



Arbeitsrechtbroschüre

Rechtsgrundlagen, Formulare und Musterschreiben
für die tägliche Personalarbeit

Kreishandwerkerschaft Görlitz · Melanchthonstraße 19 · 02826 Görlitz · Tel. 03581 877450 · Fax 03581 877452 · kontakt@khs-goerlitz.de · www.khs-goerlitz.de

Rechtsanwälte und Fachanwälte Mochner Matthieu Dr. Fennen

Partnerschaftsgesellschaft für
Rechts- und Steuerberatung

Goethestraße 42
02826 Görlitz
Telefon 03581 4897-0
Telefax 03581 489715

Verkehrsanwalt.

Michael Mochner

Fachanwalt für
Steuerrecht

Steuerstrafrecht
Gesellschaftsrecht
Erbrecht

Friedemann Matthieu

Fachanwalt für
Arbeits- und Verkehrsrecht

Bußgeldangelegenheiten
Vertragsrecht

Dr. jur Iris Fennen

Fachanwältin für
Familienrecht und
Sozialrecht

Bankrecht
Mietrecht

Lohn- und Finanzbuchhaltung · Jahresabschlüsse · Steuererklärungen · Bescheidsprüfung

Steuern Sie Ihre Steuern!

Unsere Kanzlei bietet mittelständischen Unternehmen ein breites Spektrum an Leistungen an, wie z. B.

- Existenzgründungsberatung
- Betriebswirtschaftliche Auswertungen
- Finanzierungsberatung
- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Begleitung bei Betriebsprüfungen
- Steuerberatung für Hotellerie und Gastronomie
- Vorausschauende, steuergestaltende Beratung
- Laufende Finanzbuchhaltung
- Jahresabschlüsse / Steuererklärungen
- Lohnsteuerberatung



www.etl.de/fp-goerlitz

ETL | ADHOGA
Steuerberatungsgesellschaft

ETL | Freund & Partner
Steuerberatung in Görlitz



ETL ADHOGA
Steuerberatungsgesellschaft AG
Niederlassung Görlitz
James-von-Moltke-Straße 53
02826 Görlitz
Telefon: (03581) 47 67-30
adhoga-goerlitz@etl.de
www.etl-adhoga.de

Freund & Partner GmbH
Steuerberatungsgesellschaft
Niederlassung Görlitz
James-von-Moltke-Straße 53
02826 Görlitz
Telefon: (03581) 47 67-0
fp-goerlitz@etl.de
www.etl.de/fp-goerlitz

ETL | Qualitätskanzleien
Unternehmen der ETL-Gruppe

Gut beraten im Handwerk

- Aus- und Weiterbildung
- Außenwirtschaft
- Betriebswirtschaft
- Energie und Umwelt
- Existenzgründung
- Innovation und Technologie
- Recht
- Unternehmensnachfolge

www.hwk-dresden.de

 Handwerkskammer
Dresden

Dipl.-Betriebswirt (BA)

Christine Eißner
STEUERBERATER

 FACHBERATERIN
für Unternehmensnachfolge
(DStV e.V.)

- Unternehmensberatung
- Jahresabschluss
- Steuerberatung
- Ärzteberatung
- Buchhaltung



www.stb-eissner.de | info@stb-eissner.de

Görlitzer Straße 7 • 02708 Löbau
Telefon 03585 / 41350 • Fax 03585 / 413529

weitere Beratungsstelle:
Bautzener Straße 2 • 02748 Bernstadt a. d. Eigen
Telefon 035874 / 20505 • Fax 035874 / 20506



© romaset - stock.adobe.com

Am besten: **Büchner!**

www.AmbestenBuechner.de



Ihr  **RENAULT**
Passion for life


und



Partner in der Region



Schlaurother Allee 1, 02827 Görlitz

Scan mich! 

Qualifizierung Beschäftigter

Wettbewerbsfähigkeit stärken - Beschäftigte qualifizieren

Das Qualifizierungschancengesetz:
Qualifizierung beschäftigter ArbeitnehmerInnen
(auch während Kurzarbeit möglich).

Wir unterstützen Sie mit Beratung und
finanzieller Förderung!

Hotline: 0800 45555 20 (gebührenfrei)



www.arbeitsagentur.de

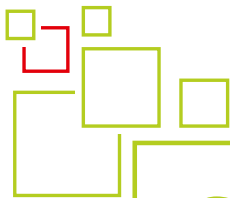


Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Bautzen

bringt weiter.

digital verbunden & persönlich beraten



Dorfstraße 33 · OT Sohland
02894 Reichenbach/O.L.

Telefon 035828 / 72566
www.stb-strauss.com

strauß

STEUERBERATUNGSKANZLEI

Dipl. Kffr. (FH)

Rita Strauß
Steuerberaterin

Dipl. BW (FH)

Elke Kloß
Steuerberaterin

Angst. tätig gem. § 58 StBerG

WILKE

Dienstleistungen

Lüftungsmontagen & Personalservice

Steffen Wilke

Dorfstraße 15 a | 02899 Schönau-Berzdorf / OT Kiesdorf

Büro in Görlitz

Berliner Straße 57 | 02826 Görlitz



03581 / 42 12 88



© Industrieblick - stock.adobe.com

An alle eingetragenen Handwerksbetriebe im Landkreis Görlitz

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Handwerkskolleg*innen,

die 5. Auflage der Arbeitsrechtsbroschüre der Kreishandwerkerschaft Görlitz bietet Ihnen wieder kompakte Hilfestellung in allen Belangen rund um Ihre Personalarbeit mit vielen Erklärungen und Musterformularen.

Über den herausgebenden Verlag wurde sichergestellt, dass der neueste Stand der Rechtsprechung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts berücksichtigt wurde. Dennoch können wir aber – auf Grund der sich ständig ändernden Rechtslage – keine Gewähr für Rechtsverbindlichkeit übernehmen.

Die neue Arbeitsrechtsbroschüre ist sowohl als gebundene Kompaktsammlung als auch im Internet (siehe QR-Codes auf den folgenden Seiten) und auf unserer Webseite www.khs-goerlitz.de erhältlich.

Der Kreishandwerkerschaft Görlitz gehören 13 Innungen mit über 570 Mitgliedsbetrieben an. Viele Handwerksbetriebe unserer Region profitieren von den Vorteilen der Innung.

In unserer, von stetigem Konkurrenzdruck geprägten Gesellschaft ist die Innung eine bedeutende Institution, die es ihren Mitgliedern ermöglicht in Gemeinschaft und Miteinander ihrem Beruf nachzugehen. Der Zusammenhalt begünstigt einen Austausch auf Augenhöhe untereinander, gemeinsame Probleme anzugehen, Traditionen zu bewahren, sich auf politischer Ebene Gehör zu verschaffen... und natürlich auch einige heitere und sorglose Stunden miteinander zu verbringen, sei es bei gemeinsamen Ausflügen, Versammlungen und Feierlichkeiten.

Neuigkeiten und Informationen zu beispielsweise Gesetzesänderungen, Aus- und Weiterbildungen und Veranstaltungen erhalten unsere Mitglieder durch unsere regelmäßigen Newsletter und in unserem quartalsweise erscheinenden Magazin „Handwerk Ostsachsen“.

Eine Mitgliedschaft in der Innung birgt viele Vorteile für Sie als Handwerker. Gern können Sie sich an uns wenden, damit auch Sie Teil des Teams „Handwerk“ werden. Die Innung ist auch in Zukunft eine starke Gemeinschaft!

Als Ansprechpartner vor Ort können Sie sich gern mit Fragen und Problemen an uns wenden. Wir sind mit unserem Büro in Görlitz, im Internet auf unserer Webseite www.khs-goerlitz.de und in den üblichen Social-Media-Kanälen vertreten.

Ihr Kontakt zu uns:
Kreishandwerkerschaft Görlitz, Melanchthonstr. 19, 02826 Görlitz,
Telefon: 03581 877450, E-Mail: kontakt@khs-goerlitz.de

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Kreishandwerkerschaft Görlitz



Ines Briesowsky-Graf
Kreishandwerksmeisterin



Daniel Siegel
Geschäftsführer



**Internet kann
jeder, wir können
auch Mensch.**

**Morgen
kann kommen.**
Wir machen den Weg frei.

Wir nutzen unser innovativstes Tool schon seit über 170 Jahren: echte Nähe. Denn nichts geht über persönlichen Kontakt vor Ort. Okay, wir bieten auch Online-/Mobile Banking, Apps sowie mobiles Bezahlen mit Digitalen Karten. Wir sind ja nicht von gestern.
www.vrb-niederschlesien.de
www.VB-Loebau-Zittau.de

 **Volksbank Raiffeisenbank
Niederschlesien eG**

**Volksbank
Löbau-Zittau eG** 

Angeschlossene Innungen der Kreishandwerkerschaft Görlitz

Bäckerinnung Oberlausitz-Niederschlesien
Baugewerbe-Innung Löbau-Zittau
Bauhandwerksinnung Görlitz-Niesky-Weißwasser
Elektroinnung Landkreis Görlitz
Friseur-Innung Ostsachsen
Innung der Bildhauer und Steinmetzen Ostsachsen
Innung der Gold- und Silberschmiede Dresden & Oberlausitz
Innung der Klempner, Installateure und Heizungsbauer Niederschlesien
Innung des KFZ-Handwerks „Oberlausitz“
Maler- und Lackiererinnung Görlitz
Metallbauinnung Kreis Görlitz
Sanitär-Heizung-Klimatechnik Innung Löbau-Zittau
Tischler-Innung Kreis Görlitz

Die Aufgaben der Kreishandwerkerschaft Görlitz

Wir arbeiten eng mit verschiedenen regionalen und überregionalen Institutionen zusammen, beispielsweise mit der Handwerkskammer Dresden, dem Landkreis Görlitz, den regionalen Kommunen, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit, Polizei, IHK, Versicherungen und regionalen Vereinen und Verbänden).

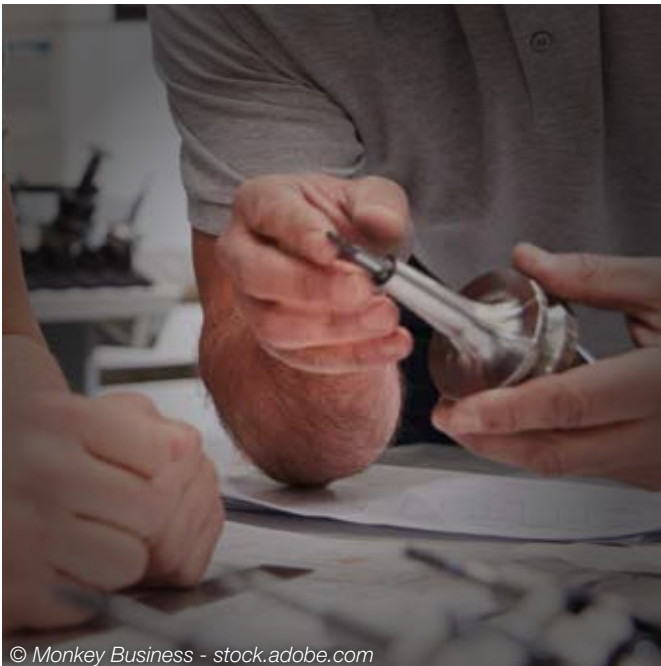
Wir kümmern uns um:

- die Interessenvertretung des gesamten Handwerks im Landkreis Görlitz und darüber hinaus.
- Fachkräftenachwuchs (bei Messen und Veranstaltungen wie dem INSIDERTREFF, Tag der Ausbildung, WERK.STATT.CAMP u.v.m.).
- Aus- und Weiterbildung für Jugendliche und Erwachsene. Wir veranstalten auch die halbjährlichen Freisprechungen unserer Gesellen.
- Innungsarbeit, d. h. Buchführung, Durchführung von Vorstandssitzungen und Mitgliederversammlungen, Organisation von Schulungen, Prüfungen und Ausflügen.
- die Erstellung regelmäßiger Newsletter und geben damit Information und Hilfestellung bei Gesetzesfragen, Neuerungen und Förderprogrammen.
- regionale Veranstaltungen als Treffpunkt der Wirtschaft z. B. Neujahrsbrunch und Sommerfest der Wirtschaft.





© auremar - stock.adobe.com



© Monkey Business - stock.adobe.com



Schrauben
Dübel
Befestigungstechnik
Automatendrehteile
Metallbearbeitung

02763 Zittau/Pethau · Hauptstraße 27
Telefon: (00 49) 0 35 83 / 51 79 70 · Fax: (00 49) 0 35 83 / 51 79 7-22
E-Mail: info@schrauben-heidig.de · www.schrauben-heidig.de

Öffnungszeiten Ladengeschäft:
Mo. – Fr. 6.30 Uhr – 18.00 Uhr · Sa. 9.00 Uhr – 12.00 Uhr

Mehr als die klassische Steuerberatung

- Beratung zur Unternehmensgründung und -veränderung
- Vertragsberatung, wie steuerliche Gestaltung von Gesellschaftsverträgen und Geschäftsführerverträgen
- Einrichtung und Pflege des betriebl. Rechnungswesens
- Erbschaftsberatung
- Vorbereitung und Betreuung von Investitionsvorhaben
- Vertretung / Abwehr und Beratung
- Betriebswirtschaftliche Analyse
- Sanierungs- und Insolvenzberatung

ETL



ETL | Freund & Partner

Mathias Prasa
Steuerberater

Niederlassung Weißwasser:
Bahnhofstraße 12
02943 Weißwasser
phone: 03576 / 207018
fax: 03576 / 201022

fp-weisswasser@etl.de
www.etl.de/fp-weisswasser

Vorwort

Bei der ständig steigenden Flut von neuen Gesetzen und Gesetzesänderungen bietet sich für den kaufmännischen Alltag eine Hilfestellung in arbeitsrechtlichen Fragen an.

Die folgende Übersicht stellt Ihnen daher in gegliederter Form zu den wesentlichen Punkten eines Arbeitsverhältnisses, seiner Anbahnung, Durchführung und Beendigung Hinweise, Formulierungen und Entscheidungshilfen zur Verfügung.

Ein besonderes Augenmerk gilt der Integration von Migranten, Asylanten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, zumal ein großer Teil der männlichen Ankömmlinge im Alter zwischen 20 und 35 Jahren ist und keine Ausbildung für die Ausübung eines Berufs hier in Deutschland hat. Außerdem beherrschen nur wenige der jungen Männer, die nach Deutschland kommen, die deutsche Sprache. In die Mustertexte ist daher auch ein Entwurf für die Beschäftigung von Bewerbern aus dem beschriebenen Personenkreis aufgenommen.

Die Formulierung in den Hilfestellungen und Mustern verzichtet bewusst auf bloße Gesetzesverweisungen. Juristische Fachausdrücke werden nach Möglichkeit vermieden und durch allgemein verständliche Erläuterungen ersetzt.

Trotz aller Sorgfalt kann jedoch wegen der Fülle der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, ihrer Änderungen und der laufend dazu ergehenden Rechtsprechung eine Haftung für den Allgemeinen Teil der Broschüre und für die Arbeitsunterlagen nicht übernommen werden. Hierfür bitten wir um Verständnis. Es empfiehlt sich bei schwierigen Rechtsfragen und nicht alltäglichen Problemen zur Sicherung u. U. professionelle Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

Die Aufteilung in einen Allgemeinen Teil und einen Besonderen Teil, der eine Sammlung der am häufigsten in der täglichen Praxis verwendeten Arbeitsunterlagen sowie eine separate Übersicht mit durchnummerierten Hinweisen enthält, erleichtert die Suche nach Entscheidungshilfen für eine große Zahl von arbeitsrechtlichen Problemen und bietet je nach Bedarf Alternativen, Streichungs- und Ergänzungsempfehlungen.

Zudem finden Sie im besonderen Teil eine Gesamtübersicht der Musterformulare, die zum Download bereitstehen. Scannen Sie hierzu mit Ihrem Smartphone den QR-Code des gewünschten Formulars und geben Sie das Kennwort **Ar6eit5chutZ** ein.

Die Broschüre ist sowohl für kleine und mittlere als auch für größere Unternehmen gedacht, die bei uns registriert sind.

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



| | |
|---|----|
| Abkürzungsverzeichnis..... | 8 |
| Allgemeiner Teil (Grundlagenbeschreibung)..... | 9 |
| Kapitel I: Die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses | 11 |
| 1. Stellenausschreibung..... | 11 |
| 2. Vorstellungsgespräch..... | 11 |
| 3. Bewerberauswahl/ Eignung des Bewerbers..... | 13 |
| 4. Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellungen und seine vorvertraglichen Verpflichtungen..... | 13 |
| 5. Aufklärungspflichten des Bewerbers und Ersatz der Vorstellungskosten..... | 13 |
| 6. Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen..... | 13 |
| 7. Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests..... | 13 |
| 8. Bewerbungsabsage..... | 13 |
| 9. Umgang mit Bewerber- und Mitarbeiterdaten..... | 13 |
| 10. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer..... | 14 |
| Kapitel II: Der Arbeitsvertrag | 15 |
| 1. Arbeitsvertrag..... | 15 |
| 2. Vielfalt der Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse..... | 15 |
| 3. Die Arbeitsvergütung..... | 15 |
| 3.1 Zeitlohn..... | 15 |
| 3.2 Leistungslohn..... | 15 |
| 3.3 Akkordlohn..... | 15 |
| 3.4 Zulagen..... | 15 |
| 4. Lohn und Gehaltszahlung ohne Arbeit..... | 15 |
| 5. Probezeit/ Vereinbarung und Gestaltungsmöglichkeiten..... | 15 |
| 6. Minderjährige Arbeitnehmer..... | 16 |
| 7. Geringfügige Beschäftigung..... | 16 |
| 8. Mindestlohn..... | 16 |
| 9. Arbeitszeit: Gestaltungsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen..... | 17 |
| 10. Datenschutz..... | 17 |
| 11. Formulararbeitsverträge und deren Inhaltskontrolle..... | 17 |
| 12. Bindung von Arbeitsvertrag und Tarifvertrag..... | 17 |
| Kapitel III: Das laufende Arbeitsverhältnis | 17 |
| 1. Weisungsrecht des Arbeitgebers..... | 17 |
| 2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im betrieblichen Alltag..... | 17 |
| 3. Das Fragerecht des Arbeitgebers und die Abwehr von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis..... | 17 |
| 4. Ausschlussfristen..... | 18 |
| 5. Arbeitszeitflexibilisierung..... | 18 |
| 6. Mutterschutz..... | 18 |
| 7. Elternzeit..... | 18 |
| 8. Pflegezeit und Familienpflegezeit..... | 18 |
| 9. Arbeitsverhinderungen aus anderen persönlichen Gründen als eigener Erkrankung..... | 19 |
| 10. Urlaubsanspruch..... | 19 |
| Kapitel IV: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 19 |
| 1. Bedeutung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses..... | 19 |
| 2. Abmahnung durch den Arbeitgeber..... | 19 |
| 3. Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses..... | 19 |
| 4. Aufhebungsvertrag..... | 20 |
| 5. Kündigung des Arbeitsverhältnisses..... | 20 |
| 5.1 Ordentliche Kündigung..... | 20 |
| 5.2 Betriebsbedingte Kündigung..... | 20 |
| 5.3 Außerordentliche Kündigung..... | 20 |
| 5.4 Kündigungsschutzklage..... | 21 |
| 5.5 Weiterbeschäftigungs- und Wiedereinstellungsanspruch..... | 21 |
| 6. Anfechtungserklärung durch den Arbeitgeber..... | 21 |
| Kapitel V: Verschiedenes | 21 |
| 1. Zeugnis und Arbeitspapiere..... | 21 |
| 2. Rückzahlungsklauseln..... | 21 |
| 3. Die betriebliche Altersvorsorge..... | 22 |
| 4. Betriebsübergang..... | 22 |
| 5. Betriebsrat..... | 22 |
| 5.1 Institutionalisierung..... | 22 |
| 5.2 Rechtsfähigkeit und finanzielle Lage des Betriebsrates..... | 22 |
| 6. Die Gewerkschaft im Unternehmen..... | 22 |

Besonderer Teil 21

Kapitel I: Musterformulare 21

1. Unterrichtung des Betriebsrats über eine vorgesehene Einstellung 23
 2. Arbeitsvertrag für Arbeitnehmer im Handwerk 24
 3. Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung 30
 4. Befristeter Arbeitsvertrag ohne Befristungsgrund⁴ 33
 5. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags ohne Befristungsgrund 39
 6. Befristeter Arbeitsvertrag mit Befristungsgrund und Mitteilung über Zweckerreichung 40
 7. Befristeter Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung⁸ 42
 8. Teilzeitanstellungsvertrag 45
 9. Altersteilzeitvertrag 47
 10. Berufsausbildungsvertrag 51

11. Datenschutzerklärung des Arbeitgebers 58
 12. Verpflichtungserklärung Datenschutz des Arbeitnehmers 61
 13. Anfragen des Arbeitgebers bei der Krankenkasse wegen Fortsetzungserkrankung³³ 62
 14. Informationsschreiben des Arbeitgebers zum betrieblichen Eingliederungsmanagement 63

15. Abmahnung 66
 16. Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG 67
 17. Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses 68
 18. Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses³⁴ 69
 19. Änderungskündigung 70
 20. Aufhebungsvertrag 71
 21. Angekündigte Aufhebung eines Ausbildungsverhältnisses 73
 22. Aufhebungsvertrag eines Ausbildungsverhältnisses (vorzeitige Auflösung) 74

23. Urlaubsbescheinigung 75
 24. Ausgleichsquittung 75
 25. Zwischenzeugnis 76
 26. Vertragsbeendigungserklärung eines Mitarbeiters 77
 27. Einfaches Zeugnis 77
 28. Qualifiziertes Zeugnis mit einfacher Leistung 78
 29. Qualifiziertes Zeugnis bei guter Leistung 79
 30. Qualifiziertes Zeugnis bei überdurchschnittlicher Leistung (Beispiel) nebst Vorschlag für erweiterten Inhalt 80

31. Darlehensvertrag bei beruflicher Fortbildung 82
 32. Kraftfahrzeugüberlassungs-Vertrag 84
 33. Haftungsverzichtserklärung 88
 34. Dienstreisen mit Privat-Kraftfahrzeug 89

Gesamtübersicht | *Kenntwort (für alle QR-Codes gleich): Arbeit5chutz* 90

Kapitel II: Checkliste für Arbeitgeber 92

1. Arbeitshilfen bei Nebentätigkeit des Arbeitnehmers 92
 1.1 Zustimmungsvorbehalt für die Übernahme einer Nebentätigkeit 92
 1.2 Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber 92
 1.3 Anzeigepflicht kombiniert mit Untersagungsvorbehalt 92
 1.4 Nebentätigkeitsverbot 92
 2. Anhörung des Betriebsrates 92
 3. Zustellungsnachweis für eine Kündigung (Protokoll) 93
 4. Hinweise für das Ausscheiden eines Arbeitnehmers 93
 5. Differenzierte Hinweise für Erteilung und Gestaltung eines Zeugnisses 93
 6. Gesprächsnotiz zum Vorstellungsgespräch 95

Kapitel III: Rechtliche Sonderhinweise und Entscheidungshilfen für die Musterformulare im Besonderen Teil Kapitel I 96

Abkürzungsverzeichnis

| | | | |
|---------------------|---|-----------------------|--|
| AA | Agentur für Arbeit | DSGVO | Datenschutz-Grundverordnung |
| a. A. | anderer Ansicht | EFZG | Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) |
| a. a. O. | am angegebenen Ort | EstG | Einkommensteuergesetz |
| Abl. | Amtsblatt | EU | Europäische Union |
| ABI EG | Amtsblatt der europäischen Gemeinschaftsausgabe L | EWR | Europäischer Wirtschaftsraum |
| ABM | Arbeitsbeschaffungsmaßnahme | FreizügG/EU | Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz) |
| Abs. | Absatz | GdB | Grad der Behinderung |
| AEntG | Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) | GenDG | Gendiagnostikgesetz |
| AEUV | Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union | GG | Grundgesetz |
| a. F. | Alte Fassung | GewO | Gewerbeordnung |
| AG | Arbeitgeber | GFK | Genfer Flüchtlingskonvention |
| AGB | Allgemeine Geschäftsbedingungen | HAG | Heimarbeitsgesetz |
| AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz | Hs. | Halbsatz |
| AktG | Aktiengesetz | i. H. v. | in Höhe von |
| Anm. | Anmerkung | InsO | Insolvenzordnung |
| AN | Arbeitnehmer | i. S. d. | im Sinne des / der |
| AO | Abgabenordnung | i. V. m. | in Verbindung mit |
| ArbG | Arbeitsgericht | JArbSchG | Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) |
| ArbGG | Arbeitsgerichtsgesetz | KSchG | Kündigungsschutzgesetz |
| ArbStättV | Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung) | LohnFG | Lohnfortzahlungsgesetz |
| ArbZG | Arbeitszeitgesetz | MiLoG | Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) |
| Art. | Artikel | MuSchG | Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) |
| AsylbLG | Asylbewerberleistungsgesetz | NachwG | Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) |
| AsylR | Asylrecht | Nr. / Nrn. | Nummer / Nummern |
| AsylVfG | Gesetz über das Asylverfahren | NJW | Neue Juristische Wochenschrift |
| AltTZG | Altersteilzeitgesetz | PflegeZG | Pflegezeitgesetz |
| AufenthG | Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz) | Rdnr. | Randnummer |
| AÜG | Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) | RechtsVO | Rechtsverordnung |
| AZR | Aktenzeichen BAG Revisionsurteil | SchwarzArbG | Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz) |
| BA | Bundesagentur für Arbeit | Schwbg | Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz) |
| BAG | Bundesarbeitsgericht | SGB | Sozialgesetzbuch |
| BAT | Bundesangestelltentarifvertrag | StGB | Strafgesetzbuch |
| BAMF | Bundesamt für Migration und Flüchtlinge | TVG | Tarifvertragsgesetz |
| BBiG | Berufsbildungsgesetz | TzBfG | Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge |
| BDSG | Bundesdatenschutzgesetz | u. U. | unter Umständen |
| BEEG | Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) | VO | Verordnung |
| BeschV | Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung) | VwGO | Verwaltungsgerichtsordnung |
| BetrVG | Betriebsverfassungsgesetz | VwVfG | Verwaltungsverfahrensgesetz |
| BGB | Bürgerliches Gesetzbuch | z. B. | zum Beispiel |
| BQFG | Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz | Ziff. | Ziffer |
| BUrlG | Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) | ZPO | Zivilprozessordnung |
| DA | Durchführungsanweisung | | |

Kapitel I: Die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

1. Stellenausschreibung

Bei Stellenausschreibungen sind nach den §§ 11, 7 AGG Diskriminierungsverbote zu beachten. Sie dürfen nicht zu einer Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität führen. Dies gilt bei allen Ausschreibungen, gleichgültig ob Inländer oder Ausländer angesprochen sind.

