

Zwischen

vertreten durch

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und

- nachfolgend Angestellter genannt -

wird folgender

Anstellungsvertrag

geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

(1) Der Angestellte wird mit Wirkung ab dem als eingestellt. Er ist berechtigt, seine Arbeitsleistung mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen auch früher aufzunehmen, nicht jedoch vor dem .

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

oder

Zum Aufgabenbereich des Angestellten gehören insbesondere folgende Aufgaben:

.

(2) Dem Angestellten wird nach Ablauf der Probezeit Prokura erteilt. Der Widerruf der Prokura durch den Arbeitgeber ist jederzeit zulässig, ohne dass dies Einfluss auf den vorliegenden Arbeitsvertrag hat.

(3) Der Angestellte ist leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

(4) Arbeitsort ist . Der Angestellte ist zu Geschäftsreisen weltweit /europaweit / deutschlandweit verpflichtet.

oder

(4) Der Angestellte wird in den Niederlassungen des Arbeitgebers in _____ und _____ eingesetzt. Zusätzlich ist der Angestellte zu Geschäftsreisen weltweit /europaweit / deutschlandweit verpflichtet.

(5) Erste Tätigkeitsstätte ist _____ .

(6) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Angestellten 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 Niederlassung des Arbeitgebers.

ggf. ergänzend

Der Angestellte erklärt sich bereit, unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist, die der Kündigungsfrist in § 622 BGB entspricht, auch für andere, mit dem Arbeitgeber verbundene Unternehmen (Konzernunternehmen) im Bundesgebiet tätig zu werden, bzw. vorübergehend einen Anstellungsvertrag - zu mindestens gleichen Konditionen unter Ruhen des vorliegenden Anstellungsvertrages - mit einem Konzernunternehmen abzuschließen.

(7) Die Rechte des Arbeitgebers nach vorstehendem Absatz, bleiben auch dann bestehen, wenn der Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum von seinem vereinbarten Direktionsrecht keinen Gebrauch gemacht hat.

§ 2 Arbeitszeit

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

Soweit und solange der Arbeitgeber Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nicht dauerhaft oder im Einzelfall vorgibt, bestimmt der Angestellte die Verteilung seiner Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange selbst in eigener Verantwortung.

oder

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage werden vom Arbeitgeber nach den betrieblichen Erfordernissen festgelegt.

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, bei Bedarf Mehrarbeit zu leisten. Darüber hinaus ist er zur Samstags-, sowie Sonn- und Feiertagsarbeit verpflichtet.

ggf. ergänzend

(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 Arbeitsleistung erbracht wird (z.B. Vorbereitung auf Besprechungen, Telefonate oder ähnliches) oder der Arbeitgeber die Nutzung des Dienstwagens vorgibt.

oder

(1) Der Angestellte wird in Vertrauensarbeitszeit beschäftigt. Er ist verpflichtet, soweit erforderlich und zumutbar über die betriebsübliche Arbeitszeit von derzeit Stunden hinaus Arbeitsleistung samstags sowie sonn- und feiertags zu leisten.

(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage bestimmt der Angestellte unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange selbst in eigener Verantwortung. Er hat Anweisungen des Arbeitgebers zur Arbeitszeit im Einzelfall jedoch Folge zu leisten.

§ 3 Vergütung

(1) Der Angestellte erhält eine Vergütung in Höhe von EUR brutto monatlich. Die Vergütung ist jeweils am 5. Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und wird dem Angestellten unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto überwiesen.

oder

(1) Der Angestellte erhält eine Vergütung in Höhe von EUR brutto jährlich, die in 12 gleichen monatlichen Raten, jeweils am 5. Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats dem Angestellten unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto ausbezahlt wird.

ggf. ergänzend

Die Vergütung des Angestellten ändert sich im gleichen Verhältnis und zum gleichen Zeitpunkt, wie sich das Gehalt eines Angestellten der höchsten Vergütungsgruppe des Tarifvertrages der kaufmännischen Angestellten der (Branche) verändert.

ggf. ergänzend

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

(2) Der Angestellte erhält für jedes Geschäftsjahr eine Brutto-Tantieme in Höhe von % des Ergebnisses der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers (§ 275 Abs. 2 Nr. 14 bzw. Abs. 3 Nr. 13 HGB), höchstens jedoch % der Jahresvergütung aus Absatz 1. Die Tantieme ist einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Gesellschafterversammlung des Arbeitgebers zur Zahlung fällig. Nachträgliche Änderungen des Jahresabschlusses sind nicht zu berücksichtigen.

(3) Mit der Vergütung nach Absatz 1 und 2 sind bis zu Überstunden pro Monat 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

(3) Mit der Vergütung nach Absatz 1 und 2 sind Arbeitszeiten des Angestellten, die über die betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehen sowie etwaige Dienstreisezeiten abgegolten. Eine gesonderte Vergütung für Überstunden und Dienstreisezeiten wird ausgeschlossen.

