

Wolfdieter Küttner

Personalbuch

Arbeitsrecht · Lohnsteuerrecht
Sozialversicherungsrecht



M9.2 Arbeitsvertrag ohne Bezugnahme auf einen Tarifvertrag

Zwischen

.....

– im folgenden Arbeitgeber –
und

... (vollständiger Name und Adresse)

– im folgenden Arbeitnehmer –

§ 1 Aufgabengebiet und Arbeitsort

- (1) Der Arbeitnehmer wird als ... eingestellt. Tätigkeitsort ist derzeit...
- (2) Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Direktionsrechts gemäß § 106 GewO vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden zumutbaren sowie gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen und/oder den Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsort und/oder in einem anderen mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen einzusetzen. Die persönlichen Belange des Arbeitnehmers werden angemessen berücksichtigt.

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am
- (2) Die Probezeit beträgt 6 Monate.
- (3) Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

§ 3 Vertragsstrafe bei Nichtantritt

- (1) Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis schuldhaft vertragswidrig nicht an, verpflichtet er sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe der auf einen Zeitraum von zwei Wochen entfallenden festen Vergütung (§ 5 Abs. 1). Die Vertragsstrafe ist nur wirksam, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach den gesetzlichen Bestimmungen einen weitergehenden Schaden geltend zu machen. Auf den insgesamt entstandenen Schaden ist dann die Vertragsstrafe anzurechnen.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden ausschließlich der Pausen.
- (2) Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Werktage richtet sich nach den jeweiligen Vorgaben des Arbeitgebers. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und jeweiligen betrieblichen Regelungen.
- (3) Dienstreisezeiten, die nicht in den vereinbarten Arbeitszeiten liegen, gelten unabhängig vom Verkehrsmittel nur dann als Arbeitszeit, wenn während der Reise über die Fortbewegung hinaus Arbeitsleistungen erbracht werden, zB Vorbereitung auf Besprechungen, Telefonate oder andere Arbeiten.
- (4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Anforderung ggf. auch Über- und Mehrarbeit, sowie Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten.

§ 5 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein Bruttojahresgehalt in Höhe von ... EUR, das in zwölf gleichen monatlichen Raten am Ende eines jeden Monats nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen wird.
 - (2) Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer eine variable Vergütung gemäß
- Die Auszahlung des variablen Anteils erfolgt im Regelfall im April des Folgejahres.

(3) Soweit der Arbeitgeber über die Zahlungen gemäß Abs. 1 und Abs. 2 hinaus Gratifikationen, Boni oder sonstige Sonderzahlungen neben dem laufenden Arbeitsentgelt gewährt, handelt es sich hierbei um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer von ihm jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung derartiger eventuell gewährter freiwilliger Leistungen für die Zukunft entsteht auch nach mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung nicht.

(4) Einmal jährlich jeweils zum 01.01, erstmals nach Vollendung des ersten vollen Kalenderjahres der Beschäftigung nimmt der Arbeitgeber eine Überprüfung der Vergütung unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung des Gehaltsniveaus, der Lebenshaltungskosten und der Entwicklung des Unternehmens vor. Ein Rechtsanspruch auf Erhöhung der Vergütung besteht nicht.

(5) Eine Abtretung oder Verpfändung der zu gewährenden Bezüge ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Arbeitgeber zulässig. Der Arbeitnehmer hat in jedem Fall die hierdurch dem Arbeitgeber entstehenden Kosten zu tragen bzw. zu erstatten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, für jede Pfändung, erlaubte Verpfändung und erlaubte Abtretung 3 % des jeweils einbehaltenen und an den Gläubiger abzuführenden Betrages als Ersatz der entstehenden Kosten zu berechnen und einzubehalten.

Dieser Anspruch gilt jeweils als vor der Gehaltszahlung entstanden. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis gestattet, dass dem Arbeitgeber überhaupt kein Schaden entstanden ist oder ein niedrigerer Schaden als die 3 % des jeweils einbehaltenen und an den Gläubiger abzuführenden Betrags.

