A. Arbeitsvertragsmuster ohne Tarifbezug

I. Vorbemerkung

1 Das nachfolgende Vertragsmuster ist der Vorschlag eines Grundarbeitsvertrages, der die typischen Regelungsbereiche berücksichtigt und Wert darauf legt, einen ausgewogenen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeizuführen.

2 In das Vertragsmuster wurden nur wenige, wichtige Alternativklauseln aufgenommen. Es empfiehlt sich in jedem Fall, vor Übernahme einer Klausel die Ausführungen zum jeweiligen Verweisungsstichwort oben im Teil II zu lesen. Dort finden sich zudem noch weitere Klauselalternativen.

3 Allgemeine Fragen der Vertragsgestaltung sind im I. Teil dieses Handbuches behandelt. Im alphabetisch geordneten Kommentar (II. Teil) finden sich Hinweise zu Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit einzelner Vertragsklauseln.

4 In jedem Einzelfall ist zu klären, welche Regelungen bereits in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen vorhanden sind. Soweit der Arbeitgeber tarifgebunden ist, wird regelmäßig eine Gleichbehandlung der tarifgebundenen und tarifungebundenen Arbeitnehmer gewünscht sein. Inhalt und Umfang der arbeitsvertraglichen Regelung sind insoweit mit kollektivrechtlichen Regelungen abzustimmen. Formulierungsbeispiele für Arbeitsvertragsmuster großer Branchen, die mit den gültigen Manteltarifverträgen abgestimmt sind, finden sich unter C.

5 In dem nachfolgenden Vertrag wird auf deklaratorische Regelungen weithin verzichtet. Er kann sowohl für Vertragsabschlüsse mit Arbeitern als auch mit Angestellten Verwendung finden.

6 Das Vertragsmuster geht davon aus, dass keine Tarifbindung besteht und auch keine allgemeine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag gewollt ist. Es besteht unter Umständen die Möglichkeit der teilweisen Bezugnahme auf Tarifverträge (→ *Verweisungsklauseln, II V 40)*. Von der Möglichkeit wird hier jedoch abgesehen.

7 Ebenso wurde in diesem Grundmuster verzichtet auf die Aufnahme der verbreiteten, aber weithin wirkungslosen

→ *Schriftformklauseln (II S 30)*

→ *salvatorischen Klauseln (II S 10)* und

→ *Gerichtsstandsvereinbarungen (II G 20)*.

II. Vorschlag eines Vertragsmusters ohne Tarifbezug

1. Deutsche Fassung

8 **Arbeitsvertrag**

Zwischen der X-GmbH

– nachfolgend kurz Unternehmen genannt –

und

Herrn/Frau Y

– nachfolgend Mitarbeiter/in genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

→ *Arbeitnehmerstatus (II A 50)*

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

(1) Der/Die Mitarbeiter/in tritt am … (Datum) auf unbestimmte Zeit in die Dienste des Unternehmens.*oder:*
(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt, sobald der Mitarbeiter seine Tätigkeit für das Unternehmen aufnimmt. Die Tätigkeit soll zum frühestmöglichen Zeitpunkt, muss aber spätestens am … (Datum) aufgenommen werden.
(2) Wird das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt ordentlich gekündigt, läuft die Kündigungsfrist erst mit dem vereinbarten Tag des Arbeitsbeginns.*oder:*
(2) Wird das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt ordentlich gekündigt, läuft die Kündigungsfrist vom Zugang der Kündigung an.
(3) Die Einstellung erfolgt unter der Bedingung, dass der/die Mitarbeiter/in nach dem Ergebnis der Einstellungsuntersuchung durch den Vertrauens-/Betriebsarzt für die geschuldete Tätigkeit geeignet ist.