Stellenausschreibungen sollten geschlechtsneutral erfolgen, selbst wenn die Tätigkeit nach herkömmlicher Auffassung typischerweise ein Männerberuf ist. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn ein bestimmtes

Geschlecht eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Tätigkeit darstellt. Ein Verstoß gegen § 11 AGG hat zwar unmittelbar keine Konsequenzen, es handelt sich aber um eine Tatsache, die gemäß § 22 AGG eine ungerechtfertigte Benachteiligung vermuten lässt. Wegen der damit verbundenen Beweislastumkehr und des Haftungsrisikos ist dringend von einer geschlechtsbezogenen Anzeige oder Ausschreibung abzuraten. Seit der offiziellen Anerkennung des dritten Geschlechts seit 01.01.2019 muss sich die Stellenausschreibung grundsätzlich an alle Geschlechter richten, z.B. durch den Zusatz m/w/d. Kann der Arbeitgeber die Diskriminierungsvermutung nicht widerlegen, hat der abgewiesene Bewerber einen Entschädigungs- und einen Schadensersatzanspruch.

2. Vorstellungsgespräch

Checkliste für das Vorstellungsgespräch

Ort, den

Name, Vorname

Geburtsname

Straße/Haus-Nr.

PLZ/Wohnort

Telefon

Im Falle der Minderjährigkeit des Bewerbers:

Name, Anschrift und Telefonnummer des gesetzlichen Vertreters

Wenn Sie Staatsangehöriger eines der EU-Staaten (Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Spanien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern) oder eines der EWR-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen) oder der Schweiz sind, genießen Sie uneingeschränkte Freizügigkeit und dürfen ohne jede Beschränkung in jedem EU-Mitgliedsstaat einer Beschäftigung nachgehen.

Hinweis: Großbritannien ist seit dem 01.02.2020 nicht mehr Mitglied der EU. Arbeitnehmer aus Großbritannien werden in Deutschland aufgrund einer Übergangsregelung bis Ende 2020 wie EU-Bürger behandelt, genießen also bezüglich einer Arbeitstätigkeit weiterhin Freizügigkeit. Die künftige Regelung ist derzeit noch nicht absehbar. Aktuelle Informationen finden Sie auf der Webseite des Bundesinnenministeriums.

Wenn keine EU-Zugehörigkeit besteht: Besitzen Sie einen Aufenthaltstitel mit Berechtigung zur Erwerbstätigkeit?

Ausgestellt von (Behörde)

Gültig bis

Arbeitsgenehmigung-EU ausgestellt von (Behörde)

Gültig bis

Bewerbung als

Kapitel I: Die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses | Allgemeiner Teil

erlernter Beruf _____

berufsfremd gearbeitet _____ Wochen / Monate / Jahre

zuletzt gearbeitet als / bei _____

bisher erhaltenes Entgelt f. Std. / Woche / Monat ¹ _____

Lohnvorstellung Euro _____ Lohnvereinbarung Anf. Euro _____

nach vier Wochen Euro _____ nach acht Wochen Euro _____ nach ___ Wochen Euro _____

Probezeit _____

Führerschein Kl. Nr. ____ wurde vorgelegt Ja Nein

Sind die gesundheitlichen Voraussetzungen erfüllt? ¹ _____

Frühester Anfangstermin _____ Spätester Anfangstermin _____

Sonstiges _____

Bei Arbeitsantritt soll ein Arbeitsvertrag auf Grundlage dieses Gesprächs sowie der Tarifverträge des Handwerks abgeschlossen werden.

Geschäftsleitung _____ Arbeitnehmer _____

3. Bewerberauswahl/Eignung des Bewerbers

Für die Feststellung der Eignung eines Bewerbers für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz stehen dem Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Es beginnt mit dem Vorstellungsgespräch und vorangegangener Überprüfung der Bewerbungsunterlagen. Weitere Informationsquellen, wie ein graphologisches Gutachten, polizeiliche Führungszeugnisse, Eignungstests, Recherchen im Internet und Nachfragen beim früheren Arbeitgeber hängen unter Umständen wie z.B. bei psychologischen Eignungstests von der ausdrücklichen Zustimmung des Bewerbers ab.

4. Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellungen und seine vorvertraglichen Verpflichtungen

Das Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellung ist ein größeres Problemfeld. Hat ein Bewerber den Eindruck, dass sich aus der Fragebeantwortung möglicherweise ein Indiz für eine benachteiligende Bewerberauswahl ergibt, ist in diesem Fall die Ausübung des Fragerechts unter Umständen unzulässig. Fragen des Arbeitgebers nach Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität lassen sich daher im Umfang des § 7 Abs. 3 AGG i. V.m. § 6 Abs. 1 AGG als eine Verletzung vertraglicher Pflichten werten. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus bei Verletzung des Benachteiligungsverbots aus §§ 1, 7 AGG zum Ersatz des Schadens verpflichtet, wie sich aus § 15 Abs. 1 und 2 AGG ergibt. Die Höhe des Nicht-Vermögensschadens ist bei einer Nichteinstellung gesetzlich beschränkt auf drei Monatsgehälter, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Verschulden des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.

Der Arbeitgeber ist im Rahmen von Einstellungsverhandlungen so weit wie möglich ohne eigene schutzwürdige Interessen preiszugeben verpflichtet, den Bewerber vollständig und wahrheitsgemäß über alle Aufgaben, die diesen auf dem angebotenen Arbeitsplatz erwarten, aufzuklären. Sagt der Arbeitgeber mündlich den Abschluss eines Arbeitsvertrags zu und trifft der Bewerber infolge dieser Zusage bestimmte Entscheidungen, steht ihm z.B. bei einer unbegründeten Absage im Hinblick auf ihn finanziell belastende Vorkehrungen ein Schadensersatzanspruch gegen den potenziellen Arbeitgeber zu.

5. Aufklärungspflichten des Bewerbers und Ersatz der Vorstellungskosten

Auch den Bewerber treffen bei den Einstellungsgesprächen rechtliche Verpflichtungen, bei deren Verletzung der potenzielle Arbeitgeber Schadensersatzansprüche gegen den Bewerber geltend machen kann. Konnte der Bewerber z.B. bei Abschluss der Vertragsverhandlungen erkennen, dass der Arbeitgeber ihn einstellen und vorausschauend Arbeitsmittel anschaffen würde, muss der Bewerber, sobald er berechtigte Zweifel an der Übernahme der angebotenen Stellung hat, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Nachricht zukommen lassen. Zu den vorvertraglichen Pflichten des Bewerbers gehört auch die wahrheitsgemäße Beantwortung von zulässigen Fragen durch den Arbeitgeber neben Offenbarungspflichten über Eigenschaften, die eine Erbringung der angestrebten Tätigkeit unmöglich machen (BAG 25.03.1976 AP; BAG, Urteil vom 21.02.1991 – 2 AZR 449/90; BAG, Urteil vom 06.09.2012 – 2 AZR 270/11). Der Bewerber muss z.B. seinen Gesundheitszustand offenbaren, wenn er infolge einer schon vorliegenden Krankheit außer Stande ist, seine Arbeit aufzunehmen (BAG, Urteil vom 20.03.2014 – 2 AZR 1071/12). Auch ein bestehendes Wettbewerbsverbot muss der Bewerber ungefragt offenbaren, da die Gefahr besteht, dass sein früherer Arbeitgeber das Wettbewerbsverbot gegen ihn durchsetzt. Unterlassungen können zu Schadensersatzansprüchen des potenziellen Arbeitgebers führen. Das gleiche gilt bei einer strafrechtlichen Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe, deren Verbüßung bevorsteht (BAG, Urteil vom 18.09.1987 – 7 AZR 507/86).

Der Ersatz der Vorstellungskosten des Bewerbers ist weitgehend rechtlich abgeklärt. Wer als Arbeitgeber einen Bewerber zum Vorstellungsgespräch einlädt, schuldet dem Bewerber ohne Rücksicht auf das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags die Erstattung der notwendigen Aufwendungen. Ist der Arbeitgeber zu keiner Kostenübernahme bereit, muss er dies rechtzeitig und unmissverständlich zum Ausdruck bringen – am besten bereits bei der Einladung. Ein Aufwendungsersatzanspruch liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber lediglich einer vom Bewerber erbetenen Vorstellung nicht widerspricht und der Bewerber ohne Aufforderung vorspricht.

Sofern der Arbeitgeber keine unmissverständliche Kostenzusage trifft, sind die objektiv erforderlichen Aufwendungen erstattungsfähig (BAG, Urteil vom 29.06.1988 – 5 AZR 433/87).

6. Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellungen

Der Betriebsrat kann nach § 93 BetrVG verlangen, dass neu zu besetzende Arbeitsplätze innerhalb des Betriebes vor ihrer Besetzung intern ausgeschrieben werden. Unterlässt der Arbeitgeber die erforderliche innerbetriebliche Ausschreibung, kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern.

Liegt eine mitbestimmungspflichtige Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung oder Versetzung vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat vor der betreffenden Maßnahme zu unterrichten. Er hat unter Vorlage der erforderlichen Bewerbungsunterlagen Auskunft über die Person des Beteiligten zu geben und den Betriebsrat um Zustimmung zu der geplanten personellen Einzelmaßnahme zu bitten. Das Gesetz sieht eine besondere Form für den Zustimmungsantrag nicht vor.

7. Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Tests

In vielen Betrieben werden werksärztliche oder vertrauensärztliche Untersuchungen vor Beginn eines Arbeitsverhältnisses durchgeführt. Dies ist zulässig, wenn die Untersuchung für die angestrebte Tätigkeit erforderlich ist und darf nur mit Zustimmung des Bewerbers geschehen. Fragen im Rahmen des Untersuchungsprogramms brauchen nur beantwortet zu werden, wenn sie zulässig sind. Im Übrigen ist der Arzt an seine ärztliche Schweigepflicht gebunden und darf dem Arbeitgeber in folgedessen auch keine Einzelheiten mitteilen.

Neben der Voraussetzung der Einwilligung und der Arbeitsplatzbezogenheit sind psychologische Tests nur zulässig, wenn sie von diplomierten Psychologen durchgeführt werden. Der Bewerber muss über die Funktionsweise und den Zweck des Tests aufgeklärt sein. Weiter wird gefordert, dass andere Erkenntnisquellen dem Arbeitgeber verschlossen sind. Der durchführende Psychologe unterliegt der Schweigepflicht nach § 203 StGB in Bezug auf Tatsachen, u.U. auch hinsichtlich persönlicher Meinungen des Bewerbers (Scholz NJW 1981, 1987, 1988). Bei der Einstellungsuntersuchung ebenso wie bei späteren Untersuchungen ist dem Arbeitgeber nur das Gesamtergebnis der Eignung oder Nichteignung mitzuteilen. Reine IQ-Tests sind unzulässig, weil ihnen i. d. R. der Bezug zum konkreten Arbeitsplatz fehlt (Heilmann AuA 1995, 157, 158) und sie einen übermäßigen Eingriff in die Persönlichkeitsphäre darstellen.

Weit verbreitete Assessment-Center im Sinne von systematischen Verfahren zur qualifizierten Festlegung der arbeitsplatzbezogenen Leistungsfähigkeit bzw. von Leistungsdefiziten, bei denen gleichzeitig mehrere Kandidaten hinsichtlich der Anforderung der zu besetzenden Stelle von mehreren Beobachtern beurteilt werden, sind nach Aufklärung und mit Zustimmung des Bewerbers zulässig.

Bei reinen Stressinterviews soll herausgefunden werden, wie der Bewerber auf emotionale und intellektuelle Belastungen reagiert. Sie setzen sich zusammen aus einer Folge unangenehmer, unerwarteter und unsicher machender Fragen (Schmid, BD 1980, 2442, 2443). Sie können zur vollständigen Persönlichkeitsdurchleuchtung führen und verletzen das Persönlichkeitsrecht. Sie sind deshalb unzulässig (Däubler CR 1994, 101, 105).

8. Bewerbungsabsage

Teilt der Arbeitgeber dem Bewerber schriftlich mit oder informiert er ihn telefonisch über seine Entscheidung, ihn nicht einzustellen, sollte er nach Möglichkeit sich einer neutralen und vorsichtigen Ausdrucksweise bedienen, um dem abgelehnten Bewerber keinerlei haftungsrechtliche Angriffsflächen gegen eine zu seinem Nachteil ergangene Auswahlentscheidung zu bieten.

9. Umgang mit Bewerber- und Mitarbeiterdaten

Beginn, Durchführung und Ende eines Arbeitsverhältnisses und damit auch die Bewerberdaten sind in den betrieblichen Unterlagen zu dokumentieren, um den Nachweis gegenüber berechtigten Dritten zu sichern. Zu den Unterlagen gehören Steuerbescheinigung, Aufenthaltstitel für Bürger aus

nicht-EU-/EWR-Staaten, die Arbeitserlaubnis für Beschäftigte aus Bulgarien und Rumänien, Gesundheitszeugnis, Gesundheitsbescheinigung, Sozialsicherungsnachweis, Arbeitsbescheinigung, Urlaubsbescheinigung, tarifliche Bescheinigungen sowie Arbeitszeugnis und Unterlagen über vermögenswirksame Leistungen oder Direktversicherungen.

Sowohl bei Nichteinstellung als auch nach Abschluss eines Arbeitsvertrags ist der Arbeitgeber gemäß § 35 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 BDSG grundsätzlich verpflichtet, personenbezogene Daten und Unterlagen eines Bewerbers/Mitarbeiters herauszugeben bzw. zu löschen, wenn er sie nicht mehr benötigt. Sollten im Rahmen der vorvertraglichen Verhandlungen und auch während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Meinungsverschiedenheiten auftreten, ist der Arbeitgeber berechtigt, unter bestimmten Voraussetzungen Bewerbungsunterlagen, die er zur Abwehr von Ansprüchen benötigt, weiterhin auch gegen den Willen des Arbeitnehmers präsent zu halten. Dies gilt nicht für einen von einem Bewerber ausgefüllten Personalfragebogen, der Angaben über die Privat- und Intimsphäre enthält. Hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf Verlangen des Bewerbers diese Unterlage zu vernichten, weil eine dauerhafte Aufbewahrung gegen allgemeines Persönlichkeitsrecht verstößt (BAG, Urteil vom 06.06.1984 – 5 AZR 286/81).

10. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Zu den Rahmenbedingungen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer gehört in jedem Fall der Zugang zu beruflicher Ausbildung und Arbeit. Die Mehrheit der zuwandernden Menschen kommt in der Absicht nach Deutschland, sowohl während des Anerkennungsverfahrens zum Asylberechtigten als auch danach Arbeit zu suchen und einen Beschäftigungsvertrag abzuschließen, um so mit einem selbstverdienten Arbeitseinkommen ein selbstbestimmtes Leben führen zu können.

Die Voraussetzungen, um in Deutschland arbeiten zu dürfen, richten sich im Wesentlichen nach ihrem Aufenthaltsstatus und ihrer Arbeitserlaubnis. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen

1. Zuwanderern aus der Europäischen Union, einem Staat des europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz,
2. Zuwanderern aus der Türkei,
3. Zuwanderern aus Drittstaaten (nicht-EU-Staaten, nicht-EWR-Staaten, nicht Schweiz).

Für Angehörige von Drittstaaten gelten in Deutschland grundsätzlich andere Regeln als die Vorschriften für die ersten beiden Gruppen. Den Angehörigen der dritten Gruppe ist die Ausübung einer abhängigen Beschäftigung oder einer selbstständigen Tätigkeit nur unter strengen Voraussetzungen gestattet. In § 18 AufenthG heißt es: **„Die Zulassung ausländischer Beschäftigter orientiert sich an den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und dem Erfordernis, die Arbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen.“**

Für Angehörige eines Drittstaates gilt zur Zeit der Grundsatz, dass sie für eine Einreise nach Deutschland und den Aufenthalt im Bundesgebiet einen Aufenthaltstitel gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 AufenthG benötigen, wobei sich das Aufenthaltsrecht und der Inhalt des Aufenthaltstitels nach dem Aufenthaltswort (z. B. Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Familiennachzug oder humanitäre Gründe) richten.

Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung ist grundsätzlich abhängig von der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit. Das Zustimmungserfordernis entfällt nur, wenn dies in einer Rechtsverordnung oder einer zwischenstaatlichen Vereinbarung bestimmt ist. Die Zustimmung wird nach § 35 Abs. 1 BeschV zu einem bestimmten Aufenthaltstitel erteilt.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt hängt im Einzelfall davon ab, ob lediglich der Aufenthalt geduldet oder ob der Aufenthalt gestattet wird. Bei der Aufenthaltsgestattung ist die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis vollständig in das Ermessen der Ausländerbehörde gestellt, während bei der Duldung die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis durch gesetzlich normierte zwingende Versagungsgründe begrenzt ist und zwar mit der Folge, dass ein Antrag auf Beschäftigungserlaubnis abzulehnen ist, wenn ein Versagungsgrund vorliegt.

Mit der Aufenthaltsgestattung ist ein spezielles Aufenthaltsrecht für Asylbewerber geschaffen. Das Recht entsteht, sobald an der Grenze oder anderswo im Inland mündlich, schriftlich oder auf andere Weise um Asyl nachgesucht wird (§ 55 Abs. 1 AsylVfG). Diese Aufenthaltsgestattung erlischt, wenn nicht innerhalb von zwei Wochen, nachdem um Asyl nachgesucht wurde, ein Asylantrag gestellt wird, der Asylantrag zurückgenommen wird oder sobald die Ablehnung des Asylantrags unanfechtbar geworden ist.

Bei der Duldung handelt es sich um eine vorübergehende Aussetzung der Abschiebung von ausreisepflichtigen Ausländern. Sie wird den Personen gewährt, die aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht abgeschoben werden können (§ 60a AufenthG). Erteilt wird eine Duldung vor allem Asylbewerbern, deren Asylantrag negativ beschieden wurde oder Ausländern, die nicht als Flüchtlinge anerkannt wurden und deshalb ausreisepflichtig sind, deren Ausreisepflicht aber nicht durchgesetzt werden kann oder soll.

Sind die Grundvoraussetzungen für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern erfüllt, ist zu prüfen, ob deutsches Arbeitsrecht Anwendung findet. Häufig wird in der Praxis keine Rechtswahl getroffen. Daher richtet sich das auf den Vertrag anzuwendende Recht zunächst nach dem Recht des Staates, in welchem der Arbeitnehmer in Erfüllung seines Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, also nach deutschem Recht. Es empfiehlt sich in jedem Fall, eine Rechtswahlklausel in den Arbeitsvertrag aufzunehmen und hierbei im Zweifel die Anwendung deutschen Rechts festzulegen. Bei der Stellenausschreibung und dem Auswahlverfahren sind die gleichen Kriterien anzuwenden wie bei der Einstellung von deutschen Arbeitnehmern. Zu beachten ist jedoch, dass z. B. das Merkmal der ethnischen Herkunft wegen Diskriminierungsverdacht zu vermeiden ist.

Bei dem Auswahlverfahren sind vor allem ausländerrechtliche Beschäftigungsverbote zu beachten. Arbeitgeber dürfen ausländische Arbeitnehmer nur beschäftigen, sofern diese über einen Aufenthaltstitel verfügen (§ 4 Abs. 3 AufenthG) und eine Arbeitserlaubnis besitzen. Die Beschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers steht damit unter dem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt.

Fehlt eine Arbeitserlaubnis, führt dies zwar nicht zu einer Nichtigkeit des Arbeitsvertrags, die tatsächliche Durchführung des Arbeitsverhältnisses darf jedoch wegen des gesetzlichen Verbots nicht stattfinden (BAG, Urteil vom 16.12.1976 – 3 AZR 716/75). Sobald feststeht, dass eine Arbeitserlaubnis nicht beantragt oder nicht erteilt worden ist, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Vertrag außerordentlich oder ordentlich zu kündigen.

Verträge, die in der Absicht geschlossen werden, diese ohne Arbeitsleistung zu vollziehen, sind nach § 18 AufenthG und § 134 BGB nichtig (BAG, Urteil vom 13.03.1969 – 5 AZR 256/68).

Die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrags hängt mit Ausnahme befristeter Arbeitsverträge (§ 14 Abs. 4 TzBfG) nicht von der Schriftform ab. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte ein Arbeitsvertrag jedoch grundsätzlich schriftlich abgefasst werden. Unabhängig von der Empfehlung besteht nach dem Nachweisgesetz für den Arbeitgeber die Verpflichtung, innerhalb von einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Ein besonderes Augenmerk gilt der in einem schriftlichen Arbeitsvertrag eingesetzten Sprache. Regelmäßig wird der Vertrag in deutscher Sprache abgefasst. Daher stellt sich die Frage, welche Auswirkungen der deutschsprachige Text für einen Arbeitnehmer hat, der der deutschen Sprache nicht so mächtig ist, dass er problemlos und korrekt alle vertraglichen Vereinbarungen versteht. Hierzu gibt es eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes, die sich mit dieser Problematik befasst (BAG, Urteil vom 19.03.2014 – 5 AZR 252/12). Im Ergebnis stellt das Arbeitsgericht fest, dass fehlende oder mangelnde Sprachkenntnisse einem wirksamen Vertragsschluss grundsätzlich nicht entgegenstehen. Weder sei durch die mangelnden Sprachkenntnisse des Bewerbers die Wirksamkeit des Arbeitsvertragsangebotes seitens des Arbeitgebers berührt noch die der Annahme dieses Angebotes, die regelmäßig in Form der Vertragsunterzeichnung durch den Bewerber erfolgt. Im Ergebnis wird ein sprachunkundiger Bewerber so behandelt wie ein deutschsprachiger Bewerber, der einen Arbeitsvertrag ungelesen unterzeichnet und dadurch von konkreten Vertragsvereinbarungen keine Kenntnisse hat.

Ausländische Arbeitnehmer haften für schuldhaft Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder wegen unerlaubter Handlungen nach denselben Grundsätzen wie ihre deutschen Kollegen.

Einen besonderen Stellenwert bei Arbeitsverträgen mit ausländischen Mitarbeitern hat der Anspruch auf Arbeitsentgelt, weil das Arbeitsentgelt in der Regel die einzige Quelle für seine wirtschaftliche Existenz darstellt. Maßgeblich für den Entgeltanspruch ist der Arbeitsvertrag. Ist im Arbeitsvertrag das Entgelt nicht geregelt und ist auch kein Entgelttarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung anzuwenden, gilt gemäß § 612 Abs. 2 BGB die übliche Vergütung als vereinbart.

Eine Vereinbarung, gleichgültig ob mündlich oder schriftlich, wonach das Arbeitsentgelt ausgezahlt werden soll, ohne dass der Arbeitgeber hierfür Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt hat, ist wegen Verstoßes gegen gesetzliche Verbote des Steuer- und Sozialversicherungsrechts unwirksam. Die Wirksamkeit des Arbeitsvertrags als solche wird

durch dieses Verbot nicht berührt. Nichtig ist nur die Abrede, vom Entgelt keine Steuern und Beiträge abzuführen. Zur Zahlung des „schwarz“ vereinbarten Entgelts bleibt der Arbeitgeber weiterhin verpflichtet. Er macht sich im Übrigen, wenn er die Schwarzgeldabrede erfüllt, nach § 266 Buchst. a Abs. 1 StGB strafbar.

Schließlich wird die Aufmerksamkeit darauf zu richten sein, dass Arbeitgeber, die ausländische Arbeitnehmer ohne Beschäftigungserlaubnis arbeiten lassen, gemäß § 98a AufenthG verpflichtet sind, trotz Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften dem Arbeitnehmer das vereinbarte Arbeitsentgelt zu zahlen.

Um Beweisschwierigkeiten eines sich in der Illegalität bewegendem Arbeitnehmers, der oft keine oder nur unzureichende Nachweise über Bestand und Dauer des Arbeitsverhältnisses hat, zu beheben, enthält § 98a Abs. 1 S. 2 AufenthG die widerlegbare Vermutung, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer drei Monate beschäftigt hat.

Kapitel II: Der Arbeitsvertrag

1. Arbeitsvertrag

Die Arbeitsvertragsregelungen werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt. Der Arbeitsvertrag selbst muss nicht Bezug nehmen auf die Vielfalt von Gesetzen. In § 105 GewO hat der Gesetzgeber allerdings festgelegt, dass die Vertragsparteien Abschluss, Inhalt und Form des Arbeitsvertrags frei vereinbaren können, soweit nicht zwingende gesetzliche Vorschriften, Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung entgegenstehen.

2. Vielfalt der Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse

Grundlage eines Arbeitsverhältnisses ist im Regelfall der unbefristete Arbeitsvertrag. Daneben kennt das Gesetz auch befristete Arbeitsverträge. Des Weiteren wird unterschieden zwischen Probearbeitsverhältnis, Teilzeitarbeitsverhältnis, flexibler Teilzeitarbeit, Verträgen, die eine geringfügige Beschäftigung zum Inhalt haben, Telearbeitsverträgen und Altersteilzeitarbeitsverträgen. Auch freie Mitarbeiter, die wegen wirtschaftlicher Abhängigkeit vom Dienstberechtigten als ähnlich sozial schutzbedürftig zu betrachten sind, sind hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten als arbeitnehmerähnliche Personen zu betrachten. Es ist also unbeachtlich, wie die Vertragsbeteiligten den zwischen ihnen geschlossenen Vertrag bezeichnen. Entscheidend ist vielmehr die tatsächliche Vertragsdurchführung (BAG, Urteil vom 12.12.2001 – 5 AZR 253/00). Wird z.B. ein als „freier Mitarbeiter-Vertrag“ bezeichnetes Vertragsverhältnis wie ein Arbeitsverhältnis in der Praxis durchgeführt, ist es auch als Arbeitsverhältnis anzusehen (BAG, Urteil vom 12.09.1996 – 5 AZR 104/95).

3. Die Arbeitsvergütung

Die Arbeitsvergütung richtet sich nach der Art der Tätigkeit, der täglichen Arbeitszeit und der Bindung des Arbeitgebers an gesetzliche und tarifliche Vorgaben sowie an so genannte Betriebsvereinbarungen. Man unterscheidet zwischen Zeitlohn, Leistungslohn, Akkordlohn, Zuwendungen aus besonderem Anlass, Prämien, Provisionen, Beteiligung am Jahresgewinn, Gratifikationen, Gewährung freier Unterkunft und Verpflegung, Überlassung eines Dienstwagens, der auch für die persönliche Nutzung zur Verfügung steht, sowie der betrieblichen Altersversorgung.

3.1 Zeitlohn

Beim Zeitlohn handelt es sich um eine Vergütung, die für einen bestimmten Zeitraum im Voraus festgelegt wird und zwar unabhängig von der Dauer und der Qualität der tatsächlich erbrachten Leistung. Fehlt ein Mitarbeiter unentschuldig, kann das Arbeitsentgelt zeitanteilig gekürzt werden.

3.2 Leistungslohn

Bei dieser Art der Entlohnung orientiert sich das Entgelt an der quantitativen oder qualitativen Leistung. Die Vergütung muss entweder im Einzelarbeitsvertrag oder kollektivvertraglich geregelt werden. Fehlt eine entsprechende Vereinbarung orientiert sich der Lohnanspruch an der Arbeitszeit. Eine

Schlechtleistung hat grundsätzlich keinen unmittelbaren Einfluss auf die Entgelthöhe. Es sei denn für die Arbeitsleistung sind Qualität und Beschaffenheit als Bewertungskriterien festgelegt.

