeit deutschen Rechts / Datenschutz / Schriftformklausel / salvatorische Klausel**

(1) Auf diesen Vertrag findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Das gilt insbesondere auch dann, wenn das Recht eines anderen Staates Anwendung finden könnte. Die Parteien entscheiden sich auch vor diesem Hintergrund für die ausnahmslose Anwendung des Rechts der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Münd­li­che Ne­ben­ab­re­den sind nicht ge­trof­fen wor­den. Än­de­run­gen und/oder Er­gän­zun­gen die­ser Ver­ein­ba­rung be­dür­fen zu ih­rer Rechts­wirk­sam­keit der Schrift­form. Dies gilt auch für ein Ab­wei­chen vom Schrift­form­er­for­der­nis selbst; von dieser (doppelten) Schriftformklausel werden ausdrückliche und individuell ausgehandelte Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erfasst.

(3) Soll­te ei­ne Be­stim­mung die­ses Ver­tra­ges un­wirk­sam sein oder wer­den, nichtig sein oder nichtig werden, so wird die Wirk­sam­keit der üb­ri­gen Be­stim­mun­gen da­von nicht be­rührt. An­stel­le der un­wirk­sa­men/nichtigen Be­stim­mung wer­den die Par­tei­en ei­ne sol­che Be­stim­mung tref­fen, die dem mit der unwirksamen/nichtigen Be­stim­mung beabsichtigten Zweck am nächs­ten kommt. Dies gilt auch für die Aus­fül­lung even­tu­el­ler Ver­trags­lü­cken.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Ar­beit­nehmer

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Ar­beitgeber