→ *Arbeitsaufnahme (II A 60)*

→ *Befristung des Arbeitsverhältnisses (II B 10)*

→ *Kündigungsvereinbarungen (II K 10)*

§ 2 Probezeit/Befristetes Probearbeitsverhältnis

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

oder:

Dieser Vertrag wird vom … bis … (drei/sechs Monate) zur Probe abgeschlossen und endet mit dem Ablauf der Probezeit, sofern er nicht zuvor/bis zum … verlängert wurde/wird.

oder:

Dieser Vertrag wird vom … bis … (drei/sechs Monate) zur Probe abgeschlossen. Soll nach Ablauf dieser Zeit ein Anstellungsverhältnis nicht eingegangen werden, ist dies mit einer Frist von zwei Wochen vor dem Ende der Probezeit schriftlich anzukündigen. Andernfalls geht das Probearbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

oder:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am … und wird zunächst bis zum … befristet zur Probe abgeschlossen. Erfolgt vor diesem Zeitpunkt keine einverständliche schriftliche Verlängerung, endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird die Probezeit ohne Verschulden des Unternehmens für mehr als zwei Wochen tatsächlich unterbrochen, so verlängert sie sich automatisch um den Unterbrechungszeitraum. Das befristete Probearbeitsverhältnis kann darüber hinaus mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

→ *Befristung des Arbeitsverhältnisses (II B 10)*

→ *Kündigungsvereinbarungen (II K 10)*

§ 3 Tätigkeit

(1) Herr/Frau … (Name) wird eingestellt als … (Berufsbild; kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit). Er/Sie wird mit allen einschlägigen Arbeiten nach näherer Anweisung der Betriebsleitung und seiner/ihrer Vorgesetzten beschäftigt.
(2) Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.

→ *Direktionsrecht und Tätigkeitsbeschreibung (II D 30)*

§ 4 Weisungsrecht des Arbeitgebers/Versetzung

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Inhalt der Tätigkeit, zeitliche Lage der Arbeitszeit und Ort der Tätigkeit richtet sich nach § 106 Gewerbeordnung.

oder:

§ 4 Zuweisung anderer Tätigkeiten/Versetzung

(1) Das Unternehmen ist berechtigt, dem/der Mitarbeiter/in anderweitige seinen/ihren Fähigkeiten entsprechende gleichwertige oder höherwertige Tätigkeiten zu übertragen. Bei der Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit richtet sich die Vergütung ab dem sechsten Monat der Übertragung (*alternativ:* vom Zeitpunkt der Übertragung an) nach der Vergütung, die für die höherwertige Tätigkeit üblich ist.
(2) Das Arbeitsverhältnis bezieht sich auf eine Tätigkeit in … (Ort). Das Unternehmen behält sich vor, dem/der Mitarbeiter/in innerhalb des gesamten Unternehmens – auch an einem anderen Ort – (vertretungsweise für die Höchstdauer von … Monaten/Jahren) im Rahmen des Absatzes 1 zu versetzen, wenn ihm/ihr dies bei Abwägung der betrieblichen und seiner/ihrer persönlichen Belange zuzumuten ist. Außer bei dringenden betrieblichen Notwendigkeiten wird das Unternehmen hierbei eine Ankündigungsfrist beachten, die der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist des/der Mitarbeiters/in entspricht. Kosten eines von dem Unternehmen angeordneten Wohnsitzwechsels werden dem/der Mitarbeiter/in erstattet.

→ *Direktionsrecht und Tätigkeitsbeschreibung (II D 30)*

§ 5 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit entspricht der für Vollzeitarbeitnehmer im Betrieb üblichen Arbeitszeit. Sie beträgt zurzeit … Stunden wöchentlich.*oder:*Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt … Stunden.
(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den mit dem Betriebsrat abgeschlossenen Vereinbarungen (*alternativ:* werden vom Unternehmen festgelegt).
(3) Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, aus dringenden betrieblichen Gründen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG Nacht-/Wechselschicht-/Sonntagsarbeit und vorübergehend Mehr- und Überarbeit zu leisten.
(4) Unbeschadet der Regelung des § 87 BetrVG darf der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind; dabei ist eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

→ *Arbeitszeit (II A 90)*

§ 6 Vergütung

(1) Herr/Frau (Name) erhält für die vertragliche regelmäßige Arbeitszeit ein monatliches Bruttogehalt von … Euro. Die Vergütung ist jeweils am Letzten eines Monats fällig.*oder:*
(1) Als Vergütung für seine/ihre Tätigkeit erhält der/die Mitarbeiter/in ein Monatsgehalt, dessen Höhe gesondert festgelegt wird.
(2) Es werden ferner folgende Zulagen zum Gehalt gezahlt:
a) …
b) …

(3) Das Unternehmen gewährt dem/der Mitarbeiter/in vermögenswirksame Leistungen in Höhe von monatlich … Euro.
(4) Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos.