(4) Ist der Angestellte nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert, erstattet ihm der Arbeitgeber die Hälfte seiner Beiträge zur freiwilligen gesetzlichen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch 50 % des seiner Vergütung oder bei Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung in Höhe von 50 % der Beitragsbemessungsgrenze entsprechenden Pflichtversicherungsbeitrages.

§ 4 Dienstwagen

(1) Für seine Tätigkeit steht dem Angestellten ein Dienstwagen Marke , Typ oder ein vergleichbarer PKW / ein PKW bis zum Nettogesamtlistenpreis von Euro / bis zu einer monatlichen Nettoleasingrate von Euro zur Verfügung.

(2) Der Angestellte ist berechtigt, das Fahrzeug auch zu privaten Zwecken und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu nutzen. Eine Nutzungsvergütung hat er hierfür nicht zu leisten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zusage der Privatnutzung des Dienstwagens zu widerrufen und den Dienstwagen heraus zu verlangen, wenn der Angestellte keinen Anspruch auf Entgelt oder gesetzliche Entgeltfortzahlung hat. Dies gilt insbesondere nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit. Ausgenommen hiervon sind Mutterschutzfristen nach dem MuSchG.

Wird der Angestellte unter Fortzahlung seiner Vergütung nach Ausspruch einer Kündigung von der Arbeitsverpflichtung freigestellt, hat der Arbeitgeber ebenfalls die Berechtigung, die Privatnutzung zu widerrufen und den Dienstwagen heraus zu verlangen.

Der Widerruf der Privatnutzung und das Rückgabeverlangen des Arbeitgebers können in den vorgenannten Fällen nur mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen und jeweils nur zum Ende eines Kalendermonats erfolgen.

(3) Die Betriebs- und Unterhaltungskosten für den Dienstwagen trägt der Angestellte. Die auf die private Nutzung entfallenden gesetzlichen Abgaben trägt der Angestellte. Der geldwerte Vorteil ist nach den steuerlichen Pauschalbeiträgen auf Basis des Bruttolistenpreises zu bestimmen. Der Angestellte erhält auf Aufforderungen eine Aufstellung über die Kosten des Fahrzeugs, zur Nutzung der Fahrtenbuchmethode in seiner privaten Steuererklärung.

ggf. ergänzend

(4) Im Übrigen gelten die Bestimmungen der „Fahrzeug-Überlassungs-Vereinbarung“.

§ 5 Auslagenersatz / Aufwendungen für Dienstreisen

(1) Für beruflich veranlasste Auswärtstätigkeiten (Dienstreisen) erhält der Angestellte Aufwendungsersatz 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 € 150,00 (netto) pro Nacht ersetzt. Ist am Einsatzort des Angestellten 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 Angestellte 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. Der Angestellte ist berechtigt, Bahnfahrten in der 1. Klasse durchzuführen.

§ 6 Freiwilligkeit sonstiger Leistungen

Die Gewährung von Gratifikationen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und 13. Monatsgehalt) oder Sonderzahlungen (Bonus, Gewinnbeteiligung) durch den Arbeitgeber, die kein laufendes Entgelt darstellen, erfolgt stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten - vorbehaltlosen - Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll, auch wenn die vorbehaltlose Zahlung über mehrere Jahre in gleicher oder vergleichbarer Weise erfolgt.

§ 7 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 Angestellten entstehen, trägt der Angestellte. 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 Angestellte bleibt der Nachweis gestattet, dass ein Schaden überhaupt nicht oder wesentlich niedriger als die Pauschale entstanden ist.

§ 8 Erholungsurlaub

(1) Der Erholungsurlaub des Angestellten beträgt insgesamt Arbeitstage im Kalenderjahr, bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Darin enthalten sind der gesetzliche Mindestanspruch auf Erholungsurlaub von 20 Arbeitstagen sowie ein freiwillig gewährter Zusatzurlaub von Arbeitstagen. Wird die Arbeitsleistung des Angestellten regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, erhöht bzw., verringert sich der Urlaubsanspruch insgesamt, sowie der Anteil am gesetzlichen und freiwillig gewährten Urlaub, entsprechend.

(2) Für den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub gelten die Vorschriften des BUrlG in seiner jeweils gültigen Fassung.

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

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

(5) Der Zeitpunkt des Jahresurlaubs wird nach den Wünschen des Angestellten unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse des Arbeitgebers und den Urlaubswünschen anderer Mitarbeiter festgelegt.

(6) Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch des Angestellten 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. Die gleiche Tilgungsreihenfolge gilt auch bei der Abgeltung von Urlaubsansprüchen wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(7) 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.

