

Zwischen

vertreten durch

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und

- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender

Anstellungsvertrag

geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem als eingestellt.

Zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers gehören insbesondere folgende Aufgaben:

oder

Zu seinen Aufgaben gehören die in der anliegenden Stellenbeschreibung genannten Aufgaben.

(2) Arbeitsort ist . Der Arbeitnehmer kann auch unmittelbar bei Kunden des Arbeitgebers vor Ort eingesetzt werden.

oder

(2) Der Arbeitnehmer wird in den Filialen des Arbeitgebers in und eingesetzt. Zusätzlich kann der Arbeitnehmer auch unmittelbar bei Kunden des Arbeitgebers vor Ort eingesetzt werden.

Erste Tätigkeitsstätte ist .

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten eine andere, im Interesse des Arbeitgebers liegende, gleichwertige Tätigkeit zu übertragen, soweit dies unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen zumutbar ist.

ggf. ergänzend

Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine vorübergehende oder dauerhafte Beschäftigung in einer anderen Zweigniederlassung des Arbeitgebers.

(4) Das Recht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer andere Aufgaben zu übertragen bzw. den Arbeitsort zu ändern, bleibt auch dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum eine bestimmte Tätigkeit ausübt oder über einen längeren Zeitraum an einem bestimmten Arbeitsort tätig war.

§ 2 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden vom Arbeitgeber nach den betrieblichen Erfordernissen festgelegt.

oder

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen Stunden.

Die Arbeitszeit beginnt täglich um Uhr und endet Montag bis Donnerstag um Uhr und Freitag um Uhr, wobei folgende Pausenzeiten gelten: .

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lage der Arbeitszeit dauerhaft oder im Einzelfall nach billigem Ermessen abweichend anzuordnen.

oder

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen Stunden. Der Durchschnitt bezieht sich jeweils auf den Zeitraum eines Kalenderhalbjahres.

Die Lage der Arbeitszeit richtet sich nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers. Soweit dies den Betriebsablauf nicht negativ beeinflusst und der Arbeitgeber keine anderweitige, generelle oder einzelfallbezogene Weisung erteilt, ist der Arbeitnehmer in der Einteilung seiner Arbeitszeit frei, wobei derzeit von Montag bis Freitag eine Kernarbeitszeit von 9.00 Uhr bis 16.30 Uhr einzuhalten ist.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen zu leisten. Darüber hinaus ist er zur Nacht-, Schicht-, Samstags-, sowie Sonn- und Feiertagsarbeit verpflichtet.

(3) Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, der Arbeitsausfall der Arbeitsagentur angezeigt ist und die Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen (§§ 169 ff. SGB III).

Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die in § 3 dieses Vertrags geregelte Vergütung entsprechend der ausgefallenen Arbeitszeit. Bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der Arbeitgeber eine Ankündigungsfrist von drei Wochen einzuhalten.

§ 3 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von EUR brutto monatlich. Die Vergütung ist jeweils am 5. Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und

wird dem Arbeitnehmer unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto überwiesen.

ggf. ergänzend

Während der vereinbarten Probezeit beträgt die Vergütung abweichend hiervon EUR
brutto pro Monat.

(2) Geleistete Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit ausgeglichen oder auf Grundlage der vereinbarten Stundenvergütung ausbezahlt. Der Ausgleich von Überstunden bzw. die Auszahlung muss bis zum Ablauf des dritten Kalendermonats nach Anfall der Überstunden, bei Auszahlung jedoch spätestens mit der letzten Entgeltabrechnung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

oder

(2) Mit der Vergütung nach Abs. 1 sind bis zu Überstunden pro Woche pauschal abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers innerhalb von 24 Kalenderwochen in Freizeit gewährt oder auf Grundlage der Vergütung nach Abs. 1 ausbezahlt.

oder

(2) Neben der Vergütung nach Abs. 1 erhält der Arbeitnehmer eine pauschale Überstundenvergütung i.H.v. EUR brutto pro Kalendermonat. Mit dieser Überstundenpauschale sind bis zu Überstunden pro Woche abgegolten. Darüber hinausgehende Überarbeit wird innerhalb von 24 Kalenderwochen in Freizeit ausgeglichen. Eine gesonderte Vergütung erfolgt für die Überstunden nicht.