Da die Leistungsvergütung im Regelfall mit einem gesteigerten Arbeitstempo verbunden ist, hat der Gesetzgeber Akkord- und Prämienlohnvereinbarungen bei Schwangeren, Jugendlichen und Fahrpersonal ausdrücklich verboten.

3.3 Akkordlohn

Bei dieser Art der Vergütung hängt die Höhe des Entgelts von der Menge der geleisteten Arbeit ab. Es wird unterschieden zwischen Geld- und Zeitaakkord. Beim Geldakkord wird die Vergütung z.B. errechnet durch die Zahl der Werkstücke x Stückpreis. Beim Zeitaakkord wird eine Vorgabezeit festgelegt, in der ein normaler Arbeitnehmer die geforderte Arbeit erledigen kann. Hier trägt der Arbeitnehmer das Risiko der quantitativen Minderleistung.

3.4 Zulagen

Die Höhe von Zulagen, deren Widerrufbarkeit ausdrücklich vereinbart werden muss (BAG, Urteil vom 16.07.1976 – 5 AZR 270/75), orientiert sich an den betrieblichen Möglichkeiten und den Marktbedingungen. Sie sollen regelmäßig besondere Leistungen des Arbeitnehmers oder Erschwernisse bei der Arbeitsleistung ausgleichen.

4. Lohn und Gehaltszahlung ohne Arbeit

Dieser Abschnitt enthält lediglich eine enumerative Aufzählung von Fällen, in denen der Gesetzgeber vorsieht, dass die Beschäftigten einen Lohnanspruch haben, obwohl sie nicht arbeiten. Hierzu gehören unter anderem Krankheit, Urlaub, Kuren und Pflege erkrankter Angehöriger. Ein Lohnanspruch ohne Arbeit entsteht auch, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsleistung vertragswidrig ablehnt (Annahmeverzug).

5. Probezeit / Vereinbarung und Gestaltungsmöglichkeiten

Man unterscheidet bei einem Probearbeitsverhältnis zwischen einem befristeten Probearbeitsverhältnis und einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit vorgeschalteter Probezeit. Die rechtlichen Folgen sind unterschiedlich.

Ein befristetes Probearbeitsverhältnis, dessen Wirksamkeit gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform bedarf, endet mit Ablauf eines vertraglich vereinbarten Zeitpunktes ohne Kündigung. Zusätzlich kann vereinbart werden, dass innerhalb der Probezeit die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für beide Parteien des Arbeitsvertrags möglich ist. Ohne eine solche Vereinbarung kann im Probearbeitsverhältnis die ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit nicht wirksam ausgesprochen werden.

Bei **einem unbefristeten Arbeitsverhältnis** mit vorgeschalteter Probezeit handelt es sich um ein ganz normales unbefristetes Arbeitsverhältnis, in dem von Anfang an unter den Parteien dieselben Rechte und Pflichten

Kapitel II: Der Arbeitsvertrag | Allgemeiner Teil

begründet werden wie in jedem anderen Arbeitsverhältnis. Das Gesetz schreibt eine konkrete Probezeit von sechs Monaten zwar nicht vor, § 622 Abs. 3 BGB bestimmt jedoch: „Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zu jedem beliebigen Tag des Monats gekündigt werden.“ Hierin liegt eine erhebliche Abkürzung der sonst gemäß § 622 Abs. 1 BGB geltenden gesetzlichen Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist die Angabe des Befristungsgrundes bis zu zwei Jahren nicht erforderlich, auch nicht bei höchstens dreimaliger Verlängerung bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren (§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG). In den ersten vier Jahren nach der Neugründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung ebenfalls ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von vier Jahren zulässig (§ 14 Abs. 2 a TzBfG).

6. Minderjährige Arbeitnehmer

Minderjährig ist, wer noch nicht volljährig ist, also das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Für die Ausgestaltung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Minderjährigen greift das Jugendarbeitsschutzgesetz. Die kollektivrechtlichen Normen sind die §§ 7, 8 und 60 BetrVG. Ein Minderjähriger benötigt für den Abschluss eines Arbeitsvertrags die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters, die keiner Schriftform bedarf und auch durch schlüssiges Verhalten erklärt werden kann. Dies sind im Normalfall beide Elternteile. Soll ein Berufsausbildungsvertrag für länger als ein Jahr geschlossen und so die Kündigungsmöglichkeit durch den Minderjährigen für längere Zeit als ein Jahr ausgeschlossen werden, muss das Vormundschaftsgericht zustimmen, sofern der gesetzliche Vertreter ein Vormund ist. Mit Jugendlichen unter 15 Jahren kann in der Regel überhaupt kein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Geht ein Minderjähriger ohne die erforderliche Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters oder des Vormundschaftsgerichtes ein Arbeitsverhältnis ein, ist die Wirksamkeit des Arbeitsvertrags von der nachträglichen Zustimmung abhängig. Genehmigt der gesetzliche Vertreter den Arbeitsvertrag, so wird dieser von Anfang an wirksam. Erteilt der gesetzliche Vertreter die Genehmigung nicht, wird der Arbeitsvertrag nachträglich unwirksam. Dadurch entsteht ein faktisches Arbeitsverhältnis, das jederzeit durch einseitige Erklärung beendet werden kann, ohne dass die Wirksamkeitsvoraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung vorzuliegen brauchen.

Solange ein Arbeitsverhältnis, für das keine Genehmigung erteilt ist, besteht, kann der Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 109 BGB den Arbeitsvertrag wegen der Minderjährigkeit widerrufen. Die Beschäftigungsverbote und Beschäftigungsbeschränkungen für Minderjährige sind im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt.

Ein besonderer Hinweis gilt dem Beschäftigungsverbot von Kindern. Nach § 5 Abs. 1 ArbSchG ist die Beschäftigung von Kindern verboten. Kind ist wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

7. Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung ist ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem das Arbeitsentgelt eine bestimmte Grenze nicht überschreitet oder das nur kurz andauert. Daraus ergeben sich verschiedene sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten. Bei einer geringfügigen Beschäftigung spricht man auch von einem Minijob. Es handelt sich also um eine Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis, in dem das regelmäßige Arbeitsentgelt einen gesetzlich definierten Höchstbetrag nicht übersteigt oder das nur von kurzer Dauer ist. Geringfügig Beschäftigte sind in dieser Beschäftigung in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtig. Von der Rentenversicherungspflicht können sie sich befreien lassen.

Der Arbeitgeber trägt einen Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung. Daraus ergibt sich aber kein Krankenversicherungsschutz für den Arbeitnehmer. Nach § 40a EStG ist eine Pauschalierung der Lohnsteuer, des Solidaritätszuschlags und der Kirchensteuer möglich. Als eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gilt, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung im Monat eine Entgeltgrenze von 450,00 Euro nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit und die

Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich. Allerdings begrenzt das MiLoG die Arbeitszeit pro Monat auf 48 Stunden, darüber hinaus würde die Entgeltgrenze überschritten.

8. Mindestlohn

Das Mindestlohngesetz, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das Tarifvertragsgesetz und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz stellen die rechtlichen Weichen für die Entwicklung von Mindestlöhnen. Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG), das am 16.08.2014 in Kraft getreten ist, gilt seit dem 1. Januar 2020 ein Mindestlohn von 9,35 Euro brutto je Zeiteinheit.

Zur Beantwortung von Fragen rund um den Mindestlohn hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Mindestlohn-Hotline (Tel. 030 602 800 28) eingerichtet.

Nach § 1 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes durch den Arbeitgeber (auch in Privathaushalten).

Auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses kommt es nicht an. Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen des Mindestlohngesetzes unter bestimmten Voraussetzungen vor.

Das MiLoG regelt nicht, welche Zulagen und Sonderzahlungen als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen sind. Entscheidend ist, ob eine funktionale Gleichwertigkeit zwischen Arbeitsleistung und Gegenleistung des Arbeitgebers vorliegt oder nicht. Auf den Mindestlohn sind anzurechnen: Sonn- und Feiertagszuschläge (BAG, Urteil vom 17.01.2018 – 5 ARZ 69/17), Überstundenzuschläge (BAG, Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16), Schicht-, Schmutz-, Gefahrenzulagen, Anwesenheits-, Treue-, Vertreterprämien, Besitzstandszulagen (BAG, Urteil vom 06.12.2017 – NZA 2018/582), tarifliche Einmalzahlungen (BAG, Urteil vom 18.04.2012 – NZA 2013/392).

Urlaubsgeld, das anteilig monatlich gezahlt wird, ist anzurechnen (BAG, Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16). Erfolgt die Zahlung einmalig mit der Bestimmung, den Urlaubs- und damit Erholungswert für den Arbeitnehmer zu erhöhen, ist eine Anrechnung nicht vorzunehmen.

Sonstige Sonderzahlungen (13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld) sind zu berücksichtigen, wenn sie Entgeltcharakter haben und monatlich ausgezahlt werden. Ansonsten sind sie nur anteilig im Auszahlungsmonat zu berücksichtigen.

Nicht anzurechnen sind: Zulagen für Nachtarbeit (BAG, Urteil vom 25.04.2018 – NZA 2018/1145), Spesen, Aufwandsentschädigungen, vermögenswirksame Leistungen, Sachbezüge, so auch die erlaubte private Nutzung eines Dienstfahrzeugs.

Unabhängig davon, ob Arbeitnehmer ihren Vergütungsanspruch nach dem Mindestlohngesetz geltend machen oder nicht, besteht für jeden Tag der Arbeitsleistung ein Anspruch auf den Stundenlohn von 9,35 Euro. Das im Sozialversicherungsrecht in § 22 Abs. 1 SGB IV verankerte Entstehungsprinzip besagt, dass die Beitragsansprüche bereits dann entstehen, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Auf die Höhe des gezahlten Stundenlohns kommt es bei der Beitragsberechnung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung demzufolge nicht an. Das Entstehungsprinzip wirkt aber nicht nur bei der Beitragserhebung, sondern auch bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung einer Beschäftigung.

Besonders zu beachten ist, dass das Entgelt für die beitrags- und versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebend ist. Gehen Arbeitgeber bei Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze von einem Entgelt unterhalb des Mindestlohns aus, wirkt sich dies auf die versicherungsrechtliche Beurteilung aus.

Wenn sich im Nachhinein ergibt, dass bei Zugrundelegung eines Stundenlohns von 9,35 Euro kein so genannter Minijob vorgelegen hat, tritt in dieser Beschäftigung rückwirkend Sozialversicherungspflicht ein. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber vorsätzlich, fahrlässig oder in gutem Glauben gehandelt hat. Sachverhalte dieser Art sind bereits Prüfungsgegenstand bei den turnusmäßigen Betriebsprüfungen in Branchen, bei denen Mindestlöhne vereinbart worden sind.

9. Arbeitszeit: Gestaltungsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen

Die Arbeitszeit wird im Wesentlichen zwingend im Arbeitszeitgesetz geregelt. Gemäß § 7 ArbZG sind Abweichungen durch Tarifvertrag möglich. Bei den gesetzlichen Regeln handelt es sich jedoch nur um Grundsatzbestimmungen, die durch zahlreiche und komplizierte Ausnahmen durchbrochen werden können.

Neben dem Arbeitszeitgesetz gibt es noch das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz, das Sozialgesetzbuch IX und die Ladenschluss- bzw. Ladenöffnungsgesetze der Länder. Ausnahmeregelungen gibt es für besondere Arbeitnehmergruppen wie z.B. Bäcker und Konditoren, Seeleute, Kraftfahrer.

10. Datenschutz

Sobald der Arbeitgeber im Rahmen der Bewerbung oder bei Abschluss des Arbeitsvertrags personenbezogene Daten des Arbeitnehmers verarbeitet, ist er gemäß § 13 DSGVO verpflichtet, dem Arbeitnehmer unaufgefordert umfassende Informationen gemäß Datenschutz Grundverordnung zu erteilen. Um dieser Verpflichtung Rechnung zu tragen, wird die Verwendung des Formulars auf Seite 58 empfohlen.

Ist im Unternehmen des Arbeitgebers ein Datenschutzbeauftragter bestellt, so sind dem Arbeitnehmer auch dessen Daten mitzuteilen.

Wird der Arbeitnehmer mit der Verarbeitung von persönlichen Daten Dritter, bspw. andere Arbeitnehmer oder von Kunden und sonstigen Vertragspartnern des Arbeitgebers betraut, so muss der Arbeitnehmer über die Vorschriften des Datenschutzes belehrt werden und sollte eine Verpflichtungserklärung über die Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Anforderungen abgeben. Für diesen Fall wird die Verwendung des Formulars auf Seite 61 empfohlen.

11. Formulararbeitsverträge und deren Inhaltskontrolle

Es ist üblich, standardisierte vorformulierte Arbeitsverträge zu verwenden. Da mit solchen Formulararbeitsverträgen eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Beziehungen erfasst werden soll, ist in jedem Einzelfall das Recht der

Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu beachten.

Seit dem 01.01.2003 unterliegen alle Arbeitsverträge der so genannten Inhaltskontrolle. Gemäß § 310 Abs. 4 S. 2 BGB sind bei der Anwendung des AGB-Rechts die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten zu berücksichtigen. Die Bestimmungen der §§ 310 ff. BGB hat das Bundesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Beurteilung von Einzelfällen überprüft und festgestellt, dass früher zulässige Klauseln einer Inhaltskontrolle nicht mehr standhalten.

Für Verträge, die bis zum 31.12.2001 geschlossen wurden, kann eine unwirksame Klausel im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung geändert werden.

Für Verträge, die nach dem 31.12.2001 geschlossen wurden, scheidet eine geltungserhaltende Reduktion nach der Rechtsprechung des BAG grundsätzlich aus.

Vertragsstrafen sind grundsätzlich zulässig, wie sich aus der angemessenen Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nach § 310 Abs. 4 S. 2 BGB ergibt. Die Arbeitsleistung selbst ist nicht vollstreckbar.

Eine Vertragsstrafenabrede kann jedoch gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn die Bestimmung nicht klar und deutlich ist oder die Strafe zu hoch bemessen ist.

Allgemein gehaltene Formulierungen bei der Vertragsstrafe für ein schuldhaft vertragswidriges Verhalten sind wegen Verstoßes gegen das Bestimmtheitsgebot unwirksam.

12. Bindung von Arbeitsvertrag und Tarifvertrag

Die Anwendung von Tarifnormen auf Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist zwingend geboten, wenn eine beiderseitige Gebundenheit an den Tarifvertrag über die Mitgliedschaft in den Tarifvertragsparteien besteht. Arbeitgeber müssen Mitglied des abschließenden Arbeitgeberverbandes sein oder selbst einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft abgeschlossen haben. Arbeitnehmer müssen Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sein.

nehmenszielen und andererseits Verständnis des Arbeitgebers für die persönlichen Belange der Arbeitnehmer sind sehr hilfreich.

Zu den Rechten der Arbeitgeber gehört es in bestimmten Fällen, insbesondere bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Überstunden zu verlangen, die im Regelfall von ihm zu bezahlen sind. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern eine Elternzeit gewähren, wenn sie bereits mehr als sechs Monate gearbeitet haben und bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Der Arbeitgeber hat – eingegliedert in den Verlauf der Arbeitstage – den Arbeitnehmern Erholungspausen zu gewähren, die nicht zur Arbeitszeit zählen, andererseits aber auch nicht vergütet werden. Ferner hat der Arbeitgeber im Falle eines durch Krankheit bedingten Nichterscheins des Arbeitnehmers auf der Arbeitsstelle bis zu sechs Wochen die normale Vergütung weiter zu zahlen.

Es gibt weitere Positionen, die im Arbeitsleben eine Rolle spielen. Dazu gehören neben Überstundenregelung, Elternzeit, Erholungspausen und Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall auch Dienstkleidung, Rauchen, Alkoholgenuss, Störung des Betriebsfriedens, freie Meinungsäußerung, Überwachung der Arbeitnehmer durch Videokameras, das Mithören von telefonischen Dienst- und Privatgesprächen, Speicherung von persönlichen Angaben auf dem dienstlichen Computer, Kontrolle der E-Mails, Torkontrollen, Leibesvisitationen, Überwachung durch Detektive, Datenabgleich zur Korruptionsbekämpfung etc.

3. Das Fragerecht des Arbeitgebers und die Abwehr von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

Der Arbeitgeber muss, wenn er sein Fragerecht ausüben möchte, ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung

Kapitel III: Das laufende Arbeitsverhältnis

1. Weisungsrecht des Arbeitgebers

Das Weisungsrecht (auch Direktionsrecht genannt) ist häufig in Arbeitsverträgen nur rahmenmäßig umschrieben. Das Weisungsrecht ist die Befugnis des Arbeitgebers, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung sowie Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb näher zu bestimmen. Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, die Einzelheiten der Arbeitsleistung, die im Arbeitsvertrag im Allgemeinen nicht geregelt sind, festzulegen und arbeitsbegleitende sowie organisatorische Anweisungen zu treffen. Hierzu gehören unter anderem das Rauch- und Alkoholverbot sowie das Tragen von Schutzkleidung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers über die Einzelheiten der Arbeitsleistung und über die notwendige Ordnung und das Verhalten im Betrieb Folge zu leisten, soweit nicht durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag die Einzelheiten anderweitig festgelegt sind. Allerdings darf die Weisung des Arbeitgebers nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen. Um durch Ausübung des Weisungsrechts eine nach dem Arbeitsvertrag nicht geschuldete Arbeitsverpflichtung zu erreichen, muss er allerdings den Arbeitsvertrag durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer ändern oder eine Änderungskündigung aussprechen. Die rechtliche Grundlage des Weisungsrechts ist einheitlich für alle Arbeitnehmer in § 106 GewO gesetzlich geregelt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist in § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG enthalten.

2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im betrieblichen Alltag

Die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden durch die Unternehmensziele geprägt. Zu erreichen sind diese Ziele nicht nur durch die technische Ausstattung, sondern auch und ganz besonders durch das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft. Gegenseitige Rücksichtnahme sowie Identifizierung der Arbeitnehmer mit den Unter-

Kapitel III: Das laufende Arbeitsverhältnis | Allgemeiner Teil

haben. Zulässig sind daher Fragen nach der fachlichen Qualifikation, Ausbildung, beruflichem Werdegang und der zuletzt ausgeübten Tätigkeit (BAG, Urteil vom 12.02.1970 – 2 AZR 184/69). Interessanterweise hat das Bundesarbeitsgericht dem Bewerber zugestanden, bei unzulässigen Fragen, zu denen auch solche nach persönlichen Vorlieben und der sexuellen Orientierung des Bewerbers gehören, wahrheitswidrig zu antworten, also mit einer Notlüge Stellung zu nehmen (BAG, Urteil vom 21.02.1991 – 2 AZR 449/90). Fragen eines zukünftigen Arbeitgebers, z. B. einer Fluggesellschaft, an einen einzustellenden Piloten nach Dauer und Art bisheriger Erkrankungen dürften nach diesseitiger Auffassung zulässig sein.

Im Rahmen gegenseitiger Rechte und Pflichten aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis lassen sich jedoch häufig Auseinandersetzungen nicht vermeiden. Zur Regelung von Differenzen sind in erster Linie persönliche Gespräche zur Beilegung die beste Lösung. Wenn dies wegen unachgiebigen Verhaltens der Beteiligten nicht möglich ist, können Rechtsanwälte oder kann für den Arbeitnehmer der Betriebsrat eingeschaltet werden. In bestimmten Fällen kann bzw. muss der Schlichtungsausschuss bemüht werden, bevor einer der Beteiligten ein streitiges Verfahren vor dem Arbeitsgericht einleitet.

4. Ausschlussfristen

Sinn und Zweck von Ausschlussfristen ist es, die u. a. in einem Arbeitsverhältnis Beteiligten möglichst schnell und umfassend über das Bestehen oder den Ausschluss von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zu unterrichten. Die Wirksamkeit von Ausschlussfristen setzt allerdings eine entsprechende Vereinbarung voraus. Diese Vereinbarung kann nicht nur im Einzelvertrag, sondern auch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung erfolgen. Ausschlussfristen haben zur Folge, dass Ansprüche mit Zeitablauf erlöschen, während bei Verjährungsfristen der Gläubigeranspruch fortbesteht, die Durchsetzung allerdings mit einem Leistungsverweigerungsrecht verhindert werden kann.

Es ist zwischen **einstufigen und zweistufigen Ausschlussfristen** zu unterscheiden. Bei einstufigen Ausschlussfristen müssen die Ansprüche innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht werden. Bei der zweistufigen Ausschlussfrist müssen Ansprüche innerhalb der ersten Frist gegenüber dem Arbeitgeber und innerhalb der zweiten Frist klageweise geltend gemacht werden, soweit der Arbeitgeber die geltend gemachten Ansprüche abgelehnt hat.

Zur Einhaltung einer **einstufigen Ausschlussfrist** ist lediglich eine eigenhändig unterschriebene Anspruchserhebung notwendig. Bei der **zweistufigen Ausschlussfrist** ist erforderlich, dass die Ansprüche gerichtlich weiterverfolgt werden.

Ist die in einem Arbeitsvertrag enthaltene einstufige Ausschlussfrist zu kurz bemessen, wird der Arbeitnehmer dadurch unangemessen benachteiligt. Die Ausschlussfrist ist daher unwirksam. Die Ausdehnung der Ausschlussfrist auf eine zulässige Dauer ist höchstrichterlich abgelehnt worden. Daher gelten in einem solchen Fall allein die gesetzlichen Verjährungsvorschriften.

Nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts können zweistufige Ausschlussfristen grundsätzlich geteilt werden. Daher kann die erste Stufe bei zweistufigen Ausschlussfristen bei Unwirksamkeit der zweiten Stufe wirksam bleiben.

5. Arbeitszeitflexibilisierung

Als flexible Arbeitszeit werden Arbeitszeitleösungen bezeichnet, die hinsichtlich Lage und Dauer der Arbeitszeit täglich, wöchentlich, monatlich oder anders von der so genannten Normalarbeitszeit abweichen.

Falls ein kollektiver Bezug besteht, unterliegen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates.

6. Mutterschutz

Der Mutterschutz ist im Mutterschutzgesetz festgelegt, das die Bedingungen für den Einsatz von schwangeren Frauen in einem Arbeitsverhältnis fest-

schreibt. Sie genießen Kündigungsschutz in der Zeit der Schwangerschaft und für vier Monate nach der Entbindung (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Neben dem Mutterschutzgesetz gibt es noch die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz. Sie verpflichtet den Arbeitgeber, für jede Tätigkeit, bei der eine werdende oder eine stillende Mutter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe und physikalische Schadfaktoren sowie Gefahren oder Arbeitsbedingungen nach Anl. 1 dieser Verordnung gefährdet werden kann, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung zu beurteilen.

Die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte, soweit diese am Stück mitarbeiten, sind voll in den Schutzbereich des Mutterschutzgesetzes einbezogen (§ 1 Nr. 2 MuSchG). Geschützt werden auch weibliche Vorstandsmitglieder und Geschäftsführerinnen. Dabei spielen Familienstand, Lebensalter oder Staatsangehörigkeit keine Rolle. Ebenso ist unbeachtlich, ob die Arbeitnehmerinnen gesetzlich oder privat krankenversichert sind und welches Einkommen sie oder die Familie beziehen.

Das Mutterschutzgesetz wird auch angewendet bei fehlerhaft begründeten Arbeitsverhältnissen, die nichtig und daher zu jedem Zeitpunkt für die Zukunft aufgelöst werden können.

Die Schwangere ist verpflichtet, dem Arbeitgeber nach § 5 Abs. 1 MuSchG ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitzuteilen, sobald ihr der Zustand bekannt ist.

7. Elternzeit

Die Elternzeit ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmer gemäß § 15 Abs. 1 BEEG, wenn sie mit ihrem Kind, mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 3 oder 4 BEEG erfüllen, oder mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Elternzeitberechtigung besteht unabhängig davon, ob ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt. Die Inanspruchnahme von Elternzeit verlängert nicht ein befristetes Arbeitsverhältnis. Auch Teilzeitbeschäftigte, einschließlich der geringfügig Beschäftigten sowie Heimarbeiter, können Elternzeit beanspruchen (§ 15 BEEG). Der Anspruch besteht auch für leitende Angestellte. Neben Arbeitnehmern haben auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten Anspruch auf Elternzeit (§ 20 Abs. 1 BEEG). Hier verlängert sich das Ausbildungsverhältnis um die Dauer der Elternzeit. Anspruchsvoraussetzung für die Elternzeit ist, dass der Arbeitnehmer das Kind selbst betreut und erzieht und in einer der dort näher bestimmten familienrechtlichen Beziehung zu dem zu erziehenden Kind steht. Der Arbeitnehmer muss mit dem Kind dauerhaft räumlich Zusammenleben und eine häusliche Gemeinschaft bilden. Die Erwerbstätigkeit des anderen Elternteils ist nicht erforderlich, auch wenn die Eltern gemeinsam Elternzeit nehmen. Allerdings verlängert sich die Gesamtdauer der Elternzeit dadurch nicht.

Außerdem haben nach § 15 Abs. 1 Buchst. a BEEG auch Großeltern Anspruch auf Elternzeit (so genannte Großelternzeit), wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und 1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder 2. ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr der Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für solche Zeiten, in denen keine Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beanspruchen. Während der Elternzeit darf Teilzeittätigkeit bis zu 30 Wochenstunden ausgeübt werden. Zulässig ist dies beim eigenen Arbeitgeber, bei einem fremden Arbeitgeber oder als selbstständige Erwerbstätigkeit.

Der Kündigungsschutz ist in § 18 BEEG geregelt. Es gilt für den Arbeitgeber ein Kündigungsverbot für die Zeit von acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit.

8. Pflegezeit und Familienpflegezeit

Die Pflegezeit unterliegt einem besonderen absoluten Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG. Er beginnt ab wirksamer Ankündigung der Pflegezeit, jedoch frühestens zwölf Wochen vor Beginn der geplanten Freistellung nach dem

Pflegezeitgesetz. Das Kündigungsverbot unterliegt einem Erlaubnisvorbehalt. Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder eine untergeordnete Behörde mit zuständigen Entscheidungsbefugnissen kann eine Kündigung in besonderen Fällen ausnahmsweise für zulässig erklären.

9. Arbeitsverhinderungen aus anderen persönlichen Gründen als eigener Erkrankung

In § 616 S. 1 BGB hat der Gesetzgeber einen Entgeltfortzahlungsanspruch normiert für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit, innerhalb derer der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert ist. Eine Verpflichtung für den Arbeitnehmer zur Nachleistung seiner Dienste besteht nicht. Dies ergibt sich aus einem Umkehrschluss aus § 619 BGB. Der in § 616 BGB enthaltene Anspruch „Lohn ohne Arbeit“ wird allerdings durch viele gesetzliche Sonderbestimmungen anderweitig geregelt, insbesondere ist in den verschiedensten Tarifverträgen festgelegt, für welche Zeit der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnzahlung ohne Arbeit hat.

Ein Verhinderungsgrund ist insbesondere anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich, unzumutbar oder die Arbeitsverhinderung unvermeidbar ist.