→ *Arbeitsentgelt (II A 70)*

§ 7 Über- und Mehrarbeitsvergütung

(1) Zur Abgeltung etwaiger über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehender Arbeit (Mehrarbeit) erhält der/die Mitarbeiter/in eine monatliche Pauschale in Höhe von … Euro. Mit dieser Pauschale werden bis zu … Überstunden im Monat abgegolten. Die Pauschalabgeltung kann von beiden Parteien mit einmonatiger Kündigungsfrist gekündigt und die Ablösung durch eine Einzelabrechnung verlangt werden.*oder:*
(1) Mit der unter § 6 genannten Vergütung ist Mehrarbeit, soweit sie … Stunden nicht überschreitet, abgegolten.*oder:*
(1) Mit dem vereinbarten Bruttolohn sind bis zu … Überstunden monatlich abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch Freizeit abgegolten. Soweit dies nicht möglich ist, beträgt die Überstundenvergütung … Euro pro Stunde oder den jeweiligen durchschnittlichen Stundenlohn zuzüglich 25 %.*oder:*
(1) Jede geleistete Über- oder Mehrarbeitsstunde wird mit einem Zuschlag von 25 % auf die übliche Vergütung bezahlt.
(2) Ansprüche auf Vergütung und Zuschläge für Mehrarbeit bestehen nur, wenn die Tätigkeit von dem Unternehmen angeordnet oder genehmigt worden ist.

→ *Mehrarbeits- und Überstundenvergütung (II M 20)*

§ 8 Gratifikation/Rückzahlungsverpflichtung

(1) Der/Die Mitarbeiter/in, dessen/deren Arbeitsverhältnis bis zum Jahresende besteht, erhält eine Gratifikation in Höhe von … % des zuletzt bezogenen Monatsgehalts, die mit der Gehaltsabrechnung für November abzurechnen und auszuzahlen ist. Mit der Gratifikation sollen ausschließlich die erbrachte und die zukünftige Betriebstreue honoriert werden. Der Anspruch auf die Gratifikation besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt sechs Monate bestanden hat.
(2) Der Anspruch auf Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung oder bis zum 31. 12. von einem der Vertragsteile gekündigt wird oder infolge Aufhebungsvertrages endet. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Kündigung aus betriebsbedingten oder aus personenbedingten, vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen erfolgt. Dies gilt sinngemäß für einen Aufhebungsvertrag.
(3) Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn er/sie aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund außerordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung aus dem Unternehmen aus einem von ihm/ihr zu vertretenden Grund bis zum 31. 3. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Gratifikation eine Monatsvergütung übersteigt, bis zum 30. 6. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet. Die Rückzahlungsverpflichtung gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des vorgenannten Zeitraumes durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass des Aufhebungsvertrages ein Recht zur außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung oder ein Aufhebungsbegehren des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin ist.

→ *Sonderzahlungen (II S 40)*

§ 9 Widerrufsvorbehalt

(1) Die Zahlung der Gratifikation (§ 8) erfolgt unter dem Vorbehalt des Widerrufs. Der Widerruf ist aus wirtschaftlichen Gründen möglich.

(2) Die Zahlung der Zulage (§ 6 Abs. 2) erfolgt unter dem Vorbehalt des Widerrufs. Die Ausübung des Widerrufsrechts kann erfolgen, wenn ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt, insbesondere wenn der Jahresgewinn des Unternehmens unter ... % des Jahresumsatzes sinkt. Dabei ist eine Frist von ... Monat(en) einzuhalten. Übersteigt der Jahresgewinn wieder die Grenze von ...% des Jahresumsatzes, wird die Zulage wieder gewährt.