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

(7) Mit der Vergütung gemäß Abs. 1 ist angeordnete Über- und Mehrarbeit des Arbeitnehmers abgegolten, soweit sie monatlich 25 Stunden nicht überschreitet und soweit durch Betriebsvereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist. Zuschläge für Mehr-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit werden nicht gezahlt; sie sind in den Bezügen mit enthalten.

§ 6 Aufwendungen und sonstige Aufwendungen

Reisekosten und sonstige Aufwendungen im Interesse des Arbeitgebers werden dem Arbeitnehmer gegen Nachweis im Rahmen und nach Maßgabe der jeweils anwendbaren betrieblichen und gesetzlichen (insbesondere steuerrechtlichen) Vorschriften erstattet.

§ 7 Dienstfahrzeug

(1) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer ein Dienstfahrzeug des Typs oder vergleichbar gemäß der jeweils geltenden Dienstwagenrichtlinie zur Verfügung. Der Arbeitnehmer darf den Dienstwagen auch privat nutzen.

(2) Die private Nutzung kann vom Arbeitgeber widerrufen werden, wenn der Arbeitnehmer das Dienstfahrzeug vertragswidrig benutzt oder wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer berechtigt von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt oder suspendiert hat. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit übernimmt, bei der er im Gegensatz zur bisherigen kein Dienstfahrzeug benötigt. Ein Anspruch des Arbeitnehmers wegen des Entzugs der privaten Nutzung besteht in diesen Fällen nicht.

(3) Die Versteuerung des mit der privaten Nutzung verbundenen geldwerten Vorteils erfolgt nach den jeweils geltenden steuerlichen Regelungen im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens und ist vom Arbeitnehmer zu tragen.

§ 8 Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der vom Arbeitgeber hierfür vorgesehenen Stelle, ansonsten dem Vorgesetzten, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich nach Kenntnis, möglichst vor dem Zeitpunkt der erwarteten Arbeitsaufnahme telefonisch oder per E-Mail anzuzeigen, sowie auf Verlangen des Arbeitgebers die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Ist der Arbeitnehmer hierzu selbst nicht in der Lage, hat er in gleicher Weise die Informationen des Arbeitgebers durch Dritte zu veranlassen.
- (2) Vor Ablauf des dritten Tages der Arbeitsunfähigkeit ist ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Aus diesem soll sich auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergeben. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die angegebene Zeit hinaus, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten und unverzüglich ein Anschlussattest vorzulegen. Der Arbeitgeber kann im Einzelfall auch eine frühere Vorlage des Attests verlangen.

§ 9 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Werktagen (Arbeitstagen) pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen.
- (2) Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.
- (3) Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt ist.
- (4) Im Übrigen gelten die jeweiligen betrieblichen Urlaubsregelungen.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.

§ 10 Nebentätigkeiten, Wettbewerb und Beteiligungen

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebentätigkeiten aufzunehmen. Der Arbeitgeber hat seine Zustimmung zu geben, wenn nicht seine berechtigten Interessen dagegen sprechen.
- (2) Während des Bestehens dieses Arbeitsvertrages ist es dem Arbeitnehmer untersagt, direkt oder indirekt (zB als Leiharbeiter), als freier Mitarbeiter oder als Arbeitnehmer für ein mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehendes Unternehmen tätig zu werden oder eigene unternehmerische Tätigkeiten zu entfalten, die mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz treten könnten.
- (3) Während des Bestehens des Arbeitsvertrages ist es dem Arbeitnehmer nicht gestattet, sich direkt oder indirekt (zB über Dritte) an einem im Wettbewerb zu dem Arbeitgeber stehenden Unternehmen zu beteiligen. Ausgenommen hiervon sind bloße Finanzbeteiligungen.