§ 4 Auslagenersatz / Aufwendungen für Dienstreisen

(1) Für beruflich veranlasste Auswärtstätigkeiten (Dienstreisen) erhält der Arbeitnehmer Aufwändungsersatz bis zu den jeweiligen steuerlichen Höchstsätzen gegen Vorlage entsprechender Belege, nach den folgenden Grundsätzen:

(2) Ist eine Übernachtung notwendig, werden Übernachtungskosten in der tatsächlich entstandenen Höhe (Hotel, Herberge, Fremdenzimmer, Appartement, etc.), maximal jedoch € 120,00 pro Nacht ersetzt. Ist am Einsatzort des Arbeitnehmers bis zu diesem Maximalbetrag keine Unterkunft verfügbar, werden nach vorheriger Genehmigung durch den Arbeitgeber auch höhere Kosten ersetzt. Nebenkosten zur Übernachtung (Garage, Minibar, Fernseher, private Telefongespräche) sind keine Übernachtungskosten. Von den Übernachtungskosten werden die Kosten der Verpflegung oder die einschlägigen Sachbezugswerte nach den jeweiligen steuerlichen Vorgaben abgezogen.

(3) Der Arbeitnehmer erhält eine kalendertägliche Pauschale für Mehraufwendungen für die Verpflegung, zeitlich befristet und der Höhe nach beschränkt auf den Betrag, der nach den jeweiligen steuerlichen Bestimmungen steuerfrei bezahlt werden kann.

(4) Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist jeweils die günstigste Variante zu wählen, außer durch die Nutzung der teureren Variante kann die Reisezeit um mehr als 25 % verkürzt werden.

(5) Die Nutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für Dienstreisen ist nur mit vorheriger Einwilligung des Arbeitgebers zulässig. Liegt die Einwilligung vor, werden pro gefahrenem

Kilometer pauschal € 0,30 erstattet. Der Erstattungsbetrag je Kilometer erhöht sich um € 0,02 pro betriebseigenem Mitfahrer.

§ 5 Treueprämie / Rückzahlungsverpflichtung / Freiwilligkeit sonstiger Leistungen

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Sonderzahlung eine jährliche, mit dem Novembergehalt fällige Weihnachtsgratifikation in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts / i.H.v. EUR brutto.

(2) Der Anspruch auf Weihnachtsgratifikation besteht nicht, wenn sich das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet. Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages gilt Satz 1 entsprechend.

(3) Der Arbeitnehmer hat die Weihnachtsgratifikation zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des Folgejahres endet.

evtl. ergänzend

(4) Die vorstehenden Absätze 2 und 3 gelten nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen endet, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, insbesondere aus betriebsbedingten Gründen.

(5) Die Gewährung sonstiger Leistungen oder Sonderzahlungen durch den Arbeitgeber (z.B. Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Bonus, etc.) erfolgt stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten - vorbehaltlosen - Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll.

oder

§ 5 Freiwilligkeit sonstiger Leistungen

Die Gewährung von Sonderzahlungen durch den Arbeitgeber (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Bonus, etc.) erfolgt stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten - vorbehaltlosen - Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll.

§ 6 Verpfändung/Abtretung

(1) Die teilweise oder vollständige Abtretung oder Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen.

oder

(1) Die teilweise oder vollständige Abtretung oder Verpfändung der Vergütung bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber wird die Zustimmung nur aus sachlichen Gründen verweigern.

Evtl. ergänzend

(2) Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen der Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt der Arbeitnehmer. Diese Kosten werden pauschaliert mit EUR 15,00 pro Pfändung sowie zusätzlich EUR 2,50 für jedes Schreiben sowie EUR 1,50 pro Überweisung angesetzt. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist der Arbeitgeber berechtigt, diese in Ansatz zu bringen. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis gestattet, dass ein Schaden überhaupt nicht oder wesentlich niedriger als die Pauschale entstanden ist.

§ 7 Erholungsurlaub

(1) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt insgesamt Arbeitstage im Kalenderjahr, bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Darin enthalten ist der gesetzliche Mindestanspruch auf Erholungsurlaub von 20 Arbeitstagen sowie ein freiwillig gewährter Zusatzurlaub von Arbeitstagen. Für den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub gelten die Vorschriften des BUrlG in seiner jeweils gültigen Fassung.

(2) Der freiwillig gewährte Zusatzurlaub verfällt spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z.B. weil er bis zum Ablauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist.