Ob in Formulararbeitsverträgen der völlige Ausschluss des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung wirksam vereinbart werden kann, ist – soweit erkennbar – bisher vom Bundesarbeitsgericht nicht entschieden. Die wohl überwiegende Meinung in der Literatur bejaht hingegen eine Möglichkeit des vollständigen Ausschlusses.

Jedenfalls setzt der Entgeltfortzahlungsanspruch voraus, dass das jeweilige Ereignis die alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung ist (BAG, Urteil vom 25.05.1983, AP Nr. 53 zu § 1 LohnFG).

Der Entgeltfortzahlungsanspruch gilt nur für die Kernarbeitszeit, weil außerhalb dieser Arbeitszeit eine Arbeitsverpflichtung nicht besteht und daher bei fehlender Arbeitsleistung auch kein Entlohnungsanspruch besteht (BAG, Urteil vom 16.12.1993, AP Nr. 5 zu § 52 BAT).

Die Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs „nicht erhebliche Zeit“ wird vom BAG nach dem Verhältnis von Dauer des Arbeits- oder Dienstverhältnisses zur Dauer der Verhinderungszeit vorgenommen (BAG, Urteil vom 17.12.1959, AP BGB § 616 Nr. 21). Diese Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes wird in der Literatur z. T. abgelehnt, weil der unbestimmte Rechtsbegriff „nicht erhebliche Zeit“ keine Festlegung auf eine feste Anzahl von Tagen erlaubt. Die Umstände des Einzelfalles sind deshalb nach den Verhältnissen im Bereich des Dienstnehmers maßgeblich zu berücksichtigen (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Aufl., Seite 1608).

Auch der Begriff „persönliche Leistungshindernisse“ wird nach Art und Dauer unterschiedlich interpretiert und entsprechend aufgeschlüsselt. Der Anspruch aus § 616 S. 1 BGB wird ausgeschlossen bei zumutbaren Leistungshindernissen hierzu gehören z. B. Familienfeiern, Fortbildungsveran-

staltungen, Sportveranstaltungen, Abnahmen beim TÜV sowie Prüfungen, die nicht im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung stehen.

Der Anspruch aus § 616 S. 1 BGB wird des Weiteren ausgeschlossen bei objektiven Leistungshindernissen, zu denen zählt die Rechtsprechung und zum Teil auch das Bundesarbeitsgericht Demonstrationen, Fahrverbote, Krieg, Landestrauer, politische Unruhen, Smogalarm, Straßenglätte, witterungsbedingte Störungen (Schneeerwehungen, Eisglätte), Verkehrsstau, Straßensperre, Ausfall der öffentlichen Verkehrsmittel sowie Verkehrsstörungen (zu vergleichen BAG vom 08.12.1982, AP Nr. 58 zu § 616 BGB).

10. Urlaubsanspruch

Jeder Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer sowie jeder geringfügig Beschäftigte hat Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz, d. h. jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Freizeit, die unter anderem dazu dienen soll, die Arbeitskraft zu erhalten sowie Körper und Geist zu kräftigen. Die gesetzliche Mindesturlaubszeit beträgt 24 Werkstage, wobei die arbeitsfreien Samstage mitgezählt werden (§ 3 BUrlG). Durch Tarifverträge ist der Urlaubsanspruch ausgeweitet worden. Die absolute Mehrheit der tariflich erfassten Arbeitnehmer erhält einen Jahresurlaub von vier Wochen und mehr. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme wird nicht vom Arbeitnehmer, sondern vom Arbeitgeber festgesetzt. Allerdings muss der Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers, soweit es die Betriebsabläufe zulassen, berücksichtigen. Bei der Festlegung von Betriebsferien für die ganze Belegschaft ist der Betriebsrat – soweit vorhanden – anzuhören.

Jahresurlaub, der bis zum Jahresende nicht genommen wurde, verfällt, wenn er nicht bis einschließlich März des Folgejahres genommen wurde. Dies gilt bei EU-richtlinienkonformer Auslegung nicht für den gesetzlichen Urlaubsanspruch, der nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den Urlaub im Urlaubsjahr oder Übertragungszeitraum zu nehmen (BAG, Urteil vom 23.03.2010 – 9 AZR 128/09). Das Bundesurlaubsgesetz bestimmt im Übrigen, dass eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr nur ausnahmsweise bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen in Betracht kommt. Eine Abgeltung des Urlaubs durch Geldzahlung ist nur für den Fall vorgesehen, dass der Arbeitnehmer ihn wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen kann.

Das Urlaubsentgelt ist vor Urlaubsantritt auszuzahlen. Es bemisst sich in der Höhe nach dem durchschnittlichen Verdienst des Arbeitnehmers in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt (§ 11 BUrlG).

Erkrankt der Arbeitnehmer während der Urlaubszeit, hat er Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Jugendlichen und Schwerbehinderten steht zusätzlicher Urlaub zu.

Berufstätige Mütter und Väter haben aufgrund des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit die Möglichkeit, eine Elternzeit von bis zu drei Jahren in Anspruch zu nehmen.

Kapitel IV: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Bedeutung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis gehört zu den tragenden Säulen der freien Entfaltung der Persönlichkeit. Daher war und ist es die Aufgabe des Gesetzgebers, den Bestand der Arbeitsverhältnisse in einem Mindestumfang zu sichern. Hierzu dienen das Kündigungsschutzgesetz und unter anderem Kündigungsfristen für Arbeitnehmer. Da Arbeitsverhältnisse (mit Ausnahme bei Befristung) auf Dauer angelegt sind, können sie nur beendet werden, wenn ein besonderer Beendigungsgrund vorliegt. Dies kann eine einverständliche Aufhebung des Arbeitsvertrags sein, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine ordentliche fristgemäße oder in Ausnahmefällen durch eine außerordentliche fristlose Kündigung. Zur Wirksamkeit einer Kündigung muss der Arbeitgeber vorher den Betriebsrat oder den Personalrat anhören, soweit eine solche Arbeitnehmervertretung vorhanden ist. Unterlässt der Arbeitgeber die vorherige Anhörung des Betriebsrates oder des Personalrates, so ist die Kündigung nichtig. Die Anhörung kann nicht nachgeholt werden.

2. Abmahnung durch den Arbeitgeber

Will ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis mit einer verhaltensbedingten Kündigung beenden, so hat er vorher dem Arbeitnehmer eine Abmahnung zu erteilen. Eine gesetzliche Grundlage für eine solche Abmahnung gibt es nicht. Sie beruht auf der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. Bevor eine Abmahnung ausgesprochen wird, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zu hören. Um die Wirksamkeit einer Abmahnung zu gewährleisten, sind die einzuhaltende Pflicht, die konkrete Pflichtverletzung und der Hinweis auf die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfalle konkret zu bezeichnen.

3. Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber hat Ansprüche gegen einen Arbeitnehmer für jeden Schaden, den dieser ihm durch vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung seiner

Kapitel IV: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses | Allgemeiner Teil

arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zufügt (§ 619a BGB).

Die Höhe des Ersatzanspruchs wird unter Umständen beeinflusst durch ein Mitverschulden des Arbeitgebers.

Im Übrigen wird nach dem Schweregrad der Vertragsverletzung unterschieden.

Bei **geringer Fahrlässigkeit** entfällt der Ersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer.

Bei **grober Fahrlässigkeit** hat der Arbeitnehmer in der Regel in vollem Umfang zu haften. Eine Haftungsbegrenzung kommt jedoch infrage, wenn zwischen den Einkünften des Arbeitnehmers und der Höhe des entstandenen Schadens ein auffälliges Missverhältnis besteht.

Bei **mittlerer Fahrlässigkeit** wird der Schaden geteilt. Die Schadensverteilung hängt dabei von mehreren Umständen ab, insbesondere von der Höhe der Vergütung, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und unter anderem dem bisherigen arbeitsvertraglichen Verhalten des Arbeitnehmers sowie gefahrenerhöhenden Elementen der Arbeitnehmertätigkeit. Beim Arbeitgeber können unter Umständen bestimmte Unterlassungen zu einer Reduzierung der Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitnehmer führen.

Heute spielt das Kriterium „gefahr geneigte Tätigkeit“ nur noch eine Rolle im Rahmen der Abwägung der Haftungsbeschränkung und Haftungsverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer haftet nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich, wenn der Schadensfall im Rahmen seiner betrieblich veranlassten Arbeit, die aufgrund seines Arbeitsverhältnisses geleistet wurde, entsteht.

4. Aufhebungsvertrag

Durch einen Aufhebungsvertrag (auch Auflösungsvertrag genannt) wird das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. Darüber hinaus werden in dem Aufhebungsvertrag oft auch weitere Modalitäten geregelt, die im Zusammenhang mit der Beendigung stehen. Im Unterschied zur Kündigung als einseitiger Beendigung des Vertragsverhältnisses ist der Aufhebungsvertrag eine zweiseitige Beendigung.

Der Aufhebungsvertrag hat gegenüber einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung den Vorteil, dass keine Fristen zu beachten sind. Der Arbeitnehmer kann ohne Einhaltung der Kündigungsfrist das Unternehmen verlassen und der Arbeitgeber muss keine Kündigungsschutzbestimmungen beachten. Auch muss der Betriebsrat nicht eingeschaltet werden. Für den Aufhebungsvertrag ist gemäß § 623 BGB die Schriftform zwingend vorgeschrieben. Ohne Schriftform ist der Vertrag von vornherein unwirksam. Die Parteien eines Aufhebungsvertrags können weder vom Vertrag zurücktreten noch steht ihnen ein gesetzliches Widerrufsrecht zu. Gerät allerdings der Arbeitgeber mit einer Abfindungszahlung in Verzug, und setzt ihm der Arbeitnehmer eine Frist mit Ablehnungsandrohung, kann er von seinem gesetzlichen Rücktrittsrecht Gebrauch machen, es sei denn dieses Recht ist vertraglich ausgeschlossen. Die Rücktrittserklärung muss gegenüber dem Arbeitgeber abgegeben werden.

5. Kündigung des Arbeitsverhältnisses

5.1 Ordentliche Kündigung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss nach § 623 BGB schriftlich erfolgen. Dabei spielt es keine Rolle, von welchem Partner sie ausgesprochen wird, ob sie eine ordentliche oder außerordentliche ist, ob sie befristet oder entfristet wirken soll, ob sie das Arbeitsverhältnis unbedingt beenden oder abhängig vom Verhalten des Erklärungsempfängers ändern soll (BAG, Urteil vom 16.09.2004 – 2 AZR 447/03). Auch eine vorsorgliche Kündigung bedarf der Schriftform. Hingegen ist eine Teilkündigung auf die Ablösung einzelner Vertragsbestimmungen und nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet, so dass § 623 BGB keine Anwendung findet.

Hat der Arbeitgeber das Schriftformerfordernis nicht beachtet, kann der Arbeitnehmer auch noch nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist gerichtlich gegen die Kündigung vorgehen. Eine Angabe von Kündigungsgründen ist nicht erforderlich. Der Empfänger hat jedoch einen Anspruch auf nach-

trägliche Mitteilung der Kündigungsgründe, wenn er dies ausdrücklich verlangt. Eine Kündigung vor Dienstantritt kann schon vor der Aufnahme der Tätigkeit ausgesprochen werden, löst jedoch unter Umständen Schadensersatzansprüche aus. Häufig werden Kündigungen vor Dienstantritt vertraglich ausgeschlossen.

5.2 Betriebsbedingte Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis deshalb kündigt, weil er den Arbeitnehmer wegen betrieblicher Erfordernisse in dem Betrieb nicht weiter beschäftigen kann. Die Ursache des Kündigungsgrundes liegt damit im Bereich des Arbeitgebers. Dieser kann oder will seinen Betrieb nicht mehr mit der bisherigen Personalstärke fortführen. Er trifft daher eine unternehmerische Entscheidung, die zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen führt.

Nach § 1 KSchG darf aus betriebsbedingten Gründen nur gekündigt werden, wenn der Beschäftigungsbedarf für einen oder mehrere Arbeitnehmer in dem bisher wahrgenommenen Aufgabenbereich auf Dauer entfällt und der Arbeitnehmer nicht auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Sind mehrere vergleichbare Arbeitnehmer betroffen, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer, denen er kündigen möchte, zudem nach bestimmten sozialen Kriterien auswählen. Er muss dabei die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.

Die Rechtmäßigkeit einer betriebsbedingten Kündigung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einer dreistufigen Prüfung zu unterziehen. Es muss eine unternehmerische Entscheidung vorliegen, die zum Wegfall eines oder mehrerer Arbeitsplätze führt, es darf keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit geben und die Sozialauswahl muss ordnungsgemäß durchgeführt worden sein.

Ausnahmen gibt es bei Kleinbetrieben und Zeitarbeitsunternehmen. Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht in Betrieben mit weniger als elf Mitarbeitern. Daher gilt auch in den vorgenannten Betrieben grundsätzlich keine Pflicht eine Sozialauswahl vorzunehmen, wenn sie höchstens zehn Mitarbeiter beschäftigen.

5.3 Außerordentliche Kündigung

Gemäß § 626 BGB können Arbeitsverhältnisse von beiden Vertragspartnern außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden. Von diesem außerordentlichen Kündigungsrecht kann auch schon vor Beginn des Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht werden und beendet den Arbeitsvertrag vor seiner Realisierung (BAG, Urteil vom 25.03.2004 – 2 AZR 324/03). Es kann weder durch einzelvertragliche noch kollektivvertragliche Regelungen ausgeschlossen oder erweitert werden (BAG, Urteil vom 05.02.1998 – 2 AZR 367/01). Zulässig ist allerdings eine Regelung in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, die die Kündigung an die Zustimmung des Betriebsrats oder im Falle der Zustimmungsverweigerung an die Entscheidung einer Einigungsstelle bindet (LAG Köln, Urteil vom 24.11.1983 – 3 Sa 755/83). Unzumutbare Erschwerungen einer außerordentlichen Kündigung z. B. Verpflichtung zur Zahlung von Abfindungen, Vertragsstrafen oder Rückzahlung von Urlaubsentgelt sind ebenfalls unzulässig (BAG, Urteil vom 18.12.1961 – 5 AZR 104/61).

Ein wichtiger Kündigungsgrund ist immer dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, die dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung nicht zugemutet werden kann. Hieraus ergibt sich, dass die vorgenannte gesetzliche Bestimmung keinen absoluten Kündigungsgrund enthält (BAG, Urteil vom 10.06.2010 – 2 AZR 541/09). Den Tatsachengerichten steht daher bei der Beurteilung der Frage, ob ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt, ein sehr weiter Beurteilungsspielraum zu. Um die sich bei dieser Rechtslage aus dem Konflikt ergebende Unsicherheit einzuschränken, hat das Bundesarbeitsgericht allgemeine Grundsätze zur Prüfung eines wichtigen Grundes entwickelt. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist der Zugang der Kündigung. Nachträglich eingetretene Umstände können nur mit Ein-

schränkung Berücksichtigung finden. Sie müssten schon dazu führen, dass Gründe, die zur Kündigung geführt haben, anders zu bewerten sind. Einen weiteren Gesichtspunkt, der für die Bewertung einer außerordentlichen Kündigung wichtig ist, ist die Frage, ob dem Kündigungsberechtigten zum Zeitpunkt der Kündigung objektiv nicht mehr zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Es geht also nicht um die Frage einer Sanktionierung des vergangenen Verhaltens, sondern um die Frage, ob dem Kündigenden eine weitere Zusammenarbeit zuzumuten ist (Prognoseprinzip).

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung muss in der Regel der Kündigung eine Abmahnung vorausgegangen sein (BAG, Urteil vom 17.02.1994 – 2 AZR 616/93). Eine solche Abmahnung ist allerdings entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach einer Abmahnung nicht zu erwarten ist oder eine besonders schwere Pflichtverletzung vorliegt, die für den Arbeitnehmer völlig problemlos erkennbar ist, und der Arbeitnehmer auch erkennen kann, dass der Arbeitgeber dieses Verhalten nicht hinnehmen wird (BAG, Urteil vom 10.06.2010 – 2 AZR 541/09).

Eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung, die auf einen personenbedingten Grund gestützt wird, setzt in der Regel Verschulden des Arbeitnehmers voraus, wie z. B. die Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder der Wegfall der Arbeitserlaubnis. Auch mangelnde Eignung oder Krankheit des Arbeitnehmers kann Grund für eine fristlose personenbedingte Kündigung, eventuell mit sozialer Auslauffrist, sein.

Eine außerordentliche Kündigung ist fristgebunden. Sie kann gemäß § 626 BGB nur innerhalb einer zweiwöchigen Frist erfolgen, die mit dem Zeitpunkt beginnt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt (BAG, Urteil vom 25.11.2010 – 2 AZR 171/09). Wird die Frist versäumt, wird unwiderleglich vermutet, dass dem Kündigungsberechtigten trotz Vorliegens eines Kündigungsgrundes die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist. Nach Ablauf der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist das Kündigungsrecht verwirkt (BAG, Urteil vom 01.02.2007 – 2 AZR 333/06).

5.4 Kündigungsschutzklage

Die Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht ist das Mittel der Wahl, um sich gegen unberechtigte Kündigungen zu wehren. Das Gesetz räumt dem Kläger eine Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zur Klageerhebung ein. Wird die Frist verpasst gilt die Kündigung als wirksam (§§ 4, 7 KSchG). Die Klage ist auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtet. Viele Kündigungsschutzprozesse enden allerdings mit einem Vergleich, mit dem das Arbeitsverhältnis mit der Zahlung einer Abfindung beendet wird. Die Klage muss das angerufene Gericht bezeichnen, den Kläger und den Beklagten angeben, den Antrag auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist sowie die klagebegründenden Tatsachen enthalten. In der Regel wird die Klage schriftlich beim Arbeitsgericht eingereicht. Sie kann jedoch ebenfalls zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichtes erklärt werden. Vor dem Arbeitsgericht benötigen die Parteien keine anwaltliche Vertretung.

5.5 Weiterbeschäftigungs- und Wiedereinstellungsanspruch

Der Weiterbeschäftigungsanspruch eines Arbeitnehmers, der mit seinem Arbeitgeber über das Arbeitsverhältnis im Streit steht, umfasst den Zeitraum bis zur Klärung des Bestehens oder Nichtbestehens des Arbeitsverhältnisses. Hierbei unterscheidet man zwischen dem individualarbeitsrechtlichen und dem kollektivarbeitsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch.

Für den individualarbeitsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruch gibt es keine konkrete gesetzliche Grundlage. Aufgrund der Erkenntnis, dass jeder Arbeitnehmer das Recht hat, während des Prozesses weiterbeschäftigt zu werden, da sonst finanzielle Nachteile drohen, dienen als Rechtsgrundlagen die §§ 611, 613 S. 1 und § 242 BGB in Verbindung mit den Art. 1 und 2 GG. Ein wirksamer Anspruch auf Weiterbeschäftigung ist davon abhängig, dass die Kündigung unwirksam ist, der Arbeitnehmer ein besonderes Beschäftigungsinteresse hat und aufgrund eines Urteils im arbeitsgerichtlichen Verfahren der Bestand des Arbeitsverhältnisses sichergestellt ist.

Ein kollektivrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch hat seine Rechtsgrundlage in § 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass der Betriebsrat der Kündigung widersprochen und der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben hat und es sich nicht um eine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 BGB handelt.

Der Wiedereinstellungsanspruch nach wirksamer Kündigung wird vom Bundesarbeitsgericht bejaht, jedoch unter der Voraussetzung, dass die Kündigung auf einer Prognose beruht, die sich während des Laufs der Kündigungsfrist als falsch erweist, der Arbeitgeber mit Rücksicht auf die Wirksamkeit der Kündigung noch keine Dispositionen getroffen hat und für ihn die unveränderte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist (BAG, Urteil vom 27.02.1997 – 2 AZR 160/96).

6. Anfechtungserklärung durch den Arbeitgeber

Grundsätzlich steht dem Arbeitgeber das Recht zu, einen Arbeitsvertrag anzufechten. Anfechtungsgründe sind im wesentlichen Irrtum und arglistige Täuschung. Hat ein Arbeitnehmer bei einem Einstellungsgespräch z. B. zulässige Fragen des Arbeitgebers wahrheitswidrig beantwortet, so kann der Arbeitgeber in der Regel den Arbeitsvertrag anfechten. Erforderlich ist ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung der gestellten Frage (BAG, Urteil vom 28.05.1998 – 2 AZR 549/97).

Hat der Arbeitnehmer bei einer zulässigen Frage nach Vorstrafen und eventuell laufenden Ermittlungsverfahren eine falsche Erklärung abgegeben, ist eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung zulässig (BAG, Urteil vom 20.05.1999 – 2 AZR 320/98).

Eine Anfechtungserklärung führt jedoch in der Regel nicht dazu, dass das Rechtsgeschäft als von Anfang an nichtig anzusehen ist. In der Rechtsprechung hat sich der Grundsatz herausgebildet, dass wegen des Charakters des Arbeitsverhältnisses als Dauerrechtsverhältnis ein laufender Arbeitsvertrag, in dem bereits Arbeitsleistungen erbracht worden sind, nicht mehr mit rückwirkender Kraft angefochten werden kann. Das Arbeitsverhältnis erfährt lediglich eine kündigungsähnliche Wirkung für die Zukunft (BAG, Urteil vom 20.02.1986 – 2 AZR 244/85; BAG, Urteil vom 28.01.1998 – 4 AZR 473/96).

Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitstätigkeit begonnen oder hat er – aus welchen Gründen auch immer – die Arbeitsleistung eingestellt, soll die Anfechtung auf den Zeitpunkt der Außerfunktionssetzung zurückwirken können (BAG, Urteil vom 16.09.1982 – 2 AZR 228/80).

Bei der Bewertung einer Vertragsanfechtung ist jedoch in jedem Fall der allgemein gültige Grundsatz von Treu und Glauben zu beachten. Sind beispielsweise die Rechte des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Anfechtung nicht mehr beeinträchtigt, entfällt damit das Recht zur Auflösung des Arbeitsvertrags (BAG, Urteil vom 28.05.1998 – 2 AZR 594/97; BAG, Urteil vom 06.07.2000 – 2 AZR 543/99).

Kapitel V: Verschiedenes

1. Zeugnis und Arbeitspapiere

Beim Arbeitszeugnis unterscheidet man im Wesentlichen zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis sowie einem Endzeugnis, einem vorläufigen Zeugnis und einem Zwischenzeugnis. Gemeinsam ist allen Zeugnissen, dass sie der gesetzlichen Vorgabe des § 109 Abs. 2 GewO entsprechen müssen. Das Zeugnis muss daher klar und verständlich formuliert sein, keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.

2. Rückzahlungsklauseln

Rückzahlungsklauseln spielen im Arbeitsleben eine nicht unerhebliche Rolle. Sie sind besonders im Bereich der Aus- und Fortbildung sowie für Sondervergütungen gängige Praxis. Durch eine Rückzahlungsklausel verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Erstattung von vorangegangenen, freiwilligen Aufwendungen des Arbeitgebers. Rückzahlungsklauseln sind im Rahmen der Vertragsfreiheit zweifelsfrei zulässig, dürfen den Arbeitnehmer aber bei seiner Trennung vom Arbeitgeber nicht unzumutbar belasten. Auch bei Darlehen und Vorschüssen können Rückzahlungsklauseln vereinbart

Kapitel V: Verschiedenes | Allgemeiner Teil

werden. Formvorschriften gibt es für Rückzahlungsvereinbarungen keine. Wichtig ist, dass die Vereinbarung schriftlich erfolgt und von beiden Seiten unterzeichnet wird. Unwirksam sind nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts solche Rückzahlungsklauseln, die eine Rückzahlungspflicht auch für Fälle vorsehen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber veranlasst wurde. Der Umfang einer Rückzahlungsverpflichtung wird regelmäßig an den Fortbestand des Arbeitsvertrags geknüpft. Die Dauer der zulässigen Bindung des Arbeitnehmers hängt im Wesentlichen von der Dauer der Fortbildungsmaßnahme ab. Im Einzelfall ist die Einholung anwaltlichen Rates zu empfehlen.

3. Die betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersversorgung ist der Sammelbegriff für alle finanziellen Leistungen, die ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zur Altersversorgung, Versorgung von Hinterbliebenen bei Tod oder zur Invaliditätsversorgung bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit zusagt. Die Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass diese Teile ihres Lohns oder Gehalts in einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, die so genannte Entgeltumwandlung, umgewandelt werden. Für den Arbeitgeber bietet sie eine Möglichkeit, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Außerdem spart der Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersversorgung oftmals auch Lohnnebenkosten. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, sich an der Alterssicherung seiner Arbeitnehmer zu beteiligen. Der Arbeitgeber muss jedoch das Entgelt bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umwandeln.

Dem Arbeitgeber stehen im Übrigen fünf Wege zum Aufbau und zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung, die so genannten fünf Durchführungswege. Hierbei handelt es sich um direkt Zusagen/Pensionszusagen, Direktversicherungen, Unterstützungskassen, Pensionskassen und Pensionsfonds. Außerdem gibt es viele Tarifverträge und auch Betriebsvereinbarungen, die eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung vorsehen.

4. Betriebsübergang

Der Betriebsübergang führt zwar zu einem Inhaberwechsel, er führt jedoch nicht zu einer Beendigung der Arbeitsverhältnisse. Die Arbeitsverhältnisse gehen automatisch gemäß § 613a BGB auf den neuen Unternehmensträger über. Alle im Zeitpunkt des Betriebsübergangs rechtlich bestehenden Arbeitsverhältnisse werden vom Betriebsübergang erfasst. Ausgenommen sind freie Mitarbeiter, Handelsvertreter und Organmitglieder. Auch geht weder der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag über noch wird ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und dem neuen Unternehmensträger begründet. Eine Kündigung von Arbeitsverhältnissen durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Allerdings bleibt gemäß § 613a Abs. 4 S. 2 BGB das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen unberührt. Ein anderer Grund könnte z. B. vorliegen, wenn der Betriebsübergang nur äußerlicher Anlass, aber nicht tragender Grund für die Kündigung gewesen ist. Tragender Grund könnte beispielsweise die ernsthafte und endgültige Stilllegungsabsicht sein, jedoch nur wenn sie bereits greifbare Formen angenommen hat.

Die bisherige Betriebszugehörigkeit gilt auch für den neuen Arbeitgeber. Ein neuer Arbeitsvertrag muss nicht abgeschlossen werden. Soweit übergehende Arbeitsverhältnisse durch die Regelungen von Betriebsvereinbarungen bestimmt sind, verlieren diese Regelungen mit dem Betriebsübergang ihre unmittelbare und zwingende Wirkung und gehen mit dem Inhalt in die Arbeitsverträge der übergehenden Arbeitnehmer ein, den sie im Zeitpunkt des Betriebsübergangs hatten. Vor Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang dürfen solche übergegangenen Regelungen nicht zum Nachteil der übernommenen Arbeitnehmer, weder im Wege der Änderungskündigung noch durch Änderungsvertrag vorgenommen werden. Solche Vereinbarungen sind nichtig.