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

§ 9 Arbeitsverhinderung, Informationspflicht

Ist der Angestellte 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 Terminsachen oder besonders dringlich zu erledigende Arbeiten hat der Angestellte den Arbeitgeber auf diese hinzuweisen.

§ 10 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Fortsetzungserkrankung

(1) Dauert eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Angestellte verpflichtet, unverzüglich, spätestens jedoch am Arbeitstag nach Ablauf der ursprünglichen Bescheinigung, eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Die Mitteilungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 9 gilt entsprechend.

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

oder

(3) 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.

§ 11 Sonstige Arbeitsverhinderung

Ansprüche auf Entgeltfortzahlung wegen der vorübergehenden Verhinderung aus persönlichen Gründen nach § 616 BGB werden ausgeschlossen.

oder

Der Entgeltfortzahlungsanspruch des Angestellten wegen vorübergehender Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen nach § 616 BGB wird auf folgende Fälle und die angegebene Dauer beschränkt:

- Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin einer eingetragenen Lebenspartnerschaft : 1 Arbeitstag
- eigene standesamtliche oder kirchliche Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft: 1 Arbeitstag
- Tod des Ehegatten oder des Lebenspartners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, eines eigenen Kindes oder eines Elternteils : 2 Arbeitstage
- Tod eigener Geschwister, eines Elternteils des Ehegatten oder des Lebenspartners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft : 1 Arbeitstag
- 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

Für den Entgeltfortzahlungsanspruch des Angestellten wegen vorübergehender Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen gilt § 616 BGB.

§ 12 Nebentätigkeiten

(1) Jede Nebentätigkeit, auch die tätige Beteiligung sowie die direkte oder indirekte Beteiligung an Unternehmen, wenn der Angestellte durch seine Stellung oder Tätigkeit Einfluss auf das Unternehmen hat, die Mitgliedschaft in Organen anderer Gesellschaften sowie ehrenamtliche Tätigkeiten durch den Angestellten bedürfen der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers. Gleiches gilt für die Fortsetzung entsprechender Nebentätigkeiten, die der Angestellte bereits vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgeübt hat.

(2) Hat der Angestellte 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.

§ 13 Verschwiegenheitspflicht / Rückgabe von Unterlagen

(1) Der Angestellte hat über alle geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten des Arbeitgebers sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Angestellten, 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 Angestellten 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 Angestellten 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 Angestellte im Rahmen seiner Tätigkeit erhält oder erarbeitet, sind alleiniges Eigentum des Arbeitgebers. Sie dürfen nur für Zwecke dieses Arbeitsverhältnisses verwendet werden. Dem Angestellten 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 Angestellte dem Arbeitgeber sämtliche den Arbeitgeber betreffende Unterlagen (z.B. Protokolle, Berichte, sonstige Korrespondenz, Angebote oder Aufträge, Notizen), sämtliche Datenträger und Daten sowie alle dem Angestellte dienstlich überlassenen Gegenstände unverzüglich zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht. Die Rückgabe hat am Sitz des Arbeitgebers zu erfolgen.

§ 14 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 Angestellten gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

oder

(3) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von Monaten zum Monatsende/Quartalsende/Ende des Kalenderjahres gekündigt werden.

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

evtl. ergänzend

(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 Angestellten 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 Angestellten durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Der Angestellte 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 Angestellte 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 Angestellte 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 Angestellten 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 Angestellte unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub, soweit dem keine schutzwürdigen Belange des Angestellten entgegenstehen. Auf die nach Anrechnung etwaiger restlicher Urlaubsansprüche fortzuzahlenden Bezüge muss sich der Angestellte 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.

§ 15 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

(1) Dem Angestellten 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 Angestellte 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 Angestellte eine Entschädigung, die für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von dem Angestellten zuletzt bezogenen vertragmäßigen Leistungen beträgt.

(3) Das Wettbewerbsverbot tritt nicht in Kraft, wenn der Angestellte 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 Angestellte 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.

§ 16 Sonstige Fälle der Vertragsstrafe

(1) Nimmt der Angestellte 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 Angestellte eine Vertragsstrafe zu bezahlen.

(2) Der Angestellte hat ferner eine Vertragsstrafe zu bezahlen, wenn er gegen die Zustimmungspflicht aus § 12 Abs. 1 (Nebentätigkeit) oder gegen die Verschwiegenheitspflicht nach § 13 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 Angestellten kein Verschulden vorliegt.

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

§ 17 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 innerhalb 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 nicht für sonstige Ansprüche, auf die der Angestellte nicht wirksam verzichten kann (z.B. nach dem MiLoG).

Evtl. ergänzend

Gleiches gilt bei unmittelbaren Ansprüchen aus zwingend anwendbaren Tarifverträgen nach § 4 Abs. 1 TVG, § 5 Abs. 4 TVG.

§ 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)

(Angestellter)

§ 19 Empfangsbekanntnis

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

, den

(Angestellter)