(3) Der Arbeitgeber kann den freiwillig gewährten Zusatzurlaub in jedem Kalenderjahr für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel kürzen, in dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt oder eine Entgeltersatzleistung (Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Mutterschutzlohn, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, etc.) schuldet.

(4) Der Zeitpunkt des Jahresurlaubs wird nach den Wünschen des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse des Arbeitgebers und den Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer festgelegt.

(5) Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub, dann auf einen etwaigen Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub. Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wird der freiwillig gewährte Zusatzurlaub erteilt.

(6) Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während eines Kalenderjahres wird der freiwillig gewährte Zusatzurlaub für jeden angebrochenen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis nicht besteht, um ein Zwölftel gekürzt.

(7) Für den freiwillig gewährten Zusatzurlaub, entfällt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung. Dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen endet oder der Arbeitnehmer berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund zu beenden.

§ 8 Arbeitsverhinderung, Informationspflicht

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber hierüber unverzüglich, soweit möglich spätestens bis zum jeweiligen Arbeitsbeginn, zumindest telefonisch zu informieren und dabei die Gründe der Verhinderung anzugeben. Bei anstehenden Terminalsachen oder besonders dringlich zu erledigende Arbeiten hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf diese hinzuweisen.

§ 9 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Fortsetzungserkrankung

(1) Dauert eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

oder

(1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich, spätestens jedoch am Arbeitstag nach Ablauf der ursprünglichen Bescheinigung, eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Die Mitteilungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 8 gilt entsprechend.

(3) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so hat er dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen. Die Pflicht zur Vorlage einer Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit nach Abs. 2 und 3 bleibt unberührt.

(4) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

oder

(4) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Abweichend von § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle bis zur Dauer von 3 Monaten, beschränkt auf eine Gesamtdauer pro Kalenderjahr von 3 Monaten.

§ 10 Pflege eines eigenen Kindes / Sonstige Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes der Arbeit fern bleibt, eine andere in seinem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Sofern kein Fall des § 45 Abs. 4 SGB V vorliegt, besteht der Freistellungsanspruch in jedem Kalenderjahr für jedes Kind für bis zu 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Arbeitnehmer für bis zu 20 Arbeitstage, längstens jedoch für insgesamt 25 Arbeitstage, bzw. für alleinerziehende Arbeitnehmer für 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB wird bei Erkrankung eines Kindes ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er unter den Voraussetzungen des § 45 SGB V Pflegekrankengeld beanspruchen kann.

(2) Ansprüche auf Entgeltfortzahlung wegen der vorübergehenden Verhinderung aus persönlichen Gründen nach § 616 BGB werden auch im Übrigen ausgeschlossen.

oder

(2) Im Übrigen wird der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers wegen vorübergehender Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen nach § 616 BGB auf folgende Fälle und die angegebene Dauer beschränkt:

- a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin einer eingetragenen Lebenspartnerschaft : 1 Arbeitstag
- b) eigene standesamtliche oder kirchliche Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft : 1 Arbeitstag
- c) Tod des Ehegatten oder des Lebenspartners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, eines eigenen Kindes oder eines Elternteils : 2 Arbeitstage
- d) Tod eigener Geschwister, eines Elternteils des Ehegatten oder des Lebenspartners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft : 1 Arbeitstag
- e) Umzug aus betrieblichen Gründen an einen anderen Ort (mindestens 50 Kilometer Entfernung) : 1 Arbeitstag

Eine Entgeltfortzahlung in den vorgenannten Fällen erfolgt nur, soweit nicht bereits eine Freistellung aus anderen Gründen (z.B. Urlaub, Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit, Feiertag, etc.) vorliegt. Für andere Fälle wird die Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB ausgeschlossen.

oder

(2) Im Übrigen gilt für den Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers wegen vorübergehender Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen § 616 BGB.

Evtl. ergänzend

(3) Eine Freistellung des Arbeitnehmers zum Zwecke eines Arztbesuchs außerhalb einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 3 EFZG erfolgt nur, wenn die ärztliche Versorgung während der Arbeitszeit medizinisch erforderlich ist (z.B. wegen Blutentnahme morgens im nüchternen Zustand) oder die Sprechstunden des Arztes in der Arbeitszeit des Arbeitnehmers liegen und ein Termin außerhalb der Arbeitszeit nicht vereinbart werden kann. Für die versäumte Arbeitszeit erfolgt keine Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB.