5. Betriebsrat

5.1 Institutionalisation

Der Betriebsrat ist eine institutionalisierte Vertretung von Arbeitnehmern in Betrieben, Unternehmen und Konzernen. Es handelt sich um ein Organ zur Mitbestimmung und Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, das auch an betrieblichen Entscheidungen mitwirkt. In den §§ 21–41 BetrVG sind Amtszeit und Geschäftsführung sowie Aufgaben und Rechte geregelt. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitnehmern das Recht ein, einen Betriebsrat zu wählen. Der Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes erstreckt sich nur auf Betriebe des privaten Rechts. Mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer müssen ständig beschäftigt sein. Aus diesem Kreis müssen wenigstens drei auch zum Betriebsrat wählbar sein.

Die Dauer der regelmäßigen Amtszeit beträgt vier Jahre. Um einen einheitlichen Endtermin zu schaffen, endet die Amtszeit spätestens am 31. März desjenigen Jahres, an dem die regelmäßigen Neuwahlen stattfinden. Die Geschäftsführung obliegt dem Betriebsratsvorsitzenden und einem Stellvertreter mit Ausnahme des Ein-Personen-Betriebsrats in Kleinbetrieben. Der Betriebsratsvorsitzende vertritt den Betriebsrat im Rahmen seiner Beschlüsse. Seine Rechtsstellung unterscheidet ihn daher von der eines Geschäftsführers, dessen Rechtshandlungen nach außen wirksam sind, obwohl sie gegen interne Bindungen verstoßen.

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es, die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern. Er hat darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Normen eingehalten werden. Ferner hat er Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern. Er muss sich darüber hinaus um benachteiligte Arbeitnehmer kümmern und die Eingliederung Schwerbehinderter, ausländischer und älterer Arbeitnehmer fördern sowie die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorantreiben.

Diese betriebliche Mitwirkung ist zu unterscheiden von der Unternehmensmitbestimmung durch Arbeitnehmer in Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften. Für Verwaltungen und öffentliche Dienststellen ist ein Personalrat zuständig. Für Betriebe der Religionsgemeinschaften und zugehöriger Einrichtungen ist die Mitwirkung der Arbeitnehmer aufgrund eigener Kirchen-gesetzgebung in einer so genannten Mitarbeitervertretung zu gewährleisten.

5.2 Rechtsfähigkeit und finanzielle Lage des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist weder rechtsfähig noch vermögensfähig. Er verfügt über keine eigenen Einnahmequellen. Er ist auch nicht berechtigt, Beiträge zu erheben. Beim oder durch den Betriebsrat entstandene Kosten muss in bestimmten Fällen der Arbeitgeber tragen. Voraussetzung dafür ist, dass die Kosten durch Betriebsratsaufgaben entstanden sind, die bei Beschlussfassung unter gewissenhafter Abwägung aller Umstände für erforderlich gehalten werden durften.

6. Die Gewerkschaft im Unternehmen

Die Gewerkschaften haben nach dem Betriebsverfassungsgesetz nur Aufgaben innerhalb der Betriebsverfassung. Es handelt sich dabei hauptsächlich um Initiativrechte, Unterstützungsleistungen sowie Überwachungsrechte bei Pflichtverletzungen von Arbeitgeber und Betriebsrat. Zugangsrechte zum Betrieb stehen der Gewerkschaft weder nach der Gesetzeslage noch nach der Rechtsprechung zu. Die einzige Ausnahme ist in § 2 Abs. 2 BetrVG enthalten. Voraussetzung für das Zutrittsrecht ist jedoch Handeln in Wahrnehmung der im Betriebsverfassungsgesetz genannten Aufgaben und Befugnisse.

Die Rechte der Gewerkschaften sind außerhalb der Betriebsverfassung gesetzlich nicht geregelt und müssten im Streitfall aus der verfassungsrechtlichen Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 1 GG hergeleitet werden. Gewerkschaftliche Werbung im Betrieb muss sich daran messen lassen, ob sie wegen der entgegenstehenden Interessen des Arbeitgebers Bestand hat. Hierzu gibt es eine Vielzahl von höchstrichterlichen Entscheidungen.



1. Unterrichtung des Betriebsrats über eine vorgesehene Einstellung

Betriebsrat

Frau / Herrn (Betriebsratsvorsitzender)

im Hause

Ort, Datum

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir beabsichtigen, zum _____ folgenden Arbeitnehmer einzustellen:

Name

Vorname

geboren am

wohnhaft in

Straße

Familienstand

Kinderzahl

fachliche Vorbildung

besondere soziale Eigenschaften

vorgesehener Arbeitsplatz

Werk / Abteilung

Vorgesehene Eingruppierung: _____ (nach Einarbeitung, spätestens

zum _____) / Eingruppierung nach der Einarbeitung

(Nichtzutreffendes bitte streichen.)

sonstige Bemerkungen

Die erforderlichen Bewerbungsunterlagen können in der Personalabteilung eingesehen werden. Wir bitten um Zustimmung zur Einstellung und Eingruppierung. Die – zumindest vorläufige – Einstellung und Eingruppierung der o. g. Person(en) zum angegebenen Zeitpunkt ist dringend erforderlich, da (kurze Begründung)

Unterschrift



2. Arbeitsvertrag für Arbeitnehmer im Handwerk

Arbeitsvertrag

Zwischen

Firmenbezeichnung

Straße/ Haus-Nr.

PLZ/ Ort

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt, und

Name, Vorname

Geburtsdatum

Straße/ Haus-Nr.

PLZ/ Ort

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt, wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der oben bezeichnete Arbeitnehmer tritt ab _____ als

(genaue Tätigkeits- bzw. Berufsbezeichnung)

auf unbestimmte Dauer in die Dienste des oben bezeichneten Arbeitgebers.

Seine Tätigkeit umfasst _____

2. Für das Arbeitsverhältnis gelten die für das _____ Handwerk jeweils gültigen Tarifverträge, soweit im Folgenden keine anderweitigen Vereinbarungen getroffen werden.
3. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit _____ Stunden. Die Lage der Arbeitszeit sowie der Pausen wird vom Arbeitgeber festgelegt.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden (einschließlich Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit) zu leisten. Etwaige Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit oder Geld ausgeglichen.

Alternative:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden (einschließlich Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit) zu leisten. Bis zu _____ Überstunden pro Monat sind mit der in § 2 Ziff. 1 bestimmten Vergütung abgegolten.

5. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer jederzeit ein anderes, seinen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechendes, zumindest gleichwertiges Aufgaben- und Verantwortungsgebiet ohne Einschränkung seiner Vergütung zu übertragen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist. Der Arbeitgeber behält sich auch vor, den Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens an einen anderen Ort einschließlich der Filialen bzw. Niederlassungen zu versetzen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist. Ist Montagetätigkeit vereinbart, so ist die Arbeitsleistung außerhalb des Betriebes an wechselnden Baustellen zu erbringen, welche mitunter auch von mehrtägiger Dauer mit erforderlicher Übernachtung sein können.
6. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Richtlinien und Anweisungen des Arbeitgebers in ihrer jeweiligen Fassung sowie die Anordnungen seiner Vorgesetzten zu beachten.





§ 2 Arbeitsentgelt

1. Der Arbeitnehmer erhält folgendes Arbeitsentgelt:

Bruttolohn insgesamt Euro

Bruttolohn je Stunde / Woche / Monat (*Nichtzutreffendes bitte streichen*)

Akkordlohn

Tariflohn der Lohngruppe _____ gemäß folgender Vereinbarung:

(s. evtl. Beiblatt)

im Beschäftigungs- bzw. Berufsjahr Euro

außertarifliche Zulage Euro

Zulage aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalles _____ Euro

2. Die Gewährung von etwaigen über- und außertariflichen Zahlungen (Boni, Zulagen), mit denen auch die erbrachte Arbeitsleistung honoriert wird, erfolgt stets unter dem Vorbehalt des Widerrufs. Der Widerruf kann im Fall einer wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers für die Zukunft insoweit ausgeübt werden, als die Gesamtvergütung des Arbeitnehmers um weniger als 25 Prozent verringert wird.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, etwaige über- und außertarifliche Leistungen auf die tarifliche Vergütung anzurechnen, wenn sich diese aufgrund einer Tariflohn- und Ortsklassenerhöhung oder Umgruppierung des Arbeitnehmers ändert.

3. Lohn- und sonstige Ansprüche auf Vergütung darf der Arbeitnehmer weder abtreten noch verpfänden.
4. Das Arbeitsentgelt ist jeweils am _____ zahlbar. Bei unbarer Zahlung gehen die Bankkosten zulasten des Arbeitnehmers.

§ 3 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren _____ Arbeitstagen. Arbeitstage sind alle Tage, die am Arbeitsort weder (bei 5-Tage-Woche auch: Samstag) Sonntage noch gesetzliche Feiertage sind.²
2. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.
3. Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, sonst verfällt er. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des Folgejahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.

Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden, geht dieser Urlaubsanspruch 15 Kalendermonate nach Ende des Urlaubsjahres, somit am 31.03. des zweiten Folgejahres unter.

4. Der vereinbarte übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen, sonst verfällt er. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies erforderlich machen. Im Falle der Übertragung muss der Zusatzurlaub in den ersten drei Monaten des nächsten Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des 31.03. des nächsten Kalenderjahres auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte.

Eine Abgeltung des Zusatzurlaubs wird ausgeschlossen.

5. Urlaubansprüche des Arbeitnehmers verfallen nur dann, wenn ihn der Arbeitgeber zuvor aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen, und ihn rechtzeitig und klar darauf hingewiesen hat, dass der Urlaubsanspruch andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraumes verfällt.
6. Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt ist.
7. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.
8. Im Übrigen gelten die jeweiligen betrieblichen Urlaubsregelungen sowie die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 4 Sonderleistungen

1. Werden neben dem in § 2 festgelegten Arbeitsentgelt Sonderleistungen (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, sonstige Gratifikationen) gewährt, mit denen ausschließlich die erbrachte oder zukünftige Betriebstreue honoriert wird, so erfolgt dies stets freiwillig mit der Maßgabe, dass auch durch eine wiederholte Leistung kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers weder dem Grunde nach noch der Höhe nach und weder für die Vergangenheit und auch nicht für die Zukunft begründet wird.
2. Ruht das Arbeitsverhältnis (z. B. Elternzeit, Grundwehrdienst, Wehrübung, unbezahlte Freistellung, Krankengeldbezug, Verletztengeld), verkürzt sich eine etwaige Sonderleistung für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel.³

Dies gilt nicht, wenn die Sonderleistung 150,00 Euro oder weniger beträgt. Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten mindert sich die Gratifikation pro Fehltag um ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt.

Eine etwaige Sonderleistung wird nur dann bezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis zum 31.12. des Bezugsjahres noch besteht und zu diesem Zeitpunkt weder gekündigt ist noch ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen wurde. Dies gilt nicht, wenn die Sonderleistung 150,00 Euro oder weniger beträgt. Scheidet der Arbeitnehmer durch Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag, Befristung des Arbeitsverhältnisses oder durch Kündigung des Arbeitgebers aus Gründen, die im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers liegen

- a) bei einer Sonderleistung bis zu einer vollen Monatsvergütung (im Auszahlungsmonat) vor Ablauf des 31.03. des folgenden Jahres
- b) bei einer Sonderleistung von mehr als einer vollen Monatsvergütung vor Ablauf des 30.06. des folgenden Jahres

aus dem Arbeitsverhältnis aus, so entfällt eine etwaige Sonderleistung. Bereits geleistete Zahlungen sind entweder zurück zu gewähren oder können bei der nächsten Gehaltszahlung unter Beachtung der Pfändungsfreigrenze einbehalten werden. Diese Rückzahlungsverpflichtung gilt nicht, wenn die Sonderleistung 150,00 Euro nicht übersteigt.

Optional:

Diese Rückzahlungsverpflichtung gilt ebenfalls nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem maßgeblichen Zeitpunkt aufgrund einer Kündigung aus betriebsbedingten Gründen oder aufgrund eines aus betriebsbedingtem Grund abgeschlossenen Aufhebungsvertrags endet.

3. Die vorstehende Regelung der Ziff. 2 findet entsprechende Anwendung auf alle etwaigen freiwilligen Sonderleistungen.
4. Für Sonderleistungen auf tariflicher Grundlage gelten die entsprechenden gültigen tariflichen Vereinbarungen.





§ 5 Arbeitsfähigkeit / Arbeitsverhinderung

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er alle wesentlichen erforderlichen gesundheitlichen Voraussetzungen zur Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit erfüllt, sodass Beeinträchtigungen des betrieblichen Ablaufs (z. B. erhebliche Einschränkungen der Leistungsfähigkeit für die beabsichtigte Tätigkeit, konkrete Ansteckungs- oder Verletzungsgefahren für Kollegen oder Kunden) ausgeschlossen oder auf ein unwesentliches Maß begrenzt werden können.
2. Die Feststellung der Schwangerschaft oder von Rechten aus dem Schwerbehindertengesetz bzw. anderen Gesetzen ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung vorher bzw. unverzüglich mitzuteilen und im Krankheitsfall durch eine Bescheinigung des behandelnden Arztes gemäß den Vorschriften des § 5 EFZG ab dem ersten Tag der Krankschreibung nachzuweisen. Dies gilt auch dann, wenn der Zeitraum der Entgeltfortzahlung bereits überschritten ist.
4. § 616 BGB findet keine Anwendung. Er wird abbedungen.

§ 6 Laufzeit / Kündigung

1. Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit kann beiderseits mit einer Frist gemäß gesetzlichen / tariflichen* Bestimmungen gekündigt werden. Vor Beginn des Arbeitsvertrags ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.
2. Nach Ablauf der Probezeit ist dieser Arbeitsvertrag mit einer Frist gemäß den gesetzlichen / tarifrechtlichen* Bestimmungen ordentlich kündbar. Eine Verlängerung der für den Arbeitgeber maßgeblichen Kündigungsfrist gilt auch für den Arbeitnehmer. Eine zum falschen Zeitpunkt ausgesprochene oder eine verspätet zugegangene Kündigung gilt als Kündigung zum nächstmöglichen Termin.
3. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer erstmals einen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente erwirbt.
4. Das Arbeitsverhältnis kann fristlos gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund nach § 626 BGB vorliegt. Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Termin.
5. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

*) Nichtzutreffendes streichen

§ 7 Vertragsstrafe / Freistellung / Vorfälligkeit

1. Kündigt der Arbeitnehmer vertragswidrig vor Beginn des Arbeitsvertrags, nimmt er seine Tätigkeit nicht vertragsgemäß auf, verweigert er unberechtigt vorübergehend die Arbeit oder beendet er den Arbeitsvertrag vertragswidrig, insbesondere unter Missachtung der geltenden Kündigungsfristen, verwirkt er eine Vertragsstrafe. Dies gilt auch für den Fall, dass der Arbeitgeber durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrags veranlasst wird. Die Höhe der Vertragsstrafe entspricht dem sich aus der Vergütung nach § 2 Abs. 1 zu errechnenden Bruttotageentgelt, das für jeden Tag der Zuwiderhandlung geschuldet ist, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt; sie beträgt aber maximal ein Brutto-Monatsgehalt.

Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung weiteren Schadens vor.

2. Der Arbeitgeber ist im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrags berechtigt, den Arbeitnehmer von seiner weiteren Tätigkeit für den Arbeitgeber freizustellen. Während der Zeit der Freistellung behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die vertragliche Vergütung; er muss sich jedoch 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. Im Fall einer unwiderruflichen Freistellung wird die Freistellungszeit auf etwaige Urlaubs- oder Freizeitausgleichsansprüche angerechnet.

3. Sollte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber Beträge aufgrund von Gehaltsvorschüssen oder ähnlichen Vorauszahlungen schulden, werden sämtliche Beträge sofort fällig und unter Beachtung der Pfändungsgrenzen aufrechenbar. Dem Arbeitnehmer gewährte Darlehen gelten mit Ausspruch der Kündigung als ordentlich mit einer Frist von einem Monat gekündigt. Entsprechendes gilt bei Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitnehmer, es sei denn, es liegt eine von dem Arbeitgeber zu vertretende außerordentliche Kündigung vor.

§ 8 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber seine volle Arbeitskraft widmen und dessen Interessen fördern. Jede weitere entgeltliche Tätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat eine beabsichtigte Nebentätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer anzuzeigen. Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend auch für unentgeltliche Nebentätigkeiten.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses und auch nach einer Beendigung über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 10 Ausschlussfrist / Verjährung

1. Alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der jeweils anderen Partei geltend gemacht werden. Lehnt der Anspruchsgegner den Anspruch ab oder äußert er sich nicht innerhalb eines Monats nach schriftlicher Geltendmachung, verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung bzw. nach dem Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht werden.
2. Abs. 1 gilt nicht für kraft Gesetz unverzichtbare Ansprüche (z. B. gemäß MiLoG, AEntG, BetrVG, TVG) sowie bei Ansprüchen wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen.
3. Die Verjährungsfrist für alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis beträgt ein Jahr. Dies gilt nicht bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen. Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Vorschriften über den Eintritt der Verjährung unberührt.
4. Die vorstehenden Absätze gelten auch für Ansprüche der Parteien, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen.

§ 11 Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (§§ 169 ff. SGB III). Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

Optional:

Durch die Kurzarbeit darf sich das Netto-Einkommen des Arbeitnehmers einschließlich Kurzarbeitergeld um maximal 25 Prozent gegenüber dem individuellen Netto-Einkommen vor Einführung der Kurzarbeit reduzieren, es sei denn, der Arbeitnehmer stimmt einer weitergehenden Reduzierung zu.





3. Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung

Arbeitsvertrag

Zwischen

Firmenbezeichnung

Straße/ Haus-Nr.

PLZ/ Ort

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt, und

Name, Vorname

Geburtsdatum

Straße/ Haus-Nr.

PLZ/ Ort

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt, wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn, Dauer und Inhalt

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____. Es wird für unbestimmte Zeit begründet.
2. Für das Arbeitsverhältnis gelten die für das Handwerk jeweils gültigen Tarifverträge, soweit im Folgenden keine anderweitigen Vereinbarungen getroffen werden.
3. Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit.

§ 2 Beendigung

1. Für beide Vertragspartner gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
2. Eine jede Kündigungserklärung bedarf der Schriftform und ist mittels eingeschriebenen Briefs zuzustellen.
3. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich geregelte Renteneintrittsalter vollendet hat.

§ 3 Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird mit folgenden Aufgaben betraut:

2. Der Arbeitnehmer berücksichtigt bei Ausübung seiner Tätigkeit alle berechtigten Interessen und Belange des Arbeitgebers.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei gleicher Vergütung auch andere, seinen Fähigkeiten entsprechende und ihm zumutbare Aufgaben nach näherer Weisung der Geschäftsführung zu übernehmen.



§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden pro Woche. Die Lage der Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber entsprechend den betrieblichen Erfordernissen und der betrieblichen Übung unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers festgelegt.
2. Der Arbeitnehmer führt über die geleisteten Arbeitszeiten einen Zeitschein entsprechend den Vorgaben des Mindestlohngesetzes.

§ 5 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine feste Bruttovergütung in Höhe von _____ Euro pro Monat. Den Gesamtbeitrag für die Minijobzentrale trägt der Arbeitgeber.
2. Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig.

§ 6 Rentenversicherung

1. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von seiner Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen. Die Befreiung kann nur für die Zukunft und im Falle der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nur einheitlich für alle Beschäftigungen erklärt werden.

Die Befreiung hat für den Arbeitnehmer zur Folge, dass sein Eigenanteil für die Rentenversicherung von derzeit 3,6 Prozent nicht an die Minijobzentrale abgeführt sondern ausbezahlt wird.

2. Hierüber belehrt und nach angemessener Bedenkzeit erklärt der Arbeitnehmer:

Ich wünsche die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

oder

Die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünsche ich nicht.

§ 7 Keine weitere geringfügige Beschäftigung

Der Arbeitnehmer versichert, dass gegenwärtig kein weiteres Arbeitsverhältnis über eine geringfügige Beschäftigung besteht und ein solches auch künftig nicht begründet wird, wenn hierdurch die Gesamtvergütung aus geringfügiger Beschäftigung den Höchstbetrag von derzeit 450,00 Euro übersteigen würde.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme einer weiteren geringfügigen Beschäftigung zu einer Abänderung der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung und zu erheblichen Nachteilen für die beteiligten Arbeitgeber führen kann.

§ 8 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Erholungsurlaub von _____ Arbeitstagen pro Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche.²

Die Lage des Urlaubs ist mit der Geschäftsführung abzustimmen.

§ 9 Arbeitsverhinderung

Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen unter Mitteilung der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung. Eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist binnen drei Arbeitstagen durch ein ärztliches Attest zu belegen. Für die Entgeltfortzahlung gelten die gesetzlichen Vorschriften.



§ 10 Vertraulichkeit und Datenschutz

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle durch die Ausübung der Tätigkeit erlangten Kenntnisse striktes Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Kenntnisse über den Arbeitgeber, dessen Geschäftstätigkeit, dessen Arbeitnehmer und Vertragspartner.
2. Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt uneingeschränkt über die Beendigung des Vertrags hinaus.

§ 11 Ausschlussfristen und Verfall von Ansprüchen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche der Vertragspartner aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem anderen Vertragspartner geltend gemacht werden. Eine spätere Geltendmachung wird ausgeschlossen. Mit Ablauf der Frist verfällt der Anspruch.
2. Weist der Vertragspartner den Anspruch in Textform zurück oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die Ausschlussfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (z. B. MiLoG, AEntG, BetrVG, TVG). Die Ausschlussfristen gelten auch nicht für Ansprüche, die aus einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder die auf Vorsatz oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen.

§ 12 Schriftform

Neben diesem Vertrag bestehen keine weiteren, auch mündlichen Vereinbarungen. Änderungen und Ergänzungen des Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer



4. Befristeter Arbeitsvertrag ohne Befristungsgrund⁴

Arbeitsvertrag

Zwischen

Firmenbezeichnung

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt, und

Name, Vorname

Geburtsdatum

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt, wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird als _____ beschäftigt.
2. Für das Arbeitsverhältnis gelten die für das Handwerk jeweils gültigen Tarifverträge, soweit im Folgenden keine anderweitigen Vereinbarungen getroffen werden.
3. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit _____ Stunden. Die Lage der Arbeitszeit sowie der Pausen werden vom Arbeitgeber festgelegt.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden (einschließlich Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit) zu leisten. Etwaige Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit oder Geld ausgeglichen.

Alternative:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden (einschließlich Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit) zu leisten. Bis zu _____ Überstunden pro Monat sind mit der in § 2 Ziff. 1 bestimmten Vergütung abgegolten.

5. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer jederzeit ein anderes, seinen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechendes, zumindest gleichwertiges Aufgaben- und Verantwortungsgebiet ohne Einschränkung seiner Vergütung zu übertragen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens an einen anderen Ort einschließlich der Filialen bzw. Niederlassungen zu versetzen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist. Ist Montagetätigkeit vereinbart, so ist die Arbeitsleistung außerhalb des Betriebes an wechselnden Baustellen zu erbringen, welche mitunter auch von mehrtägiger Dauer mit erforderlicher Übernachtung sein können.
6. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Richtlinien und Anweisungen des Arbeitgebers in ihrer jeweiligen Fassung sowie die Anordnungen seiner Vorgesetzten zu beachten.



§ 2 Arbeitsentgelt

1. Der Arbeitnehmer erhält als Arbeitsentgelt

 Bruttolohn je Stunde/ Woche/ Monat (Nichtzutreffendes bitte streichen)

Tariflohn der Lohngruppe _____ Euro

 im Beschäftigungs- bzw. Berufsjahr Euro

 außertarifliche Zulage Euro

Zulage aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalles _____ Euro

 Bruttolohn insgesamt Euro

Akkordlohn gemäß folgender Vereinbarung:

 (s. evtl. Beiblatt)

2. Die Gewährung von etwaigen über- und außertariflichen Zahlungen (Boni, Zulagen), mit denen auch die erbrachte Arbeitsleistung honoriert wird, erfolgt stets unter dem Vorbehalt des Widerrufs. Der Widerruf kann im Fall einer wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers für die Zukunft insoweit ausgeübt werden als die Gesamtvergütung des Arbeitnehmers um weniger als 25 Prozent verringert wird.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, etwaige über- und außertarifliche Leistungen auf die tarifliche Vergütung anzurechnen, wenn sich diese aufgrund einer Tariflohn- und Ortsklassenerhöhung oder Umgruppierung des Arbeitnehmers ändert.

3. Lohn- und sonstige Ansprüche auf Vergütung darf der Arbeitnehmer weder abtreten noch verpfänden.
4. Das Arbeitsentgelt ist jeweils am _____ zahlbar. Bei unbarer Zahlung gehen die Bankkosten zulasten des Arbeitnehmers.

§ 3 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren _____ Arbeitstagen. Arbeitstage sind alle Tage, die am Arbeitsort weder (bei 5-Tage-Woche auch: Samstage) Sonntage noch gesetzliche Feiertage sind.²
2. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.
3. Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, sonst verfällt er. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des Folgejahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.

Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden, geht dieser Urlaubsanspruch 15 Kalendermonate nach Ende des Urlaubsjahres, somit am 31.03. des zweiten Folgejahres unter.

4. Der vereinbarte übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen, sonst verfällt er. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies erforderlich machen. Im Falle der Übertragung muss der Zusatzurlaub in den ersten drei Monaten des nächsten Kalenderjahres gewährt und



genommen werden. Ansonsten verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des 31.03. des nächsten Kalenderjahres auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte.

Eine Abgeltung des Zusatzurlaubs wird ausgeschlossen.

5. Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers verfallen nur dann, wenn ihn der Arbeitgeber zuvor aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen, und ihn rechtzeitig und klar darauf hingewiesen hat, dass der Urlaubsanspruch andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraumes verfällt.
6. Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt ist.
7. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.
8. Im Übrigen gelten die jeweiligen betrieblichen Urlaubsregelungen sowie die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 4 Sonderleistungen

1. Werden neben dem in § 2 festgelegten Arbeitsentgelt über- und außertarifliche Sonderleistungen (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, sonstige Gratifikationen) gewährt, mit denen ausschließlich die erbrachte oder zukünftige Betriebstreue honoriert wird, so erfolgt dies stets freiwillig mit der Maßgabe, dass auch durch eine wiederholte Leistung kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers weder dem Grunde noch der Höhe nach, weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft begründet wird.
2. Ruht das Arbeitsverhältnis (z. B. Elternzeit, Grundwehrdienst, Wehrübung, unbezahlte Freistellung, Krankengeldbezug, Verletztengeld), verkürzt sich eine etwaige Sonderleistung für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel.³

Dies gilt nicht, wenn die Sonderleistung 150,00 Euro oder weniger beträgt. Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten mindert sich die Gratifikation pro Fehltag um ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt.