→ *Vorbehalte und Teilbefristung (II V 70)*

§ 10 Abtretung und Verpfändung des Arbeitseinkommens

Der/Die Mitarbeiter/in darf seine/ihre Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Unternehmens verpfänden oder abtreten. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.

→ *Abtretungsverbote und Lohnpfändung (II A 10)*

§ 11 Arbeitsverhinderung/Entgeltfortzahlung

(1) Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Unternehmen anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen.
(2) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der/die Mitarbeiter/in verpflichtet, spätestens am dritten Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist er/sie verpflichtet, innerhalb von drei Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Die Art der Erkrankung ist nur dann anzugeben, wenn sie Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Arbeitnehmer erfordert (z. B. bei Infektionsgefahr), wenn wegen derselben Erkrankung innerhalb der letzten sechs Monate Arbeitsunfähigkeit vorlag oder wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit weniger als zwölf Monate vergangen sind.
(3) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich mitzuteilen.
(4) Ist der/die Mitarbeiter/in unverschuldet arbeitsunfähig erkrankt, leistet das Unternehmen für die Dauer von ... Wochen/Monaten Entgeltfortzahlung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

→ *Anzeige- und Nachweispflichten (II A 40)*

→ *Entgeltfortzahlung (II E 20)*

§ 12 Urlaub

Der/Die Mitarbeiter/in erhält – nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten – einen Erholungsurlaub von ... Kalender-/Werktagen im Kalenderjahr. Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem/der Mitarbeiter/in von der Unternehmensleitung festgelegt. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

→ *Urlaub (II U 20)*

§ 13 Rückzahlung zu viel erhaltener Leistungen

Hat der/die Mitarbeiter/in Entgelt oder sonstige Geldleistungen von dem Unternehmen zu viel erhalten, kann er/sie sich auf den Wegfall der Bereicherung nicht berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so

offensichtlich war, dass der/die Mitarbeiter/in dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der/die Mitarbeiter/in zu vertreten hat.

→ *Arbeitsentgelt, überzahltes (II A 80)*

§ 14 Nebentätigkeit

Jede Nebentätigkeit, gleichgültig ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Unternehmens. Die Zustimmung wird erteilt, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechtigte Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigt werden. Das Unternehmen hat die Entscheidung über den Antrag des/der Mitarbeiters/in auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht gefällt, gilt die Zustimmung als erteilt.

→ *Nebentätigkeit (II N 10)*

§ 15 Geheimhaltung

(1) Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, über alle Geschäftsgeheimnisse, insbesondere Herstellungsverfahren, Vertriebswege und dergleichen sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für das Unternehmen ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem/der Mitarbeiter/in im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Geschäftsgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der/die Mitarbeiter/in vor der Offenbarung verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.
(2) Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen das Unternehmen wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.

(3) Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den/die Mitarbeiter/in in seinem/ihrem beruflichen Fortkommen unangemessen hindern, hat der/die Mitarbeiter/in gegen das Unternehmen einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.
(4) Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten. Vertrauliche und geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen, Modelle usw. sind unter Verschluss zu halten.

→ *Verschwiegenheitspflicht (II V 20)*

§ 16 Haftung

Verursacht der/die Mitarbeiter/in durch eine schuldhafte Pflichtverletzung einen Schaden, so hat er/sie im Falle einfacher Fahrlässigkeit den Schaden zur Hälfte, höchstens jedoch bis zum Betrag einer gewöhnlichen Monatsnettovergütung zu ersetzen. Bei grober Fahrlässigkeit hat der/die Mitarbeiter/in den Schaden voll zu tragen, jedoch der Höhe nach beschränkt auf den dreifachen Betrag der gewöhnlichen Monatsnettovergütung. Die Haftung für Fahrlässigkeit besteht nur für solche Schäden, die nicht durch eine – von dem Unternehmen abzuschließende – Betriebshaftpflichtversicherung gedeckt werden können. Diese Grundsätze gelten entsprechend bei Schadensersatzansprüchen Dritter. Bei Vorsatz haftet der/die Mitarbeiter/in unbeschränkt.