§ 11 Nebentätigkeiten

(1) Jede Nebentätigkeit, auch die tätige Beteiligung sowie die direkte oder indirekte Beteiligung an Unternehmen, wenn der Mitarbeiter durch seine Stellung oder Tätigkeit Einfluss auf das Unternehmen hat, die Mitgliedschaft in Organen anderer Gesellschaften sowie ehrenamtliche Tätigkeiten durch den Arbeitnehmer bedürfen der vorherigen schriftli-

chen Einwilligung des Arbeitgebers. Gleiches gilt für die Fortsetzung entsprechender Nebentätigkeiten, die der Arbeitnehmer bereits vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgeübt hat.

(2) Hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich die beabsichtigte Tätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer angezeigt, hat der Arbeitgeber die Einwilligung unverzüglich zu erteilen, wenn eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen des Arbeitgebers nicht zu befürchten ist.

(3) Die erteilte Einwilligung kann durch den Arbeitgeber jederzeit widerrufen werden, wenn eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen später eintritt.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht / Rückgabe von Unterlagen

(1) Der Arbeitnehmer hat über alle geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten des Arbeitgebers sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Arbeitnehmern, die nicht mit dem betreffenden Sachgebiet unmittelbar befasst sind, Stillschweigen zu bewahren, soweit diese nicht allgemein bekannt sind. Die Weitergabe von Unterlagen, gleich, ob auszugsweise oder vollständig, im Original, in Kopie oder auf Datenträgern, ist dem Arbeitnehmer untersagt. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung bezieht sich auch auf Angelegenheiten von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern des Arbeitgebers. Die vorstehenden Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbefristet fort.

(2) Dem Arbeitnehmer ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbefristet fort.

(3) Unterlagen, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit erhält oder erarbeitet, sind alleiniges Eigentum des Arbeitgebers. Sie dürfen nur für Zwecke dieses Arbeitsverhältnisses verwendet werden. Dem Arbeitnehmer ist es auch untersagt, Kopien zu fertigen oder Sicherungskopien auf eigenen Datenträgern vorzunehmen.

(4) Nach Aufforderung durch den Arbeitgeber, spätestens jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber sämtliche den Arbeitgeber betreffende Unterlagen (z.B. Protokolle, Berichte, sonstige Korrespondenz, Angebote oder Aufträge, Notizen), sämtliche Datenträger und Daten sowie alle dem Arbeitnehmer dienstlich überlassenen Gegenstände unverzüglich zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht. Die Rückgabe hat am Sitz des Arbeitgebers zu erfolgen.

§ 13 Laufzeit, Probezeit und Beendigung des Vertrages, Freistellung

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

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

(3) Nach Ablauf der Probezeit bestimmen sich die Kündigungsfristen nach § 622 BGB. Jede zwingende Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

oder

(3) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von Monaten zum Monatsende/Quartalsende gekündigt werden. Jede zwingende Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

(4) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, ab dem der Arbeitnehmer Regelaltersrente oder eine gleichwertige Altersversorgung beanspruchen kann, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(5) Der Arbeitsvertrag endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid des zuständigen Sozialversicherungsträgers zugestellt wird, mit dem eine volle oder teilweise Erwerbsminderung des Arbeitnehmers festgestellt wird, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Das Arbeitsverhältnis endet bei der Feststellung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen die nach § 1 Abs. 1 geschuldete Arbeitsleistung weiterhin erbringen kann oder ein leidensgerechter Arbeitsplatz zur Verfügung steht und der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Rentenbescheids schriftlich verlangt.

(6) Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 5 eine nach Maßgabe von § 92 SGB IX notwendige Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung des Zustimmungsbescheids.

(7) Wird dem Arbeitnehmer nur eine Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit gewährt, so ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zu seiner Beendigung nach Abs. 5 und 6.

(8) Nach Ausspruch einer Kündigung - gleichgültig, von welcher Seite - ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub, soweit dem keine schutzwürdigen Belange des Arbeitnehmers entgegenstehen. Auf die nach Anrechnung etwaiger restlicher Urlaubsansprüche fortzuzahlenden Bezüge muss sich der Arbeitnehmer den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

§ 14 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

(1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung dieses Vertrages in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem Arbeitgeber in direktem oder indirektem Wettbewerb steht oder mit einem solchen Unternehmen verbunden ist. Des Weiteren wird der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums ein Konkurrenzunternehmen weder errichten, erwerben noch sich hieran unmittelbar oder mittelbar beteiligen. Das Wettbewerbsverbot gilt auch zu Gunsten von mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen.