Eine etwaige Sonderleistung wird nur dann bezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis zum 31.12. des Bezugsjahres noch besteht und zu diesem Zeitpunkt weder gekündigt ist noch ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen wurde. Scheidet der Arbeitnehmer durch Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag, Befristung des Arbeitsverhältnisses oder durch Kündigung des Arbeitgebers aus Gründen, die im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers liegen

- a) bei einer Sonderleistung bis zu einer vollen Monatsvergütung (im Auszahlungsmonat) vor Ablauf des 31.03. des folgenden Jahres
 - b) bei einer Sonderleistung von mehr als einer vollen Monatsvergütung vor Ablauf des 30.06. des folgenden Jahres
- aus dem Arbeitsverhältnis aus, entfällt eine etwaige Sonderleistung. Bereits geleistete Zahlungen sind entweder zurück zu gewähren oder können bei der nächsten Gehaltszahlung unter Beachtung der Pfändungsfreigrenze einbehalten werden. Diese Rückzahlungsverpflichtung gilt nicht, wenn die Sonderleistung 150,00 Euro nicht übersteigt.

Optional:

Diese Rückzahlungsverpflichtung gilt ebenfalls nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem maßgeblichen Zeitpunkt aufgrund einer Kündigung aus betriebsbedingten Gründen oder aufgrund eines aus betriebsbedingtem Grund abgeschlossenen Aufhebungsvertrags endet.

3. Die vorstehende Regelung der Ziff. 2 findet entsprechende Anwendung auf alle etwaigen freiwilligen Sonderleistungen, die ausschließlich die Betriebstreue honorieren.
4. Für Sonderleistungen auf tariflicher Grundlage gelten die entsprechenden gültigen tariflichen Vereinbarungen.



§ 5 Arbeitsfähigkeit / Arbeitsverhinderung

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er alle wesentlichen und erforderlichen gesundheitlichen Voraussetzungen zur Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit erfüllt, sodass Beeinträchtigungen des betrieblichen Ablaufs (z. B. erhebliche Einschränkungen der Leistungsfähigkeit für die beabsichtigte Tätigkeit, konkrete Ansteckungs- oder Verletzungsgefahren für Kollegen oder Kunden) ausgeschlossen oder auf ein unwesentliches Maß begrenzt werden kann.
2. Die Feststellung der Schwangerschaft oder von Rechten aus dem Schwerbehindertengesetz bzw. anderen Gesetzen ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung vorher bzw. unverzüglich mitzuteilen und im Krankheitsfall durch eine Bescheinigung des behandelnden Arztes gemäß den Vorschriften des § 5 EFZG ab erstem Tag der Krankschreibung nachzuweisen. Dies gilt auch dann, wenn der Zeitraum der Entgeltfortzahlung bereits überschritten ist.
4. § 616 BGB findet keine Anwendung. Er wird abbedungen.

§ 6 Laufzeit / Kündigung⁵

1. Der gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG befristete Arbeitsvertrag beginnt am _____ und endet mit Ablauf des _____ ohne dass es einer Kündigung bedarf.
2. Dieser Arbeitsvertrag ist auch vor Ablauf der Befristung
 - mit der gesetzlichen Kündigungsfrist von _____ kündbar.
 - mit der tarifvertraglichen Kündigungsfrist von _____ kündbar.
3. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis
 - mit einer Frist von zwei Wochen (gesetzlich)
 - mit der tarifvertraglichen Frist von _____ gekündigt werden.
4. Vor Beginn des Arbeitsvertrags ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Eine zum falschen Zeitpunkt ausgesprochene oder eine verspätet zugegangene Kündigung gilt als Kündigung zum nächstzulässigen Termin.
5. Das Arbeitsverhältnis kann fristlos gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund nach § 626 BGB vorliegt. Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Termin.

§ 7 Vertragsstrafe / Freistellung / Vorfälligkeit

1. Kündigt der Arbeitnehmer vertragswidrig vor Beginn des Arbeitsvertrags, nimmt er seine Tätigkeit nicht vertragsgemäß auf, verweigert er unberechtigt vorübergehend die Arbeit oder beendet er den Arbeitsvertrag vertragswidrig, insbesondere unter Missachtung der geltenden Kündigungsfristen, verwirkt er eine Vertragsstrafe. Dies gilt auch für den Fall, dass der Arbeitgeber durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrags veranlasst wird. Die Höhe der Vertragsstrafe entspricht dem sich aus der Vergütung nach § 2 Abs. 1 zu errechnenden Bruttotageentgelt, das für jeden Tag der Zuwiderhandlung geschuldet ist, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt; sie beträgt aber maximal ein Brutto-Monatsgehalt. Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung weiteren Schadens vor.
2. Der Arbeitgeber ist im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrags berechtigt, den Arbeitnehmer von seiner weiteren Tätigkeit für den Arbeitgeber freizustellen. Während der Zeit der Freistellung behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die vertragliche Vergütung; er muss sich jedoch 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. Im Fall einer unwiderruflichen Freistellung wird die Freistellungszeit auf etwaige Urlaubs- oder Freizeitausgleichsansprüche angerechnet.

3. Sollte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber Beträge aufgrund von Gehaltsvorschüssen oder ähnlichen Vorauszahlungen schulden, werden sämtliche Beträge sofort fällig und unter Beachtung der Pfändungsgrenzen aufrechenbar. Dem Arbeitnehmer gewährte Darlehen gelten mit Ausspruch der Kündigung als ordentlich mit einer Frist von einem Monat gekündigt. Entsprechendes gilt bei Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitnehmer, es sei denn, es liegt eine von dem Arbeitgeber verschuldete außerordentliche Kündigung vor.

§ 8 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber seine volle Arbeitskraft widmen und dessen Interessen fördern. Jede weitere entgeltliche Tätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat eine beabsichtigte Nebentätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer anzuzeigen. Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für unentgeltliche Nebentätigkeiten.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses und auch nach einer Beendigung über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 10 Ausschlussfrist / Verjährung

1. Alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der jeweils anderen Partei geltend gemacht werden. Lehnt der Anspruchsgegner den Anspruch ab oder äußert er sich nicht innerhalb eines Monats nach schriftlicher Geltendmachung, verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung bzw. nach dem Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht werden.
2. Ziff. 1 gilt nicht für kraft Gesetz unverzichtbare Ansprüche (z. B. MiLoG, AentG, BetrVG, TVG) sowie bei Ansprüchen wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen und grob fahrlässigen Pflichtverletzungen.
3. Die Verjährungsfrist für alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis beträgt ein Jahr. Dies gilt nicht bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen. Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Vorschriften über den Eintritt der Verjährung unberührt.
4. Die vorstehenden Regelungen gelten auch für Ansprüche der Parteien, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen.

§ 11 Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (§§ 169 ff. SGB III). Dabei ist eine Ankündigungsfrist von drei Wochen einzuhalten. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

Optional:

Durch die Kurzarbeit darf sich das Netto-Einkommen des Arbeitnehmers einschließlich Kurzarbeitergeld um maximal 25 Prozent gegenüber dem individuellen Netto-Einkommen vor Einführung der Kurzarbeit reduzieren, es sei denn, der Arbeitnehmer stimmt einer weitergehenden Reduzierung zu.



§ 12 Sonstige Vereinbarungen

§ 13 Schlussbestimmungen

1. Unvollständige oder unrichtige Angaben bei der Einstellung, insbesondere im Personalfragebogen, können zur sofortigen Beendigung des Arbeitsvertrags führen.
2. Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber alle Änderungen über die Angaben zu seiner Person, soweit sie für den Arbeitsvertrag von Bedeutung sind, unverzüglich mitteilen. Der Arbeitnehmer versichert, unter der jeweils angegebenen Adresse postalisch erreichbar zu sein und dem Arbeitgeber Änderungen der Zustelladresse unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Aus der Nichtbeachtung dieser Verpflichtung etwa entstehende Nachteile gehen zulasten des Arbeitnehmers.
3. Dieser Arbeitsvertrag ersetzt alle eventuellen vorherigen Vereinbarungen zwischen den Parteien über das Arbeitsverhältnis. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Textform es sei denn, diese wurden nachweislich zwischen den Parteien ausgehandelt. Das Formerfordernis bezieht sich auch auf etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung.
4. Sollten einzelne Bestimmungen des Arbeitsvertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, oder sollte der Arbeitsvertrag eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen oder Teile solcher Bestimmungen unberührt. Anstelle der unwirksamen oder fehlenden Bestimmungen treten die jeweiligen gesetzlichen Regelungen.
5. Erfüllungsort und Gerichtsstand richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
6. Der Arbeitnehmer hat eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrags erhalten.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer



5. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags ohne Befristungsgrund

Verlängerung des Arbeitsvertrags

Der umseitige befristete Arbeitsvertrag vom _____ wird nach Maßgabe des Gesetzes über Teilzeit
und befristete Arbeitsverträge wie folgt

zwischen Arbeitgeber

Name und Anschrift des Arbeitgebers

und Arbeitnehmer Herrn/Frau

Name und Anschrift des Arbeitnehmers

verlängert.

§ 1 Verlängerungsabrede

Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter haben am _____ einen gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten
Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von _____ bis _____ geschlossen.

Dieser Vertrag wird bis zum Ablauf des _____ gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG verlängert.

§ 2 Fortgeltung der Vertragsbedingungen⁶

Die Bedingungen des am _____ zwischen der Gesellschaft und dem Mitarbeiter gemäß § 14
Abs. 2 TzBfG befristet geschlossenen Arbeitsvertrags gelten unverändert auch für den Verlängerungszeitraum
gemäß § 1 dieses Vertrags.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer



6. Befristeter Arbeitsvertrag mit Befristungsgrund und Mitteilung über Zweckerreichung

Muster wie befristeter Arbeitsvertrag für Arbeiter und Angestellte ohne Befristungsgrund (s. Seite 33) mit folgender Abweichung bei § 6 Abs. 1:

Arbeitsvertrag gem. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

§ 6 Laufzeit/ Kündigung

1. Der befristete Arbeitsvertrag beginnt am _____ und endet mit Ablauf des _____ ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitsvertrag wird befristet geschlossen,

weil _____ ^{7.1}

oder

1. Der befristete Arbeitsvertrag beginnt am _____ und endet mit Zweckerreichung, spätestens mit Ablauf des _____ ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Der Arbeitnehmer wird befristet bis zum Abschluss von

_____ (vorübergehender betrieblicher Arbeitsbedarf bzw. Zweckerreichung ist ganz konkret zu benennen)

eingestellt.^{7.2} Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs bzw. Erreichen des vereinbarten Zwecks, ohne dass es einer Kündigung bedarf, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

oder

1. Der befristete Arbeitsvertrag beginnt am _____ und endet mit Ablauf des _____ ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Der Arbeitnehmer wird für die Dauer der _____ (Erkrankung, Beurlaubung)

des/ der _____ eingestellt. ^{7.3}

Der Arbeitsvertrag endet jedoch spätestens mit Ablauf des _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Letzteres gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit zunächst über den Zeitpunkt

des _____ (Ende der Krankheit / Beurlaubung)

des/ der _____ hinaus fortsetzen sollte.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer



**Mitteilung der Zweckerreichung, § 15 Abs. 2 TzBfG**

Sehr geehrte(r) Herr / Frau _____,

mit Vertrag vom _____ hatten wir Sie zweckbefristet für die Dauer der

(Zweck wie im Vertrag benennen)

eingestellt. Der Zweck ist nunmehr erreicht, da

(Zweckerreichung konkret bezeichnen)

Aufgrund der Zweckerreichung endet Ihr Arbeitsverhältnis mit uns daher mit Ablauf

des _____, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung.

Einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses widersprechen wir vorsorglich.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Arbeitgeber



7. Befristeter Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung ⁸

Arbeitsvertrag

Zwischen

Firmenbezeichnung

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt, und

Name, Vorname

Geburtsdatum

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt, wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ .

Der Arbeitnehmer wird im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung

vom _____ bis _____ als _____ eingestellt. ⁹

Arbeitsort ist _____ .

§ 2 Beendigung

1. Für beide Vertragspartner gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
2. Eine jede Kündigungserklärung bedarf der Schriftform und ist mittels eingeschriebenen Briefs zuzustellen.
3. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich geregelte Renteneintrittsalter vollendet hat.

§ 3 Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird mit folgenden Aufgaben betraut:

2. Der Arbeitnehmer berücksichtigt bei Ausübung seiner Tätigkeit alle berechtigten Interessen und Belange des Arbeitgebers.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei gleicher Vergütung auch andere, seinen Fähigkeiten entsprechende und ihm zumutbare Aufgaben nach näherer Weisung der Geschäftsführung zu übernehmen.





§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden pro Woche. Die Lage der Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber entsprechend den betrieblichen Erfordernissen und der betrieblichen Übung unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers festgelegt.
2. Der Arbeitnehmer führt über die geleisteten Arbeitszeiten einen Zeitsnachweis entsprechend den Vorgaben des Mindestlohngesetzes.

§ 5 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine feste Bruttovergütung in Höhe von _____ Euro pro Monat. Den Gesamtbetrag für die Minijobzentrale trägt der Arbeitgeber.
2. Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig.

§ 6 Rentenversicherung

1. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von seiner Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen. Die Befreiung kann nur für die Zukunft und im Falle der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nur einheitlich für alle Beschäftigungen erklärt werden.

Die Befreiung hat für den Arbeitnehmer zur Folge, dass sein Eigenanteil für die Rentenversicherung von derzeit 3,6 Prozent nicht an die Minijobzentrale abgeführt sondern ausbezahlt wird.

2. Hierüber belehrt und nach angemessener Bedenkzeit erklärt der Arbeitnehmer:

Ich wünsche die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

oder

Die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünsche ich nicht.

§ 7 Keine weitere geringfügige Beschäftigung

Der Arbeitnehmer versichert, dass gegenwärtig kein weiteres Arbeitsverhältnis über eine geringfügige Beschäftigung besteht und ein solches auch künftig nicht begründet wird, wenn hierdurch die Gesamtvergütung aus geringfügiger Beschäftigung den Höchstbetrag von derzeit 450,00 Euro übersteigen würde.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Aufnahme einer weiteren geringfügigen Beschäftigung zu einer Abänderung der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung und zu erheblichen Nachteilen für die beteiligten Arbeitgeber führen kann.

§ 8 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Erholungsurlaub von _____ Arbeitstagen pro Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche.²

Die Lage des Urlaubs ist mit der Geschäftsführung abzustimmen.

§ 9 Arbeitsverhinderung

Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen unter Mitteilung der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung. Eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist binnen drei Arbeitstagen durch ein ärztliches Attest zu belegen. Für die Entgeltfortzahlung gelten die gesetzlichen Vorschriften.



§ 10 Vertraulichkeit und Datenschutz

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle durch die Ausübung der Tätigkeit erlangten Kenntnisse striktes Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Kenntnisse über den Arbeitgeber, dessen Geschäftstätigkeit, dessen Arbeitnehmer und Vertragspartner.
2. Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt uneingeschränkt über die Beendigung des Vertrags hinaus.

§ 11 Ausschlussfristen und Verfall von Ansprüchen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche der Vertragspartner aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem anderen Vertragspartner geltend gemacht werden. Eine spätere Geltendmachung wird ausgeschlossen. Mit Ablauf der Frist verfällt der Anspruch.
2. Weist der Vertragspartner den Anspruch in Textform zurück oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die Ausschlussfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (z. B. MiLoG, AEntG, BetrVG, TVG). Die Ausschlussfristen gelten auch nicht für Ansprüche, die aus einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder die auf Vorsatz oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen.

§ 12 Schriftform

Neben diesem Vertrag bestehen keine weiteren, auch mündlichen Vereinbarungen. Änderungen und Ergänzungen des Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer



8. Teilzeitanstellungsvertrag



Einfacher Teilzeitanstellungsvertrag

Zwischen

Firmenbezeichnung

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt, und

Name, Vorname

Geburtsdatum

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt, wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Der Mitarbeiter wird ab dem _____ eingestellt.

§ 2 Probezeit und Kündigung

1. Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit.

Die Probezeit darf gem. § 622 Abs. 3 BGB maximal sechs Monate betragen. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

2. Nach Ablauf der Probezeit gelten für eine Kündigung dieses Vertrags die gesetzlichen Regelungen.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen ergeben sich aus § 622 BGB. Die ordentliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung gem. § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.

3. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 3 Tätigkeit

1. Der Mitarbeiter wird eingestellt als _____ / im Bereich _____

2. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Mitarbeiter unter Beachtung seiner berechtigten Interessen andere zumutbare gleichwertige Aufgaben zu übertragen, die der Vorbildung und den Fähigkeiten des Mitarbeiters entsprechen. Der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers seine Arbeit vorübergehend auch an einem anderen Ort zu erbringen. Das Recht des Arbeitgebers, dem Mitarbeiter andere Aufgaben zu übertragen bzw. den Arbeitsort zu ändern, bleibt auch dann bestehen, wenn der Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum eine bestimmte Tätigkeit ausübt oder über einen längeren Zeitraum an einem bestimmten Arbeitsort tätig ist.



§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen _____ Stunden, verteilt auf _____ Arbeitstage von _____ (Benennung der Wochentage und ggf. Uhrzeiten). Die genaue Verteilung der Arbeitszeit richtet sich nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse.
2. Der Arbeitgeber hat das Recht, die Lage der Arbeitszeiten des Mitarbeiters mit einer Ankündigungsfrist von _____ Wochen neu festzulegen.
3. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, aus dringenden betrieblichen Gründen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Anordnung des Arbeitgebers vorübergehend Mehrarbeit zu leisten.

§ 5 Vergütung¹⁰

Der Mitarbeiter erhält für die vertragliche regelmäßige Arbeitszeit ein monatliches Bruttogehalt von _____ Euro.

Die Vergütung ist jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf ein von dem Mitarbeiter anzugebendes Gehaltskonto.

§ 6 Urlaub

Der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters richtet sich nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.²

§ 7 Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten bedürfen – gleichgültig, ob vor Beginn des Arbeitsverhältnisses oder später ausgeübt – der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers, sofern sie dessen Interessen beeinträchtigen können.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Aufnahme jeder Nebentätigkeit anzuzeigen. Gleiches gilt für die Fortsetzung entsprechender Nebentätigkeiten, die der Mitarbeiter bereits vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgeübt hat.

§ 8 Nebenbestimmungen

1. Der vorliegende Vertrag enthält zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die vollständige und alleinige Einigung zwischen den Parteien. Es wurden keine Nebenabreden getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags sowie sämtliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform.
2. Sollte eine Bestimmung dieses Vertrags nichtig oder unwirksam sein, so soll dadurch der Vertrag im Übrigen in seinem rechtlichen Bestand nicht berührt werden. Die nichtige oder unwirksame Bestimmung soll durch eine wirksame Bestimmung ersetzt werden, die dem Sinn und Zweck und dem wirtschaftlich Gewollten der unwirksamen Regelung am nächsten kommt. Entsprechendes gilt für den Fall einer Regelungslücke.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer



9. Altersteilzeitvertrag



Altersteilzeitvereinbarung

Zwischen

Firmenbezeichnung

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt, und

Name, Vorname

Geburtsdatum

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt, wird auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG),
der Betriebsvereinbarung Altersteilzeit vom _____ und dem Tarifvertrag Altersteilzeit
vom _____ folgende **Altersteilzeitvereinbarung** geschlossen:

§ 1 Beginn der Altersteilzeit

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird unter Abänderung und Ergänzung des Arbeitsvertrags vom _____ mit Wirkung vom _____ als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

§ 2 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer übt seine bisherige Tätigkeit weiter aus.

Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer eine andere zumutbare Arbeit zu übertragen, auch soweit die Umwandlung in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis eine Veränderung notwendig macht.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt während der Laufzeit dieses Vertrags die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer muss jedoch versicherungspflichtig i. S. d. § 27 Abs. 2 SGB III i.V.m. § 8 SGB IV beschäftigt sein (derzeitig: regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von mehr als 450,00 Euro).

2. Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit gilt das gem. der Betriebsvereinbarung Altersteilzeit

vom _____ vereinbarte Blockmodell. Hiernach ist die Arbeitszeit so zu verteilen, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vollständig geleistet wird (Arbeitsphase) und der Arbeitnehmer anschließend in der zweiten Hälfte von der Arbeitsleistung freigestellt wird (Freistellungsphase).

Die Arbeitsphase beginnt am _____ und endet am _____.

Die Freistellungsphase beginnt am _____ und endet am _____.



3. In der Arbeitsphase gelten die in der Betriebsvereinbarung vom _____ geregelten Arbeitszeitmodelle. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Freizeitguthaben bis zum Ende der Arbeitsphase vollständig abzubauen.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anforderung Mehrarbeit zu leisten. Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 AltTZG genannten Grenzen hinausgeht, führt zum Ruhen des Anspruchs auf Leistungen aus § 4 AltTZG.
5. Kurzarbeit im Sinne des SGB III und die Absenkung der tariflichen Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom _____ sind ausgeschlossen.

§ 4 Arbeitsentgelt

1. Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Arbeitsentgelt auf der Basis der nach § 3 reduzierten Arbeitszeit.
2. Das Arbeitsentgelt ist unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu gewähren.
3. Freiwillige Sonderzahlungen, einmalige Zahlungen und ähnliche Entgeltbestandteile erhält der Arbeitnehmer ebenfalls auf der Basis seiner reduzierten Arbeitszeit.
4. Der Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen sowie der Anspruch auf Jubiläumszuwendungen bleiben während der gesamten Laufzeit der Altersteilzeit in voller Höhe erhalten.

§ 5 Altersteilzeitleistungen

1. Der Arbeitnehmer erhält gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1a AltTZG Aufstockungsleistungen in Höhe von 20 Prozent des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentgelts.
2. Der Arbeitgeber entrichtet für den Arbeitnehmer zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1b AltTZG in Höhe des Beitrags, der auf 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit entfällt. Die Verpflichtung ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze.
3. Ein Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrente findet nicht statt.

§ 6 Arbeitsunfähigkeit

1. Die Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit richtet sich nach den für das Arbeitsverhältnis jeweils geltenden Bestimmungen.
2. Im Falle des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld eines privaten Krankenversicherungsunternehmens nach Ablauf der Entgeltfortzahlung tritt der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen gegen die Bundesanstalt für Arbeit (§ 10 Abs. 2 AltTZG) im Voraus an den Arbeitgeber ab. Der Arbeitgeber erbringt an den Arbeitnehmer Altersteilzeitleistungen insoweit anstelle der Bundesanstalt für Arbeit im Umfang der abgetretenen Ansprüche.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, krankheitsbedingte Fehlzeiten während der Arbeitsphase ab dem Ende des Zeitraums der Entgeltfortzahlung zur Hälfte nachzuarbeiten, um für die Zeiten mit Bezug von Entgeltersatzleistungen bzw. mit Krankentagegeld eines privaten Krankenversicherungsunternehmens ein entsprechendes Wertguthaben für die Freistellungsphase aufzubauen. Die Freistellungsphase beginnt entsprechend später und verkürzt sich entsprechend.

Variante:

Der Arbeitgeber verzichtet auf die Nacharbeit von krankheitsbedingten Fehlzeiten während der Arbeitsphase ab dem Ende des Zeitraums der Entgeltfortzahlung für die Zeiten mit Bezug von Entgeltersatzleis-



tungen bzw. mit Krankentagegeld eines privaten Krankenversicherungsunternehmens. Er baut in hälftiger Höhe dieser Fehlzeiten ein Wertguthaben des Arbeitnehmers für die Freistellungsphase auf. Der Beginn der Freistellungsphase verschiebt sich damit nicht.

4. Während der Freistellungsphase erhält der Arbeitnehmer Arbeitsentgelt samt Altersteilzeitleistungen gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1a und b AltTZG aufgrund dieser Vorleistungen (bei der Alternative zusätzlich: bzw. aufgrund des Verzichts des Arbeitgebers) während der Arbeitsphase, auch wenn er arbeitsunfähig ist.
5. Während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen oder von Krankentagegeld eines privaten Krankenversicherungsunternehmens gewährt der Arbeitgeber die Altersteilzeitleistungen gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1a und b AltTZG freiwillig weiter.

§ 7 Urlaub

1. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den für das Arbeitsverhältnis jeweils geltenden Bestimmungen.²
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor Eintritt der Freistellungsphase alle bis dahin erworbenen Urlaubsansprüche zu nehmen.
3. Die in der Freistellungsphase erwerblichen Urlaubsansprüche sind mit der Freistellung abgegolten.

§ 8 Nebentätigkeitsverbot

1. Nebenbeschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten sind dem Arbeitgeber anzuzeigen.
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, keine Nebenbeschäftigung oder selbstständige Tätigkeit auszuüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten.
3. Der Anspruch auf Altersteilzeitleistungen ruht während der Zeit, in der der Arbeitnehmer neben seiner Altersteilzeitarbeit Nebenbeschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten ausübt, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten oder auf Grund solcher Beschäftigungen eine Entgeltersatzleistung erhält.
4. Der Anspruch auf Altersteilzeitleistungen erlischt, wenn er mindestens 150 Kalendertage geruht hat. Mehrere Ruhenszeiträume sind zusammenzurechnen.
5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, etwaige zu viel erhaltene Altersteilzeitleistungen zurückzuzahlen.
6. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber jeden möglichen Schaden aus einem Verstoß gegen das Nebentätigkeitsverbot zu ersetzen.

§ 9 Mitwirkungs- und Erstattungspflichten

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber alle Umstände und Änderungen, die für die Leistungen nach § 4 und § 5 dieses Vertrags erheblich sind, unverzüglich mitzuteilen.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wenn er eine Altersrente bezieht oder wenn ein Anspruch auf Altersrente besteht.
3. Außerdem verpflichtet er sich, frühestmöglich den Antrag auf eine Altersrente zu stellen, die zu einer Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses nach § 10 dieses Vertrags führt.
4. Der Arbeitgeber hat ein Zurückbehaltungsrecht, wenn der Arbeitnehmer seinen Mitwirkungspflichten nicht nachkommt, oder vorsätzlich oder grob fahrlässig unvollständige oder unrichtige Auskünfte gibt.
5. Zu Unrecht empfangene Leistungen hat der Arbeitnehmer zurückzuerstatten.



§ 10 Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und Kündigung

1. Die Altersteilzeit und das Arbeitsverhältnis enden mit Ablauf der Freistellungsphase am _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
2. Die Altersteilzeit und das Altersteilzeitarbeitsverhältnis enden insbesondere ferner,
 - mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann. Dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Arbeitnehmer maßgeblichen Rentenalter in Anspruch genommen werden können.
 - mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens tatsächlich bezieht.
 - wenn der Anspruch auf Altersteilzeitleistungen gem. § 8 dieses Vertrags erlischt.
 - wenn durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt wird, dass der Arbeitnehmer auf Dauer voll erwerbsgemindert ist, so endet die Altersteilzeit und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern dieser Zeitpunkt in der Arbeitsphase liegt. Beginnt die Rente wegen Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet die Altersteilzeit und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages, sofern dieser Zeitpunkt in der Arbeitsphase liegt.
 - Die Altersteilzeit und das Arbeitsverhältnis enden nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird.
 - mit dem Tod des Arbeitnehmers.

Im Übrigen bleibt das Recht zur Kündigung – auch zur ordentlichen Kündigung – nach den für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen unberührt.

§ 11 Vorzeitiges Ende der Altersteilzeit

Endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitarbeitsentgelt und Altersteilzeitleistungen) und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung.