§ 11 Geheimhaltung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Diese Pflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Gesellschaften, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. Die Geheimhaltung ist sowohl gegenüber Außenstehenden, als auch gegenüber anderen

Mitarbeitern des Arbeitgebers, die mit dem betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind, zu wahren.

(2) Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrags und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

(3) Der Arbeitnehmer wird allgemeinen und speziellen Anweisungen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung Folge leisten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

(4) Vorträge oder Veröffentlichungen, welche die Interessen, Geschäftsfelder oder Produkte des Arbeitgebers berühren, bedürfen der schriftlichen vorherigen Einwilligung des Arbeitgebers.

§ 12 Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge

(1) Für Rechte an Erfindungen oder technischen Verbesserungen, die der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber oder im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber oder aufgrund von Arbeitserzeugnissen des Arbeitgebers gemacht oder erarbeitet hat, gilt das Arbeitnehmererfindungsgesetz.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede von ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindung nach Abs. 1 dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu melden und hierbei kenntlich zu machen, dass es sich um die Meldung einer Erfindung handelt.

§ 13 Urheberrechte und verwandte Schutzrechte

(1) Der Arbeitnehmer überträgt sämtliche Rechte am Arbeitsergebnis, insbesondere sämtliche Markenrechte, Nutzungsrechte an Urheberrechten, Geschmacksmusterrechte, verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechts (einschließlich aller Entwicklungsstufen) und sonstige Immaterialgüterrechte, die er während der Zeit seiner Tätigkeit erwirbt, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkt ausschließlich auf den Arbeitgeber, wenn diese

a) im Zusammenhang mit den betrieblichen Aktivitäten von dem Arbeitnehmer erworben wurden oder

b) unter Verwendung von Material und/oder Arbeitszeit, die von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurden, entwickelt oder erworben wurden, während oder außerhalb der Arbeitszeit, oder

c) mit seiner Arbeit während des Zeitraums dieses Arbeitsvertrags zusammenhängen.

(2) Die Übertragung schließt auch Rechte ein, die vor Aufnahme der Tätigkeit für den Arbeitgeber erworben wurden, sofern die unter Abs. 1 lit. a – c genannten Voraussetzungen zutreffen.

(3) Die Übertragung nach Abs. 1 und Abs. 2 umfasst unter anderem die Befugnis des Arbeitgebers, die Werke im In- und Ausland in körperlicher und unkörperlicher Form – entgeltlich oder unentgeltlich – zu nutzen, öffentlich wieder zu geben, zu vervielfältigen, zu verbreiten, in digitaler oder analoger Form auf Bild-, Daten- und Tonträger aller Art aufzunehmen und diese ihrerseits zu vervielfältigen und zu verbreiten. Die Übertragung umfasst insbesondere auch die Befugnis, das Werk interaktiv auf elektronischem Weg auf allen derzeit bekannten Übertragungswegen wie Kabel, Satellit, allen Funkübertragungssystemen jeder Art in allen Standards nutzbar zu machen.

(4) Die Regelung in § 69b des Urheberrechtsgesetzes zur Urheberschaft in Arbeits- und Dienstverhältnissen bleibt unberührt.

(5) Sämtliche vorstehenden Rechte sind dem Arbeitgeber spätestens zum Zeitpunkt ihrer Entstehung als ausschließliche Rechte übertragen und können vom Arbeitgeber nach freiem Belieben ganz oder teilweise auch in Form einer ausschließlichen oder nicht ausschließlichen Berechtigung auf Dritte weiter übertragen werden.

(6) Der Arbeitnehmer räumt dem Arbeitgeber das Recht ein, die von ihm geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen zu bearbeiten und zu ändern sowie die so bearbeiteten oder geänderten Werke zu vervielfältigen, zu veröffentlichen und zu verbreiten.