→ *Haftung des Arbeitnehmers (II H 20)*

§ 17 Vertragsstrafe

(1) Nimmt der/die Mitarbeiter/in die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er/sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf oder verweigert er/sie vorübergehend die Arbeit, so hat der/die Mitarbeiter/in an das Unternehmen eine Vertragsstrafe zu zahlen. Die Vertragsstrafe ist nur verwirkt, wenn der/die Mitarbeiter/in grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat.
(2) Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit sowie der vorübergehenden Arbeitsverweigerung ein Bruttotagesentgelt für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten erhaltene Arbeitsentgelt. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe ein Bruttomonatsentgelt.
(3) Verstößt der/die Mitarbeiter/in gegen die Geheimhaltungsvereinbarung aus § 15, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von … Euro als vereinbart.
(4) Die Geltendmachung eines weiter gehenden Schadens bleibt vorbehalten.

→ *Vertragsstrafen (II V 30)*

§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragsparteien vier Wochen zum Ende (alternativ: zum 15.) eines Kalendermonats. Die Verlängerung der Kündigungsfristen für den Arbeitgeber richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.
(2) (Altersgrenze)Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die/der Arbeitnehmer/in die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Zuvor kann es von beiden Seiten jederzeit ordentlich gekündigt werden.*oder:*
(3) (Anspruch auf Altersrente als Beendigungsgrund)
a) Dieser Vertrag endet mit Ablauf des Monats, in dem der/die Mitarbeiter/in das 63. Lebensjahr vollendet, wenn er/sie in diesem Zeitpunkt einen Anspruch auf vorgezogene Altersrente hat. Zuvor kann es von beiden Seiten jederzeit ordentlich gekündigt werden.
b) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, in dem der/die Arbeitnehmer/in erstmals eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beziehen kann. Zuvor kann es von beiden Seiten jederzeit ordentlich gekündigt werden.

→ *Kündigungsvereinbarungen (II K 10)*

→ *Altersgrenze (II A 20)*

§ 19 Freistellung von der Arbeitspflicht

(1) Auf Wunsch des/der Mitarbeiters/in kann, sofern betriebliche Interessen dem nicht entgegenstehen, unbezahlter Urlaub gewährt werden. Während des unbezahlten Urlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Der/Die Mitarbeiter/in kann einen erteilten unbezahlten Urlaub nicht einseitig widerrufen.
(2) Das Unternehmen ist berechtigt, den/die Mitarbeiter/in mit Ausspruch einer Kündigung – gleichgültig von welcher Seite – unter Fortzahlung der Bezüge (unwiderruflich) von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein triftiger Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt (z. B. Geheimnisverrat, Konkurrenztätigkeit), gegeben ist. Die Freistellung erfolgt bei unwiderruflicher Freistellung unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub, soweit dem nicht die Arbeitsunfähigkeit (§ 9 BUrlG) oder sonstige schutzwürdige Belange des/der Mitarbeiterin entgegenstehen. Während der Dauer der Freistellung hat der/die Mitarbeiter/in Tätigkeiten für und als Wettbewerber zu unterlassen.

→ *Freistellung des Arbeitnehmers (II F 10)*

§ 20 Verweisungsklausel/Öffnungsklausel für Kollektivvereinbarungen

(1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass spätere tarifvertragliche Regelungen und die mit dem Betriebsrat bereits abgeschlossenen und noch abzuschließenden Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung den Regelungen in diesem Vertrag oder anderen einzelvertraglichen Absprachen auch dann vorgehen, wenn die vertragliche Regelung im Einzelfall günstiger ist.

(2) Im Übrigen gelten die Allgemeinen Arbeitsbedingungen des Unternehmens, soweit sich nicht aus diesem Arbeitsvertrag etwas anderes ergibt.

(3) Die einschlägigen Betriebsvereinbarungen/Allgemeinen Arbeitsbedingungen können im Personalbüro eingesehen werden.

→ *Öffnungsklauseln (II O 10)*

§ 21 Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen resultieren – müssen innerhalb von 6 Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte erlangen müssen, schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Wird ein Anspruch nicht formgemäß innerhalb der Fristen geltend gemacht, so führt dies zum endgültigen Erlöschens des Anspruchs.

→ *Ausschlussfristen (II A 150)*

Ort, den …UnterschriftUnterschrift