(2) Für die Dauer des Wettbewerbsverbots erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung, die für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von dem Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen beträgt.

(3) Das Wettbewerbsverbot tritt nicht in Kraft, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen einer Regelaltersrente in Anspruch nehmen kann oder das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausscheidens weniger als 12 Monate bestanden hat.

(4) Für jede Handlung, durch die der Arbeitnehmer das Wettbewerbsverbot nach Abs. 1 und Abs. 2 schuldhaft verletzt, hat er eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts (berechnet nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate vor dem Ausscheiden) zu bezahlen. Besteht die Vertragsverletzung in der Eingehung eines Dauerschuldverhältnisses i.S.v. Abs. 1, wird die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat in dem das Dauerschuldverhältnis besteht, neu verwirkt.

(5) Im Übrigen gelten die Vorschriften der §§ 74 ff. HGB.

§ 15 Sonstige Fälle der Vertragsstrafe

(1) Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfristen auf, ohne dass hierfür ein wichtiger Grund vorliegt oder verweigert er endgültig oder vorübergehend die Arbeit, hat der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe zu bezahlen.

(2) Der Arbeitnehmer hat ferner eine Vertragsstrafe zu bezahlen, wenn er gegen die Zustimmungspflicht aus § 11 Abs. 1 (Nebentätigkeit) oder gegen die Verschwiegenheitspflicht nach § 12 verstößt.

(3) Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten oder Nicht-Aufnahme der Arbeit sowie der endgültigen oder vorübergehenden Arbeitsverweigerung ein Betrag in Höhe eines Zwanzigstels eines Bruttomonatsentgelts nach § 3 Abs. 1 für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, höchstens jedoch der Betrag, der dem Arbeitsentgelt nach § 3 Abs. 1 bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist seit dem ersten Verstoß entspricht.

(4) Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe für jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung ein Bruttomonatsgehalt nach § 3 Abs. 1. Im Falle eines Dauerverstoßes ist die Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts nach § 3 Abs. 1 für jeden angefangenen Monat in dem der Dauerverstoß anhält, zu errichten.

(5) Die Verwirkung der Vertragsstrafe ist ausgeschlossen, soweit beim Arbeitnehmer kein Verschulden vorliegt.

(6) Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

§ 16 Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht in-

nerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Absätze 1 und 2 gelten auch für solche Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.

(4) Absätze 1 bis 3 gelten nicht bei vorsätzlicher Pflichtverletzung oder bei Ansprüchen wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei unmittelbaren Ansprüchen nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG aus Betriebsvereinbarungen und Ansprüchen aus zwingend anwendbaren Tarifverträgen nach § 4 Abs. 1 TVG.

§ 17 Öffnungsklausel

Auf das Arbeitsverhältnis finden Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Einzelne Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können auch nach Abschluss dieses Arbeitsvertrags durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden. Vom Zeitpunkt der Änderung an gelten ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung. Dies gilt auch dann, wenn die Regelungen in der Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

§ 18 Schlussbestimmungen

(1) Nichtigkeit oder Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieses Vertrages berühren die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Sie haben nicht die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit des gesamten Vertrages zur Folge. Die unwirksamen oder nichtigen Bestimmungen sind so umzudeuten, dass der mit ihnen beabsichtigte wirtschaftliche Zweck erreicht wird. Ist eine Umdeutung nicht möglich, sind die Vertragsschließenden verpflichtet, eine Vereinbarung zu treffen, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen oder nichtigen Bestimmung möglichst nahe kommt. Gleiches gilt, wenn der Vertrag eine Lücke enthält, die die Vertragsparteien bei deren Kenntnis geregelt hätten.

Evtl. ergänzend

(2) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden.

, den

(Unterschrift, Arbeitgeber) (Arbeitnehmer)

§ 19 Empfangsbekanntnis

Der Arbeitnehmer bestätigt, eine Originalausfertigung dieses Anstellungsvertrages erhalten zu haben.

, den

(Arbeitnehmer)