- (7) Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung oder Verwertung der Nutzungsrechte besteht nicht. Das dem Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes eventuell zustehende Rückrufsrecht wegen Nichtausübung der jeweils übertragenen Nutzungsrechte ist für die Dauer von fünf Jahren ab deren Übertragung ausgeschlossen.
- (8) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen seines Bestimmungsrechts gemäß § 13 S. 2 UrhG damit einverstanden, dass eine Benennung und Bezeichnung des Arbeitnehmers als Urheber im Rahmen der Verwertung der vertragsgegenständlichen Rechte nicht erfolgt.
- (9) Sämtliche vom Arbeitnehmer etwa geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen sind Bestandteil der Arbeitsaufgabe im Sinne von § 1 Abs. 1 und mit der Vergütung gemäß § 5 dieses Vertrags vollständig abgegolten.

§ 14 Telefon-, EDV- und E-Mail-Nutzung

- (1) Die betrieblichen EDV-Einrichtungen (Computer, Geräte und Programme), Telekommunikationseinrichtungen (Telefone, Telefax) und Kopiergeräte dürfen grundsätzlich nur zu arbeitsvertraglichen Zwecken genutzt werden. Diese Verpflichtung gilt insbesondere für die Nutzung von E-Mail und Internet.
- (2) Die gelegentliche private Nutzung im geringfügigen Umfang ist gemäß den Regelungen der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung zur Nutzung von Internet und E-Maildiensten am Arbeitsplatz zulässig.
- (3) Es dürfen keine fremden Programme/Dateien auf die Festplatte kopiert, über Diskette, CD-ROM, USB-Stick oder ähnliche Datenträger oder das Internet auf dem Rechner installiert und/oder eingesetzt werden. Auf Virenkontrolle ist zu achten. Virenschutzprogramme sind zu nutzen. Auftretende Störungen, die mit einem Virenbefall in Zusammenhang stehen könnten, sind umgehend der Netzwerk-Administration zu melden.
- (4) Für den Fall der Abwesenheit (insbesondere bei längeren Dienstreisen, Urlaub, Krankheit etc.) hat der Arbeitnehmer eigenverantwortlich eine automatisierte Antwort an den Absender eingehender E-Mails entsprechend den jeweils geltenden Standards einzurichten, die den Absender über die Abwesenheit des Arbeitnehmers informiert und einen Hinweis auf den zuständigen Vertreter und dessen Telefonnummer enthält.
- (5) Hinsichtlich der Aufbewahrung und Auswertung von Nutzungsdaten gelten die Regelungen in der jeweils gültigen Gesamtbetriebsvereinbarung zur Nutzung von Internet und E-Maildiensten am Arbeitsplatz. Der Arbeitnehmer erteilt insoweit seine Einwilligung gemäß § 4a BDSG in die hiermit verbundene Erhebung und Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten.

§ 15 Datenschutz

- (1) Der Arbeitnehmer willigt in die Erhebung, Verarbeitung, Nutzung und Speicherung seiner personenbezogenen Daten ein, soweit diese zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere für Zwecke der Lohnabrechnung, des optimalen Mitarbeiterereinsatzes, Beförderungs- und sonstige Auswahlentscheidung, für das Personalcontrolling oder im Rahmen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind. Für die genannten Zwecke können die betreffenden Daten auch an mit dem Arbeitgeber verbundene Unternehmen übermittelt werden.

Soweit ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Speicherung der Daten nicht mehr besteht, kann der Arbeitnehmer die Löschung der Daten jederzeit verlangen.

- (2) Der Mitarbeiter erklärt, dass er die beigefügte Verpflichtungserklärung nach unterzeichnen wird.

§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Altersgrenze, Freistellung

- (1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich mit den gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfristen

gelten nicht nur für den Arbeitgeber, sondern in gleicher Art und Weise auch für den Arbeitnehmer. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

(3) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer mit Ausspruch einer Kündigung – gleichgültig von welcher Seite – von der Arbeitsleistung freizustellen. Die Freistellung erfolgt bei unwiderruflicher Freistellung unter Anrechnung auf die bestehenden und noch entstehenden Urlaubsansprüche und sonstige Freizeitausgleichsansprüche.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat.