§ 12 Schlussbestimmungen

1. Für die Auslegung dieses Vertrags ist maßgeblich das Altersteilzeitgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.
2. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Textform.
3. Sollte eine Vorschrift dieses Vertrags unwirksam sein oder sollte eine Vorschrift dazu führen, dass von der Bundesanstalt für Arbeit – bei Vorliegen der sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen – Leistungen gem. § 4 ALTZG nicht erbracht werden können, sind die Vertragsparteien verpflichtet, den Vertrag so zu ändern, dass die Voraussetzungen für die Leistungen erfüllt werden.
4. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrags vom _____ weiter, soweit dieser Vertrag nichts anderes bestimmt.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer



10. Berufsausbildungsvertrag

Ausbildungsvertragsmuster des Bundesinstituts für Berufsbildung

Berufsausbildungsvertrag

Zwischen

Name des Ausbildenden (Ausbildungsbetriebs)

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

und

Name und Vorname der / des Auszubildenden

Geburtsdatum

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

gesetzlich vertreten durch

Name und Vorname des gesetzlichen Vertreters

Geburtsdatum

wird nachstehender Berufsausbildungsvertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf

_____ nach Maßgabe der Ausbildungsordnung geschlossen.

§ 1 Dauer der Ausbildung

1. Dauer ¹¹

Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung _____ Jahre / Monate.

a) Auf die Ausbildungsdauer wird die Berufsausbildung zum _____ ¹²

bzw. eine berufliche Vorbildung in _____ ¹³

mit _____ Monaten angerechnet.

b) Die Ausbildungsdauer verkürzt sich vorbehaltlich der Entscheidung der zuständigen Stelle

aufgrund _____ um _____ Monate. ¹⁴

Das Berufsbildungsverhältnis beginnt am _____ und endet am _____. ¹⁵

2. Probezeit

Die Probezeit beträgt _____ Monate. ¹⁶

Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

3. Vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Bestehen Auszubildende vor Ablauf der unter Nr. 1 vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

4. Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses

Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.



§ 2 Ausbildungsstätte ¹⁷

Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach § 3 Nr. 12

in _____ (Ausbildungsstätte) und den mit dem Betriebsitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

§ 3 Pflichten des Ausbildenden

Der Ausbildende verpflichtet sich,

1. Ausbildungsziel ¹⁸

dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung nach den beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann;

2. Ausbilder

selbst auszubilden oder einen persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder ausdrücklich damit zu beauftragen und diesen dem Auszubildenden jeweils schriftlich bekannt zu geben;

3. Ausbildungsordnung

dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungsordnung kostenlos auszuhändigen;

4. Ausbildungsmittel

dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung in den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und in zeitlichem Zusammenhang damit stattfinden, erforderlich sind;

5. Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und freizustellen. Das gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach Nr. 12 dieses Vertrags durchzuführen sind;

6. Führung von schriftlichen Ausbildungsnachweisen

soweit schriftliche Ausbildungsnachweise geführt werden, diese dem Auszubildenden für die Berufsausbildung kostenfrei auszuhändigen und die ordnungsgemäße Führung durch regelmäßige Abzeichnung zu überwachen;

7. Ausbildungsbezogene Tätigkeiten

dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind;

8. Sorgepflicht

dafür zu sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird;

9. Ärztliche Untersuchungen ¹⁹

sofern der Auszubildende noch nicht 18 Jahre alt ist, sich Bescheinigungen gemäß § 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz darüber vorlegen zu lassen, dass er

- a) vor der Aufnahme der Ausbildung untersucht und
- b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersucht worden ist;

10. Eintragungsantrag ²⁰

unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle unter Beifügung der Vertragsniederschriften und – bei Auszubildenden unter 18 Jahren – einer Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 JArbSchG zu beantragen; Entsprechendes gilt bei späteren Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes;





11. Anmeldung zu Prüfungen

den Auszubildenden rechtzeitig zu den angesetzten Zwischen- und Abschlussprüfungen oder zum ersten Teil der Abschlussprüfung anzumelden und für die Teilnahme freizustellen sowie der Anmeldung zur Zwischenprüfung oder zum ersten Teil der Abschlussprüfung bei Auszubildenden, die noch nicht 18 Jahre alt sind, eine Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung gemäß § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz beizufügen;

12. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte ²¹

§ 4 Pflichten des Auszubildenden

Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Er verpflichtet sich insbesondere,

1. Lernpflicht

die ihm im Rahmen seiner Berufsausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen;

2. Berufsschulunterricht, Prüfungen und sonstige Maßnahmen

am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er nach § 3 Nr. 5, 11 und 12 freigestellt wird;

3. Weisungsgebundenheit

den Weisungen zu folgen, die ihm im Rahmen der Berufsausbildung von Auszubildenden, von Ausbildern oder von anderen weisungsberechtigten Personen, soweit sie als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind, erteilt werden;

4. Betriebliche Ordnung ²²

die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten;

5. Sorgfaltspflicht

Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden;

6. Betriebsgeheimnisse ²³

über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren;

7. Führung von schriftlichen Ausbildungsnachweisen

vorgeschriebene schriftliche Ausbildungsnachweise ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig vorzulegen;

8. Benachrichtigung

bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen dem Auszubildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben. Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, die länger als drei Kalendertage dauert, hat der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Auszubildende ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Auszubildende verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

9. Ärztliche Untersuchungen

soweit auf ihn die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwendung finden, sich gemäß § 32 und 33 dieses Gesetzes ärztlich

a) vor Beginn der Ausbildung untersuchen

b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersuchen zu lassen

und die Bescheinigungen hierüber dem Auszubildenden vorzulegen.



§ 5 Vergütung und sonstige Leistungen

1. Höhe und Fälligkeit ²⁴

Der Ausbildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung unter Berücksichtigung der Mindestausbildungsvergütung gemäß BBiG; sie beträgt z. Z. monatlich

_____ Euro brutto im ersten Ausbildungsjahr

_____ Euro brutto im zweiten Ausbildungsjahr

_____ Euro brutto im dritten Ausbildungsjahr

_____ Euro brutto im vierten Ausbildungsjahr

Soweit Vergütungen tariflich geregelt und nach § 11 anwendbar oder vereinbart sind, gelten die tariflichen Sätze. Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinaus gehende Beschäftigung wird besonders vergütet oder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen. Die Vergütung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt. Das auf die Urlaubszeit entfallende Entgelt (Urlaubsentgelt) wird vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt. Die Beiträge für die Sozialversicherung tragen die Vertragschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

2. Sachleistungen

Soweit der Ausbildende dem Auszubildenden Kosten und/ oder Wohnung gewährt, gilt die in der Anlage beigefügte Regelung.

3. Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte ²⁵

Ausbildende tragen die Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte nach § 3 Nr. 5, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so können Auszubildenden anteilige Kosten für Verpflegung in dem Umfang in Rechnung gestellt werden, in dem diese Kosten einsparen. Die Anrechnung von anteiligen Kosten und Sachbezugswerten nach § 17 Abs. 2 BBiG darf 75 Prozent der vereinbarten Bruttovergütung nicht übersteigen.

4. Berufskleidung ²⁶

Wird vom Ausbildenden eine besondere Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie von ihm zur Verfügung gestellt.

5. Fortzahlung der Vergütung

Dem Auszubildenden wird die Vergütung auch gezahlt

a) für die Zeit der Freistellung gem. § 3 Nr. 5, 11 und 12 dieses Vertrags sowie gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 2 und § 43 JArbSchG.

b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er

aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,

bb) aus einem sonstigen in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist die Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen,

cc) bei Krankheit nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 6 Ausbildungszeit und Urlaub

1. Tägliche Ausbildungszeit ²⁷

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt _____ Stunden.

2. Urlaub ²⁸

Der Ausbildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch

auf _____ Werktage oder _____ Arbeitstage im Jahr _____

auf _____ Werktage oder _____ Arbeitstage im Jahr _____

auf _____ Werktage oder _____ Arbeitstage im Jahr _____



auf _____ Werktagen oder _____ Arbeitstagen im Jahr _____

auf _____ Werktagen oder _____ Arbeitstagen im Jahr _____

3. Lage des Urlaubs

Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

§ 7 Kündigung

1. Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

2. Kündigung nach der Probezeit

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund²⁹ ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist.
- b) von dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

3. Form der Kündigung

Die Kündigung muss schriftlich, im Falle der Nr. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

4. Unwirksamkeit einer Kündigung

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein Schlichtungsverfahren gem. § 9 eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

5. Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung

Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Auszubildende oder der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Das gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsels der Berufsausbildung (Nr. 2b). Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

6. Aufgabe des Betriebes, Wegfall der Ausbildungseignung

Bei Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Betriebsaufgabe oder wegen Wegfalls der Ausbildungseignung verpflichten sich Auszubildende, sich mit Hilfe der Berufsberatung des zuständigen Arbeitsamtes rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

§ 8 Betriebliches Zeugnis

Der Auszubildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

§ 9 Beilegung von Streitigkeiten³⁰

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der nach § 111 Abs. 2 des ArbGG errichtete Schlichtungsausschuss anzurufen, sofern ein solcher bei der zuständigen Stelle besteht.



§ 10 Erfüllungsort

Erfüllungsort für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist der Ort der Ausbildungsstätte.

§ 11 Sonstige Vereinbarungen ³¹

Vorstehender Vertrag ist in _____ Ausfertigungen (bei Mündeln _____ fach) ausgestellt und von den Vertragsschließenden eigenhändig unterschrieben worden.

Ort Datum

Der Ausbildende: Der Auszubildende:

Stempel und Unterschrift Unterschrift

Die gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden:

Unterschrift Mutter und Vater/Vormund

Dieser Vertrag ist in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen

am _____ unter Nr. _____ .

Vorgemerkt zur Prüfung für _____ .

(Siegel)

**Anlage gemäß § 3 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrags**

Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Berufsausbildungsablaufs:

Anlage gemäß § 5 Nr. 2 des Berufsausbildungsvertrags

Ausbildende gewähren Auszubildenden angemessene Wohnung und Verpflegung im Rahmen der Hausgemeinschaft. Diese Leistungen können in Höhe der nach § 17 SGB IV festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus. Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht annehmen (z. B. bei Urlaub, Krankenhausaufenthalt etc.), so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

Merkblatt zum Berufsausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen dem Ausbildenden und den Auszubildenden geschlossen. Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung, § 10 Abs. 5 BBiG).

Ausbildender ist diejenige natürliche oder juristische Person (z. B. GmbH), die einen anderen zur Berufsausbildung einstellt. Davon zu unterscheiden sind diejenigen, die die Ausbildung praktisch durchführen. Das kann der Ausbildende selbst oder von ihm beauftragte Ausbilder sein.

Auszubildende sind diejenigen, die ausgebildet werden. Im Falle der Minderjährigkeit ist zum Vertragsschluss die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrags der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes.

Für Jugendliche unter 18 Jahren darf ein Berufsausbildungsvertrag nur in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen werden. Ausbildungsberufe werden durch Rechtsverordnung gem. §§ 4, 5 BBiG und §§ 25, 26 HwO anerkannt. Solange dies nicht geschehen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel (Berufsbild, Berufsbildungsplan und Prüfungsanforderungen) bzw. gem. § 122 Abs. 4 HwO die fachlichen Vorschriften anzuwenden. Das amtliche Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe kann bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit oder bei der zuständigen Stelle eingesehen werden.

Ist durch den übereinstimmenden Willen, dass eine Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf stattfinden soll, zwischen den Vertragspartnern der Ausbildungsvertrag zustande gekommen, so muss unverzüglich, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, die Vertragsniederschrift ausgefertigt werden. Als Niederschrift dient das von der zuständigen Stelle vorgesehene Muster des Berufsausbildungsvertrags. Unverzüglich nach Ausfertigung der Vertragsniederschrift hat der Ausbildende bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen.



11. Datenschutzerklärung des Arbeitgebers

Datenschutzerklärung

des Arbeitgebers:

Firmenbezeichnung

für Mitarbeiter:

Name, Vorname

Informationen zur Datenverarbeitung

Vor Eintritt in unser Unternehmen verarbeiten wir Ihre personenbezogenen Daten ausschließlich zum Zweck der Begründung eines Vertragsverhältnisses in gebotenen Umfang. Während der Zeit Ihrer Beschäftigung und nachlaufend werden Ihre personenbezogenen Daten zur Durchführung und/oder zur Beendigung des Vertragsverhältnisses verarbeitet. Nach der Erreichung des jeweiligen Zwecks werden Ihre Daten unter Beachtung der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen, das sind i. d. R. sechs oder zehn Jahre, bei verschiedenen Datenkategorien wie beruflicher Altersvorsorge 30 Jahren und länger, gelöscht.

Verantwortlich für die Datenverarbeitung

Arbeitgeber oder verantwortlicher Mitarbeiter mit vollständigem Namen, Adresse Arbeitgeber, Telefon, Telefax, E-Mail

ggf.: Der betriebliche Datenschutzbeauftragte ist Frau/Herr mit vollständigem Namen und Anschrift, Telefon, Telefax, E-Mail

Rechtsgrundlagen der Verarbeitung

Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten sind insbesondere folgende Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung:

- Art. 6 Abs. 1 lit.a) auf Basis einer Einwilligung von Ihnen, wobei für einen Vertragsabschluss oder die Fortführung eines bestehenden Vertrags grundsätzlich keine erforderlich ist;
- Art. 6 Abs. 1 lit.b) zur Begründung, Durchführung und Beendigung eines Vertragsverhältnisses;
- Art. 6 Abs. 1 lit.c) zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung;
- Art. 6 Abs. 1 lit.f) zur Wahrung eines berechtigten Interesses.





Unsere berechtigten Interessen liegen dabei z. B. in

- der Optimierung der Personalplanung;
- der Sicherstellung der Compliance mit Sicherheitsvorschriften, Auflagen sowie vertraglicher Verpflichtungen;
- der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche;
- der Vermeidung unnötiger Ausgaben sowie der Effizienz- und Effektivitätssteigerung;
- der Erfüllung und der Vermeidung behördlicher Auflagen;
- der Vermeidung einer Schädigung und/oder Haftung des Unternehmens durch entsprechende Maßnahmen.

Verarbeitet werden folgende personenbezogene Daten:

- **Bewerberdaten:** Name, Geburtsdatum, Lebenslauf, Staatsangehörigkeit, Arbeitserlaubnis etc. für das Auswahl- und Einstellungsverfahren, Ein- und Austrittsmanagement;
- **private Kontaktdaten:** Adresse, Telefonnummer, E-Mail (zum Zwecke der Kontaktaufnahme);
- **dienstliche Kontaktdaten:** z. B. Telefonnummern, E-Mail, Arbeitsort, Stellenbezeichnung, ggf. Foto;
- **Identifikations- / Zahlungsdaten:** Personalausweisdaten, Arbeitserlaubnis zur Identifikation und Feststellung der Legitimität der Beschäftigung, Geburtsort, Familienstand, Steueridentifikationsnummer, Krankenkassenmitgliedschaft, Lohnsteuerklasse, Freibeträge, Konfessionszugehörigkeit für Kirchensteuer, Kontonummer, etwaige Lohnpfändungen (zum Zwecke der Entgeltabrechnung und Erfüllung sozialversicherungsrechtlicher, steuerrechtlicher u. a. rechtlicher Verpflichtungen);
- **Zeiterfassungsdaten:** Urlaubszeiten, Arbeitszeitkonten, Daten über Schulungen und Weiterbildungen;
- **sonstige Daten in der Personalverwaltung:** Daten im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge und des betrieblichen Gesundheitsmanagements, des Arbeitsschutzes, etwaiger Grad einer Schwerbehinderung, Führerscheininhaberschaft.

Kategorien von Empfängern

- Bankdienstleister, ggf. Dienstleister zur Berechnung der Pensionsrückstellungen;
- Dienstleister zur Abrechnung der Arbeitsentgelte (Steuerberater), Wirtschaftsprüfer;
- Kranken-, Sozial- und Unfall-Versicherungsträger sowie sonstige Versicherungsunternehmen;
- Behörden wie z. B. Finanzbehörden, Sozialkassen, Arbeitsagenturen;
- Betriebsärztlicher Dienst;
- Geschäftspartner und Kunden (dienstliche Kontaktdaten).

Ihre Rechte

- Gemäß Art. 7 Abs. 3 DSGVO können Sie Ihre einmal erteilte Einwilligung jederzeit gegenüber uns widerrufen. Dies hat zur Folge, dass wir die Datenverarbeitung, die auf dieser Einwilligung beruhte, für die Zukunft nicht mehr fortführen dürfen;
- Gemäß Art. 15 DSGVO können Sie Auskunft über Ihre von uns verarbeiteten personenbezogenen Daten verlangen. Insbesondere können Sie Auskunft über die Verarbeitungszwecke, die Kategorie der personenbezogenen Daten, die Kategorien von Empfängern, gegenüber denen Ihre Daten offengelegt wurden oder werden, die geplante Speicherdauer, das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung oder Widerspruch, das Bestehen eines Beschwerderechts, die Herkunft Ihrer Daten, sofern diese nicht bei uns erhoben wurden, sowie über das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling und ggf. aussagekräftige Informationen zu deren Einzelheiten verlangen;
- Gemäß Art. 16 DSGVO können Sie unverzüglich die Berichtigung unrichtiger oder die Vervollständigung Ihrer bei uns gespeicherten personenbezogenen Daten verlangen;
- Gemäß Art. 17 DSGVO können Sie die Löschung Ihrer bei uns gespeicherten personenbezogenen Daten verlangen, soweit nicht die Verarbeitung zur Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung und Information, zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, aus Gründen des öffentlichen Interesses oder zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich ist;
- Gemäß Art. 18 DSGVO können Sie die Einschränkung der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten verlangen, soweit die Richtigkeit der Daten von Ihnen bestritten wird oder die Verarbeitung unrechtmäßig ist, Sie aber deren Löschung ablehnen oder soweit wir die Daten nicht mehr benötigen, Sie jedoch diese zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen benötigen oder Sie gemäß Art. 21 DSGVO Widerspruch gegen die Verarbeitung eingelegt haben;
- Gemäß Art. 20 DSGVO können Sie Ihre personenbezogenen Daten, die Sie uns bereitgestellt haben, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesebaren Format erhalten oder die Übermittlung an einen anderen Verantwortlichen verlangen;
- Gemäß Art. 77 DSGVO können Sie sich bei einer Aufsichtsbehörde beschweren. In der Regel können Sie sich hierfür an die Aufsichtsbehörde Ihres üblichen Aufenthaltsortes oder Arbeitsplatzes oder unseres Unternehmenssitzes wenden.
- Sofern Ihre personenbezogenen Daten auf Grundlage von berechtigten Interessen gemäß Art. 6 Abs. 1 S. 1 f. DSGVO verarbeitet werden, haben Sie das Recht, gemäß Art. 21 DSGVO Widerspruch gegen die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten einzulegen, soweit dafür Gründe vorliegen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben.

Eine Ausfertigung habe ich erhalten und zur Kenntnis genommen.

Ort

Datum

Unterschrift Mitarbeiter





12. Verpflichtungserklärung Datenschutz des Arbeitnehmers

Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Mitarbeiter:

Name, Vorname

verpflichtet sich, personenbezogene Daten nicht unbefugt zu verarbeiten. Personenbezogene Daten dürfen nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung vorliegt oder eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlaubt oder vorschreibt. Die Grundsätze der DSGVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind zu wahren; sie sind in Art. 5 Abs. 1 DSGVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen.

Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige und faire Weise und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“);
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden („Zweckbindung“);
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“);
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist („Speicherbegrenzung“);
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“).

Personenbezogene Daten dürfen daher nur nach Weisung des Verantwortlichen verarbeitet werden. Neben Einzelweisungen der Vorgesetzten gelten als Weisung: Prozessbeschreibungen, Ablaufpläne, Betriebsvereinbarungen, allgemeine Dienstanweisungen sowie betriebliche Dokumentationen und Handbücher.

Verstöße gegen diese Verpflichtungen können gegen Strafgesetze und Bußgeldvorschriften verstoßen. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten darstellen. Auch können sich Schadenersatzansprüche aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich bestätige diese Verpflichtungen. Eine Ausfertigung meiner Verpflichtungserklärung habe ich erhalten.

Ort

Datum

Unterschrift Mitarbeiter





13. Anfragen des Arbeitgebers bei der Krankenkasse wegen Fortsetzungserkrankung ³³

Anfragen wegen Fortsetzungserkrankung

Unser Mitarbeiter _____

Versicherungs-Nr.: _____

Sehr geehrte Damen und Herren,

unser Mitarbeiter _____ ist seit _____ arbeitsunfähig krank.

Er ist bei Ihnen krankenversichert und war in diesem Jahr bereits mehrfach vom _____

bis _____ arbeitsunfähig krank. Wir haben Grund zur Annahme, dass es sich hier um eine Fortsetzungserkrankung handelt, und bitten um Mitteilung, inwieweit sich Ihre Erkenntnisse mit unserer Annahme decken.

Mit freundlichen Grüßen

Ort

Datum

Stempel/Unterschrift





14. Informationsschreiben des Arbeitgebers zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Name des Beschäftigten

Datum

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

Anfrage zur Vornahme eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Sehr geehrte / r Frau / Herr _____,

nach Durchsicht unserer Unterlagen mussten wir feststellen, dass Sie in der Zeit vom _____

bis _____ sowie in der Zeit vom _____ bis _____ und damit in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert waren. Um Ihnen die Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz zu erleichtern und zu klären, ob eine Weiterbeschäftigung im Betrieb möglich ist, möchten wir mit vorliegendem Schreiben um Ihre Zustimmung zur Durchführung eines so genannten betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 84 Abs. 2 SGB IX) bitten.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement bezeichnet ein Verfahren, das eine Arbeitsunfähigkeit verhindern bzw. möglichst frühzeitig beenden helfen soll. Es setzt nach dem Willen des Gesetzgebers bereits ein, wenn ein Arbeitnehmer in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist.

Aufgabe und Ziel des Eingliederungsmanagements ist es zu klären, ob unter Berücksichtigung Ihrer persönlichen Wünsche und dem Ihrer Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegenden Krankheitsbild Maßnahmen, Leistungen und Hilfen zum Erhalt Ihrer Beschäftigungsfähigkeit und zur Sicherung des Arbeitsplatzes erforderlich sind. Der Schwerpunkt des Verfahrens liegt dabei eindeutig in der Gesundheitsprävention, unterstützt durch fortwährende ärztliche Betreuung oder Rehabilitationsmaßnahmen. Betonen möchten wir, dass Sie in jeder Phase des Eingliederungsmanagements selbst mitentscheiden können, ob und wie das Verfahren verlaufen soll. Ohne Ihr ausdrückliches Einverständnis werden keine Maßnahmen in Gang gesetzt. Das Eingliederungsmanagement kann jederzeit auch wieder gestoppt werden, wenn Sie das wünschen.

Verweisen möchten wir weiterhin darauf, dass die Erhebung, Verwertung und Nutzung der im betrieblichen Eingliederungsmanagement gewonnenen Daten über Ihre Gesundheit (z. B. Art der Krankheit, Krankheitsverlauf) vom Datenschutzgesetz gedeckt sind.

Es wird vorgeschlagen, das betriebliche Eingliederungsmanagement wie folgt ablaufen zu lassen:

1. Sie teilen uns mittels des beiliegenden Formblatts (s. Anlage) mit, ob Sie der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsverfahrens zustimmen und ob Sie die Beteiligung des Betriebsrats bzw. der Schwerbehindertenvertretung wünschen.
2. Sollten Sie kein betriebliches Eingliederungsmanagement wünschen, werden wir in dieser Hinsicht keine weiteren Aktivitäten vornehmen. Erteilen Sie hingegen Ihre Zustimmung zur Einleitung des Verfahrens, werden wir gemeinsam mit Ihnen beraten, welche Maßnahmen in die Wege geleitet werden können.
3. Soweit erforderlich, wird der Arbeitsmedizinische Dienst (bzw. Arzt) hinzugezogen.
4. Soweit Leistungen der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamts in Betracht kommen, werden auch diese eingeschaltet.



Bitte teilen Sie uns ihre Entscheidung, ob Sie an der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements interessiert sind, bis zum _____ mittels des beiliegenden Formblattes mit.

Mit freundlichen Grüßen

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Anlage zum Informationsschreiben

Erklärung des Arbeitnehmers zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Hiermit erkläre ich,

Name des Beschäftigten

Straße/ Haus-Nr.

PLZ/ Ort

dass ich von meinem Arbeitgeber,

Firmenbezeichnung

Straße/ Haus-Nr.

PLZ/ Ort

über das Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie über die in diesem Rahmen zu erhebenden und zu verwertenden Daten informiert worden bin.

1. Mit der mir angebotenen Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements bin ich
 einverstanden.
 nicht einverstanden.
2. Ich wünsche die Beteiligung des Betriebsrats bzw. der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements.
 Ja
 Nein
3. Wird das betriebliche Eingliederungsmanagement durchgeführt, bin ich mit der Speicherung, Verarbeitung und gegebenenfalls der Übermittlung meiner hierfür erforderlichen personenbezogenen Daten durch die beteiligten Stellen einverstanden.
4. Ich erkläre mich bereit, meine behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht zu befreien bzw. die erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen über die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers





Datenblatt für das betriebliche Eingliederungsmanagement

Stammdaten

Name _____ Vorname _____

Geboren am _____ in _____

Straße / Haus-Nr. _____ PLZ / Ort _____

Schwerbehinderung? Ja Nein GdB: _____ Prozent

Gleichstellung? Ja Nein GdB: _____ Prozent

Anstellung als: _____

Im Betrieb tätig seit: _____ Voll- / Teilzeit: _____

Personal-Nr.: _____ Kostenstelle: _____

Vorgesetzter: _____

Ausbildung:

Zusatzqualifikationen: _____

Besondere Kenntnisse: _____

Tätigkeiten im Betrieb: _____

Arbeitsunfähigkeitszeiten: _____

Zeitraum: _____ Zeitraum: _____

Zeitraum: _____ Zeitraum: _____

Zeitraum: _____ Zeitraum: _____

Bekannte Einschränkungen der Leistungsfähigkeit / Erkrankungen / Auffälligkeiten:

Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Erste Kontaktaufnahme am: _____

Kontaktaufnahme durch: _____

Informationsschreiben BEM versandt? Ja, am _____ Nein

Beschäftigter hat Zustimmung erteilt? Ja Nein

Beschäftigter hat Zustimmung zur Beteiligung des Betriebsrats / der Schwerbehindertenvertretung erteilt? Ja Nein

Beschäftigter hat Arzt von Schweigepflicht befreit? Ja Nein

Datenschutz gewährleistet? Ja Nein

Sonstiges: _____



15. Abmahnung

Abmahnung

Name, Vorname _____

Geburtsdatum _____

Personal-Nr. _____

Beruf/Tätigkeit _____

Abteilung _____

Datum der Abmahnung _____

Sehr geehrte(r) Frau / Herr _____

am _____ haben Sie um _____ in _____

(Datum)

(Uhrzeit)

(Ort, Stelle, Betriebsteil)

folgende Pflicht(en) aus dem Arbeitsvertrag verletzt:

Optional:

pfllichtwidrig gegen folgende Weisung verstoßen:

Die genaue Beschreibung der Pflichtverletzung(en):

Ihre Weigerung _____ stellt einen klaren Verstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten dar und wir mahnen Sie wegen dieses Verhaltens ab.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie zukünftig Ihren Pflichten zur _____ wieder in angemessener Form nachkommen.