(6) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung erfüllt, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid dem Arbeitnehmer zugestellt wird. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen, seiner Erwerbsminderung entsprechenden und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden kann, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Arbeitnehmer dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich beantragt. Das Vorstehende gilt entsprechend, wenn dem Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wird.

(7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich darüber zu informieren, wenn ihm ein Bescheid über die Feststellung einer vollen Erwerbsminderung zugestellt wird. Er verpflichtet sich auch, den Arbeitgeber auf Anfrage stets über den Stand von eigenen Anträgen auf Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu informieren und ihm auch Kopien hiervon oder von dem dazugehörigen Schriftwechsel zu übermitteln.

§ 17 Vertragsstrafe bei Vertragsbruch

(1) Löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis schuldhaft ohne Rechtsgrund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, verpflichtet er sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe der Vergütung, die er bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigung erhalten hätte, maximal jedoch ein Bruttomonatsgehalt (§ 5 Abs. 1).

(2) Der Arbeitgeber kann im Übrigen den tatsächlich entstandenen weitergehenden Schaden gegen den Arbeitnehmer geltend machen. Auf den insgesamt entstandenen Schaden ist die Vertragsstrafe anzurechnen.

§ 18 Herausgabe von Arbeitsmitteln und Unterlagen

(1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers – aber auch bei längerer Abwesenheit im Unternehmen wie im Falle von Kündigung, Freistellung oder Ähnlichem – sämtliche Arbeitsunterlagen, – mittel und –ergebnisse, insbes. auch Unterlagen, Urkunden, Aufzeichnungen, Notizen, Entwürfe oder hiervon gefertigte Durchschriften oder Kopien, gleichgültig auf welchem Datenträger, an den Arbeitgeber zurück- bzw. herauszugeben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat er dies unaufgefordert zu tun.

(2) Dieselbe Verpflichtung gilt hinsichtlich sämtlicher weiterer Sachen und Gegenstände, die im Eigentum oder mittelbaren Besitz des Arbeitgebers stehen, wie beispielsweise Firmenfahrzeug, Berechtigungskarten, Schlüssel, Mobiltelefon, Laptop oder Ähnliches.

§ 19 Vertragsstrafe bei Herausgabeverweigerung

(1) Verstößt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Herausgabepflicht von Arbeitsmitteln und Unterlagen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17, verpflichtet er sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts (§ 5 Abs. 1).

(2) Der Arbeitgeber kann gegen den Arbeitnehmer auch einen weitergehenden Schaden geltend machen. Auf den insgesamt entstandenen Schaden ist die Vertragsstrafe anzurechnen.

§ 20 Ausschlussfristen / Verfallklausel

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der jeweils anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Bei Versäumung der Ausschlussfrist verfällt der Anspruch.

(2) Die Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf strafbaren oder unerlaubten Handlungen beziehungsweise die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beruhen. Sie findet ferner keine Anwendung auf den Anteil der Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers, welcher unter den Schutzbereich des Mindestlohngesetzes (MiLoG), des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AUG) fällt, oder andere zwingende Mindestarbeitsbedingungen, und sonstige Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

§ 21 Schriftformerfordernis, Betriebsvereinbarungsöffnungsklausel

(1) Änderungen, Ergänzungen und die Aufhebung dieses Vertrags bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach Vertragsschluss unmittelbar zwischen den Parteien mündlich getroffen werden.

(2) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

(3) Die Parteien sind sich darüber einig, dass gegenwärtige und spätere Betriebsvereinbarungen den Regelungen in diesem Vertrag oder anderen einzelvertraglichen Absprachen auch dann vorgehen, wenn die vertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist.

§ 22 Salvatorische Klausel

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

(2) Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahe kommt.

... (Ort), ... (Datum)

(Unterschriften der Beteiligten)