Optional:

_____, dass Sie zukünftig die Weisung über _____

Einen Wiederholungsfall müssten wir als erneuten Arbeitsvertragsverstoß werten, der die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben kann.

Unterschrift des Arbeitgebers

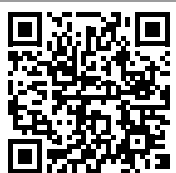
Ich habe die Abmahnung erhalten:

Unterschrift des Arbeitnehmers

Unterschrift des Erziehungsberechtigten

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses





16. Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG



Anhörung des Betriebsrates

zu Händen des Betriebsratsvorsitzenden _____

erhalten am

Unterschrift

Hierdurch zeigt die Geschäftsleitung an, dass sie beabsichtigt

Herrn / Frau

Geburtsdatum

Straße

Wohnort

Staatsangehörigkeit

Familienstand

Kinderzahl

Beschäftigt als

Abteilung

Betriebseintritt

Wochenarbeitszeit

Vergütung

das Arbeitsverhältnis zum _____ ordentlich / außerordentlich zu kündigen.
(Unbedingt Nichtzutreffendes streichen!)

Im Falle einer außerordentlichen Kündigung wird hiermit auch eine vorsorgliche ordentliche Kündigung mit gesetzlicher / tariflicher Kündigungsfrist zum _____ ausgesprochen.

Gründe: ³²

Im Übrigen verweisen wir auf das mit dem Betriebsratsvorsitzenden am _____ geführte Gespräch, in dem Herrn / Frau _____ die Kündigungsgründe eingehend erläutert hat.

- Wir bitten, Ihre Zustimmung oder Bedenken, ggf. einen Widerspruch gegen die beabsichtigte fristgerechte Kündigung, spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen.
- Wir bitten, Ihre Zustimmung bzw. eventuelle Bedenken gegen die beabsichtigte fristlose Kündigung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen.

Für Rückfragen steht Ihnen die Personalabteilung zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers



17. Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte(r) Frau/Herr _____,

wir möchten uns unter Einhaltung der für Ihr Arbeitsverhältnis maßgeblichen Kündigungsfrist

zum _____ / nächstmöglichen Termin* von Ihnen trennen.

Deshalb sprechen wir hiermit die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus.

Die Frist berechnen wir nach dem Tarifvertrag _____ / nach § 622 BGB*.

Sie beträgt _____ Tage / Monate*. Damit endet Ihr Arbeitsverhältnis _____ Tage / Monate* nach dem Zugang dieser Kündigungserklärung, also nach unseren Berechnungen am _____.

Soweit Ihnen noch Urlaub aus dem Zeitraum vom _____ bis _____ zusteht, ordnen wir an, dass dieser in der Kündigungsfrist abzuwickeln ist / können wir Ihnen diesen aus dringenden betrieblichen Gründen nicht mehr als bezahlte Freizeit gewähren. Sie erhalten ihn daher abgegolten*.

*) *Nichtzutreffendes streichen*

Optional bei betriebsbedingter Kündigung:

Die Kündigung erfolgt aus dringenden betrieblichen Erfordernissen. Für den Fall, dass Sie gegen die von uns ausgesprochene Kündigung nicht innerhalb von drei Wochen ab Zugang des Kündigungsschreibens gerichtlich vorgehen sollten, sind wir bereit Ihnen eine Abfindung in Höhe eines halben Brutto-Monatsverdienstes für jedes volle Beschäftigungsjahr gem. § 1 a KSchG zu zahlen.

Hinweis des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III:

Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hin, dass dieser verpflichtet ist, sich unverzüglich (innerhalb von drei Tagen) persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, damit dem Arbeitnehmer seine eventuell bestehenden Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung ungekürzt erhalten bleiben. Des Weiteren weist der Arbeitgeber darauf hin, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, selbst aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen.

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers





18. Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ³⁴

Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte(r) Frau / Herr _____,

wir kündigen das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos. Damit endet das Arbeitsverhältnis mit Zeitpunkt des Zugangs dieser Kündigungserklärung.

Für den Fall der Rechtsunwirksamkeit der fristlosen Kündigung möchten wir uns jedenfalls unter Einhaltung der für Ihr Arbeitsverhältnis maßgeblichen Kündigungsfrist zum nächstmöglichen Termin von Ihnen trennen. Deshalb sprechen wir hiermit **vorsorglich die ordentliche Kündigung** des Arbeitsverhältnisses aus.

Die Frist berechnen wir nach dem Tarifvertrag _____ / nach § 622 BGB*.

Sie beträgt _____ Tage / Monate*. Damit endet Ihr Arbeitsverhältnis für den Fall der Rechtsunwirksamkeit der fristlosen Kündigung spätestens _____ Tage / Monate* nach dem Zugang dieser Kündigungserklärung, nach unseren Berechnungen also am _____.

**) Nichtzutreffendes streichen*

Hinweis des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III:

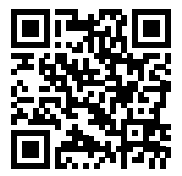
Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hin, dass dieser verpflichtet ist, sich unverzüglich (innerhalb von drei Tagen) persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, damit dem Arbeitnehmer seine eventuell bestehenden Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung ungekürzt erhalten bleiben. Des Weiteren weist der Arbeitgeber darauf hin, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, selbst aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen.

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers





19. Änderungskündigung

Änderungskündigung Ihres Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte(r) Frau/Herr _____ ,
aus den nachfolgenden Gründen sehen wir uns veranlasst, hierdurch das mit Ihnen bestehende Arbeits-
verhältnis fristgerecht zum _____ zu kündigen.

(Bitte Gründe anführen, z. B. Schließung einer Filiale, Wegfall eines Beschäftigungsbedarfs in der bisherigen Position etc.)

Gleichzeitig bieten wir Ihnen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu folgenden geänderten Bedingungen
an:

Tätigkeit als _____

Vergütung Std./Woche/Monat _____

Arbeitszeitregelung _____

tarifliche / außertarifliche Regelung _____

Sollten Sie bereit sein, unser Angebot anzunehmen, bitten wir um Ihre schriftliche Mitteilung
bis zum _____.³⁵

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers





20. Aufhebungsvertrag

Aufhebungsvertrag

Zwischen

Firmenbezeichnung

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt, und

Name, Vorname

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt, wird folgende Wettbewerbsvereinbarung geschlossen:

1. Die vorgenannten Arbeitsvertragspartner sind sich darin einig, dass das zwischen ihnen seit dem

_____ bestehende Arbeitsverhältnis wegen _____

mit Ablauf des _____ sein Ende findet.

Optional:

Der Arbeitnehmer wird bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt. Soweit der Arbeitnehmer während der Arbeitsfreistellung anderweitige Einkünfte bezieht, hat er diese offenzulegen. Sie werden auf die Gehaltsfortzahlung angerechnet.

2. Mit Ende des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere, bestehend aus

- | | | |
|-------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| a) Lohnsteuerkarte | b) Rentenversicherungsnachweis | c) Urlaubsbescheinigung |
| d) Vergütungsabrechnung | e) Qualifiziertes Zeugnis | f) (sonstige Unterlagen) |

Optional:

3. Als Ausgleich für den Verlust seines sozialen Besitzstandes erhält der Arbeitnehmer entsprechend

§§ 9, 10 KSchG in Verbindung mit § 3 Nr. 9 EStG eine Abfindung in Höhe von _____ Euro brutto

(in Worten: _____ Euro).

4. Dem Mitarbeiter wird während der Arbeitsfreistellung der ausstehende Resturlaub gewährt.

5. Der Arbeitnehmer wird vor seinem Ausscheiden sämtliche ihm übergebenen Arbeitsmittel und Unterlagen und sonstige ihm überlassenen Gegenstände an den Arbeitgeber herausgeben.

6. Der Mitarbeiter ist weiter verpflichtet, alle ihm in seiner Tätigkeit bekannt gewordenen betriebsinternen Angelegenheiten, vor allem Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, geheim zu halten.

7. Mit Erfüllung der Ansprüche aus diesem Aufhebungsvertrag sind alle beiderseitigen Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung selbst, gleich aus welchem Rechtsgrund, ob bekannt oder unbekannt, erledigt.



8. Verbindliche Auskunft über steuer- und sozialrechtliche Konsequenzen dieser Vereinbarung kann nur das zuständige Finanzamt bzw. der zuständige Sozialversicherungsträger erteilen. Der Arbeitnehmer wurde auf die Möglichkeit einer Sperrfrist beim Arbeitslosengeld sowie darauf hingewiesen, sich bei der Agentur für Arbeit über die Einzelheiten erkundigen zu können. Außerdem wird der Arbeitnehmer darauf aufmerksam gemacht, dass zur Vermeidung von Nachteilen beim Arbeitslosengeldanspruch eine Obliegenheit besteht, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden (§ 37 b SGB III). Liegen zwischen der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt der Vertragsunterschrift weniger als drei Monate, hat die Meldung bei der Agentur für Arbeit innerhalb von drei Tagen nach Vertragsunterschrift zu erfolgen.

Der Arbeitnehmer bestätigt seine Erklärung freiwillig und ohne jeden Zwang. Er erklärt ausdrücklich, vor der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags ausreichende Bedenkzeit gehabt zu haben. Er verzichtet auf die Geltendmachung etwaiger Anfechtungs- und Widerrufsrechte.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer





21. Angekündigte Aufhebung eines Ausbildungsverhältnisses

Empfohlen wird in diesem speziellen Fall, das Schreiben anlässlich eines gemeinsamen Gesprächs dem Auszubildenden (Lehrling) und/oder den Erziehungsberechtigten zu überreichen und den Empfang/Kenntnisnahme durch Unterschrift bestätigen zu lassen.

Bitte beachten: Ist der Auszubildende (Lehrling) noch minderjährig, ist dieses Schreiben an den Erziehungsberechtigten zu richten.

Sehr geehrte(r) Frau / Herr _____,

Sie (Ihr Sohn / Ihre Tochter) befinden (befindet) sich seit dem _____ bei mir in der Ausbildung zum _____.

Die Beurteilung der bis heute erbrachten Ausbildungsleistungen gibt Anlass, Sie darauf hinzuweisen, dass eine Steigerung der Leistung und des Engagements erforderlich ist, um sicherzustellen, dass die Abschlussprüfung bestanden wird.

Es folgt nun der zu beurteilende Sachverhalt z. B.:

Ein Gespräch mit dem zuständigen Klassenlehrer der Berufsschule hat ergeben, dass Ihre (seine / ihre) schulischen Leistungen unzureichend sind. Die Mitarbeit im Unterricht lässt zu wünschen übrig, und auch die Nacharbeit zu Hause ist nicht ausreichend. Dies bestätigt auch die Benotung im Zeugnis bzw. bei Klassenarbeiten.

Alternative:

Sein / Ihr Bemühen, sich bei der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Betrieb aktiv zu beteiligen, lässt zu wünschen übrig. Es ist erforderlich, dass Sie (er / sie) zukünftig aufmerksamer und mit mehr Fleiß den Erklärungen und Hinweisen des Ausbilders folgen (folgt).

Weitere Sachverhalte sind je nach Lage des Falls zu schildern.

Ich möchte Sie mit diesem Schreiben ausdrücklich darauf hinweisen, dass bei gleicher Leistung sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb ein Bestehen der Abschlussprüfung nicht zu erwarten ist. Sollten sich die Leistungen nicht erheblich verbessern, so müssen Sie mit der fristlosen Kündigung des Ausbildungsverhältnisses rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Zur Kenntnis genommen:

Ort, Datum

Unterschrift des Auszubildenden (Lehrlings) und / oder
der Erziehungsberechtigten





22. Aufhebungsvertrag eines Ausbildungsverhältnisses (vorzeitige Auflösung)

Vorzeitige Auflösung des Berufsausbildungsvertrags

Vertragsnummer _____ Ausbildungsberuf _____

Das bezeichnete Berufsausbildungsverhältnis zwischen dem Ausbildungsbetrieb

Name des Ausbildenden (Ausbildungsbetriebs) _____

Straße / Haus-Nr. _____ PLZ / Ort _____

und dem Auszubildenden

Name und Vorname des Auszubildenden _____

Straße / Haus-Nr. _____ PLZ / Ort _____

gesetzlich vertreten durch

Name und Vorname des gesetzlichen Vertreters _____

Straße / Haus-Nr. _____ PLZ / Ort _____

wird vorzeitig am _____ im Einverständnis aller Vertragsparteien
 seitens des Ausbildungsbetriebes
 seitens des Auszubildenden und dessen gesetzl. Vertreter
 aufgelöst. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

Der Auszubildende wurde auf die Möglichkeit einer Sperrfrist beim Arbeitslosengeld sowie darauf hingewiesen, sich bei der Agentur für Arbeit über die Einzelheiten erkundigen zu können.

Der Auszubildende bestätigt seine Erklärung freiwillig und ohne jeden Zwang. Er erklärt ausdrücklich, vor der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags ausreichende Bedenkzeit gehabt zu haben.

Ort _____ Datum _____

Unterschrift des Ausbildenden _____ Unterschrift des Auszubildenden _____

Unterschriften der gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden, sofern der Auszubildende noch nicht volljährig ist:

Unterschrift Mutter und Vater / Vormund _____





23. Urlaubsbescheinigung

Urlaubsbescheinigung

Herr / Frau _____ war bis zum _____ bei mir beschäftigt.

Für das Urlaubsjahr _____ (Kalenderjahr) wurden ihm / ihr _____ Urlaubstage gewährt bzw. abgegolten.

Ort _____

Datum _____

Unterschrift des Arbeitgebers



24. Ausgleichsquittung

Ausgleichsquittung

1. Ich bestätige, bei Beendigung meines Arbeitsverhältnisses ordnungsgemäß ausgefüllt erhalten zu haben:

- Lohnsteuerkarte für das Jahr _____ ggf. Lohnnachweiskarte
 Arbeitsbescheinigung für die Agentur f. Arbeit Zeugnis
 Urlaubsbescheinigung Lohn- / Gehaltsabrechnung für _____
 Sonstiges _____

2. Der / Das in der Abrechnung enthaltene Lohn / Gehalt sowie die Urlaubsabgeltung habe ich in bar erhalten / wird bzw. ist auf das Konto Nr. _____ bei der _____ überwiesen.

Ich bestätige, dass die Abrechnung von Lohn / Gehalt und Urlaubsabgeltung zutreffend erfolgt ist.

3. Darüber hinaus bestätige ich, dass ich weitergehende Ansprüche aus und in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung gegen den Arbeitgeber nicht mehr habe.

4. Vorstehende Ausgleichsquittung habe ich sorgfältig gelesen. (Achtung: Für ausländische Mitarbeiter ist grundsätzlich vorsorglich eine Übersetzung in die entsprechende Landessprache dringend geboten.)

Ort _____

Datum _____

Unterschrift des Arbeitnehmers





25. Zwischenzeugnis

Zwischenzeugnis

Herr / Frau _____ geb. am _____

in _____, ist seit dem _____ in unserem Unternehmen beschäftigt.

Zunächst war er als _____ in unserem Betrieb tätig. Hier gehörten zu seinem Aufgabenbereich im Wesentlichen folgende Tätigkeiten:

Wegen Auftragsrückgangs und damit gebotener Rationalisierung musste Herr / Frau _____

in die Abteilung _____ versetzt werden. Das dort von ihm zu erledigende Arbeitsgebiet umfasst folgende Tätigkeiten:

Herr / Frau _____ hat die Versetzung als Herausforderung verstanden und sich auch wegen seiner ausgeprägten Auffassungsgabe schnell in den neuen Aufgabenbereich eingearbeitet.

Herr / Frau _____ ist ein zuverlässiger und vertrauenswürdiger Mitarbeiter. Er / Sie arbeitet selbstständig, ist belastbar und behält auch bei erhöhtem Arbeitsanfall stets die Übersicht.

Obwohl die Tätigkeit als _____ nicht in sein / ihr Berufsbild fällt, bewältigt

Herr / Frau _____ auch in diesem Sachgebiet seine / ihre Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit.

Sein / Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern war stets korrekt.

Das Zwischenzeugnis wird Herr / Frau _____ auf seinen / ihren Wunsch hin erstellt, da er nunmehr beabsichtigt, sich in seinem / ihrem alten Arbeitsbereich eine neue Tätigkeit zu suchen.

Wir wünschen Herr / Frau _____ bei diesem Vorhaben alles erdenklich Gute und werden es sehr bedauern, ggf. einen verdienten Mitarbeiter zu verlieren.

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers



26. Vertragsbeendigungserklärung eines Mitarbeiters

Vertragsbeendigungserklärung

Ich erkenne an, dass das Arbeitsverhältnis zwischen mir und dem Arbeitgeber

Firmenbezeichnung

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

mit Wirkung zum _____ beendet worden ist.

Ich verzichte auf das Recht, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses aus irgendeinem Rechtsgrund gerichtlich geltend zu machen. Eine bereits erhobene Kündigungsschutzklage werde ich zurücknehmen.

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers



27. Einfaches Zeugnis

Arbeitszeugnis

Herr / Frau _____ geb. am _____

war vom _____ bis _____ als _____

in _____ beschäftigt.

Das Tätigkeitsfeld umfasste:

Im Einzelnen war er / sie mit folgenden Aufgaben betraut:

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers





28. Qualifiziertes Zeugnis mit einfacher Leistung

Arbeitszeugnis

Herr / Frau _____ geb. am _____
war vom _____ bis _____ als _____
in _____ beschäftigt.

Seine / Ihre Tätigkeit umfasste:

Herr / Frau _____ brachte für seine / ihre Aufgabe ausbildungsmäßig gute Voraussetzungen mit und war stets darauf bedacht, alle anfallenden Arbeiten rationell und termingerecht zu bewältigen.

Herr / Frau _____ hat auch vorübergehend folgende Tätigkeiten ausgeführt:

Die körperliche Belastbarkeit von Herr / Frau _____ war zufriedenstellend.

Herr / Frau _____ war stets ehrlich und aufrichtig und hatte zu seinen / ihren Kollegen ein gutes Verhältnis.

Das Ausscheiden erfolgt auf eigenen Wunsch.

Ich habe Herrn / Frau _____ als entwicklungsfähigen Facharbeiter kennen gelernt, dem ich eine seinen / ihren Neigungen entsprechende Entfaltungsmöglichkeit wünsche.

Ich danke ihm / ihr für seine / ihre Mitarbeit.

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers



29. Qualifiziertes Zeugnis bei guter Leistung

Arbeitszeugnis

Da ein qualifiziertes Zeugnis eine Erweiterung des einfachen Zeugnisses um Angaben über Leistungen und Führung beinhaltet, gehören zu dessen Inhalt:

1. Überschrift
2. Personaldaten
3. Dauer der Beschäftigung
4. Beschreibung der Tätigkeit
5. Leistung
6. Führung
7. Ausscheidensgründe (nur auf Wunsch des Arbeitnehmers)
8. Gesamtbewertung
9. Ort und Datum der Ausstellung
10. Anschrift des Arbeitgebers (soweit nicht auf dem Kopfbogen gedruckt)
11. Unterschrift

Einsatzbereitschaft / Belastbarkeit

Sehr gut: Herr / Frau _____ zeigte jederzeit ein äußerst hohes Engagement. Auch unter schwierigen Arbeitsbedingungen bewältigte er / sie alle Aufgaben in allerbesten Weise.

Herr / Frau _____ setzte sich immer mit größter Leistungsbereitschaft für unser Unternehmen und unsere Kunden ein. Auch unter stärkster Belastung behielt er / sie die Übersicht und bewältigte alle Aufgaben in hervorragender Weise.

Herr / Frau _____ war immer sehr einsatzfreudig, ausdauernd und stets voll belastbar.

Gut: Herr / Frau _____ zeigte stets ein hohes Engagement. Auch unter schwierigsten Arbeitsbedingungen bewältigte er / sie alle Aufgaben in bester Weise.

Herr / Frau _____ setzte sich stets mit großer Leistungsbereitschaft für unser Unternehmen und unsere Kunden ein. Auch unter starker Belastung behielt er / sie die Übersicht und bewältigte alle Aufgaben in guter Weise.

Befriedigend: Herr / Frau _____ zeigte bei der Erledigung seiner / ihrer Aufgaben ein großes Engagement. Auch unter schwierigen Arbeitsbedingungen bewältigte er / sie alle Aufgaben in zufriedenstellender Weise.

Herr / Frau _____ zeigte gute Leistungsbereitschaft für unser Unternehmen und unsere Kunden. Auch unter starker Belastung behielt er / sie die Übersicht und bewältigte alle Aufgaben in zufriedenstellender Weise.

Ausreichend: Herr / Frau _____ erledigte seine Aufgaben und zeigte dabei Engagement. Auch unter schwierigen Arbeitsbedingungen bewältigte er / sie alle Aufgaben im Wesentlichen in zufriedenstellender Weise.

Herr / Frau _____ zeigte Leistungsbereitschaft für unser Unternehmen und unsere Kunden. Auch unter starker Belastung behielt er / sie die Übersicht und bewältigte die wesentlichen Aufgaben in zufriedenstellender Weise.





30. Qualifiziertes Zeugnis bei überdurchschnittlicher Leistung (Beispiel) nebst Vorschlag für erweiterten Inhalt

Arbeitszeugnis

Herr / Frau _____ geb. am _____

war vom _____ bis _____ als _____

bei uns tätig.

In der Zeit vom _____ bis _____ wurde er / sie mit allen im Maschinenraum anfallenden Arbeiten beschäftigt; seit _____ war ihm / ihr als Werksmeister die Aufsicht im Maschinenraum bei weiterhin manuellem Einsatz verantwortlich übertragen.

Herr / Frau _____ zeigte viel Geschick und war aufgrund seiner / ihrer sehr guten handwerklichen Kenntnisse allen Aufgaben gewachsen. Mit neuen Situationen wurde er / sie stets glänzend fertig. Auch komplexe Sachverhalte konnte er / sie schnell erfassen und alle wesentlichen Probleme analysieren.

Herr / Frau _____ erledigte die ihm / ihr übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit. Es ist Herrn / Frau _____ stets gelungen, die ihm / ihr unterstellten Mitarbeiter zu integrieren und von der jeweils gestellten Aufgabe zu überzeugen.

Besonders hervorzuheben ist sein / ihr Pflichtbewusstsein und seine / ihre außergewöhnliche Verantwortungsbereitschaft. So war er / sie neben seinen / ihren unmittelbaren Aufgaben stets bereit, auch die Verantwortung für die verschiedensten schwierigen Sonderaufgaben zu übernehmen.

Herr / Frau _____ war stets ehrlich und aufrichtig; sein / ihr Verhältnis zur Betriebsleitung und zu seinen / ihren Kollegen war erfreulich gut.

Wir verlieren in Herrn / Frau _____ eine gute Stütze des Betriebes und bedauern sein / ihr Ausscheiden, welches auf eigenen Wunsch erfolgt, sehr. Wir danken ihm / ihr für seine / ihre Mitarbeit und wünschen ihm / ihr für die weitere Zukunft alles Gute.

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Vorschlag für erweiterten Inhalt des qualifizierten Zeugnisses bei überdurchschnittlicher Leistung

Geistige Anlagen (entbehrlich bei überwiegend manueller Tätigkeit)

Sehr gut: Er / Sie ist stets glänzend mit neuen Situationen fertig geworden

Er / Sie kann auch komplexe Sachverhalte schnell erfassen und alle wesentlichen Probleme analysieren.

Er / Sie weiß sich schnell auf neue Sachverhalte und Probleme einzustellen.

Gut: Er / Sie hat eine gute Auffassungsgabe.

Er / Sie war stets beweglich und löste neue Probleme und Fragen selbstständig.



Ihm/Ihr ist es immer gelungen, sich rasch in neuen Situationen und Aufgaben zurechtzufinden.

Befriedigend: Mit der Lösung anstehende Probleme trug er/sie zum Firmenerfolg bei.

Ausreichend: Er/Sie war stets darauf bedacht, die auftauchenden Probleme selbstständig zu lösen.

Er/Sie hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben gelöst.

Verantwortungsbereitschaft

Sehr gut: Besonders hervorzuheben ist das besondere Pflichtbewusstsein und die außergewöhnliche Verantwortungsbereitschaft.

Besonders hervorzuheben ist seine/ihre Verantwortungsfreude.

Er/Sie war neben seinen/ihren unmittelbaren Aufgaben stets bereit, die Verantwortung für die verschiedensten schwierigen Sonderaufgaben zu übernehmen (kurz erläutern).

Der Tragweite seiner/ihrer Verantwortung und Entscheidung war er/sie sich voll bewusst.

Gut: Er/Sie war ein verlässlicher und verantwortungsbewusster Mitarbeiter.

Er/Sie hat auch zusätzliche Verantwortung immer bereitwillig auf sich genommen.

Befriedigend: Seine/Ihre Verantwortungsbereitschaft verdient Erwähnung.

Ausreichend: Gegen die Übertragung zusätzlicher Verantwortung hat er/sie sich nie gesträubt.

Der ihm/ihr übertragenen Verantwortung ist er/sie gerecht geworden.

Gesamtbewertung für einen Mitarbeiter

Sehr gut: Zusammenfassend können wir Herrn/Frau _____ als einen weit überdurchschnittlichen Mitarbeiter beurteilen.

Zusammenfassend können wir Herrn/Frau _____ als einen vorbildlichen Mitarbeiter beurteilen.

Zusammenfassend können wir Herrn/Frau _____ als einen tüchtigen und nur schwer ersetzbaren Mitarbeiter beurteilen.

Gut: Zusammenfassend können wir Herrn/Frau _____ als einen wertvollen Mitarbeiter bezeichnen.

Zusammenfassend können wir Herrn/Frau _____ als eine gute Stütze des Betriebes bezeichnen.

Zusammenfassend können wir Herrn/Frau _____ als einen bewährten Mitarbeiter bezeichnen.

Befriedigend: Zusammenfassend können wir Herrn/Frau _____ als einen brauchbaren Mitarbeiter bezeichnen.

Ausreichend: Zusammenfassend können wir Herrn/Frau _____ als einen entwicklungsfähigen Mitarbeiter bezeichnen und wünschen ihm/ihr eine seinen/ihren Neigungen entsprechende Entwicklungsmöglichkeit.

Ausscheidensgründe

Herr/Frau _____ verlässt uns auf eigenen Wunsch/in gegenseitigem Einvernehmen. Wir wünschen ihm/ihr auf dem weiteren beruflichen Weg viel Erfolg.





31. Darlehensvertrag bei beruflicher Fortbildung

Darlehensvertrag

Zwischen

Firmenbezeichnung

Straße/ Haus-Nr.

PLZ/ Ort

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt, und

Name, Vorname

Straße/ Haus-Nr.

PLZ/ Ort

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt, wird Folgendes vereinbart:

1. Der Arbeitnehmer nimmt von _____ bis _____ auf eigenen Wunsch an folgender Fortbildungsmaßnahme teil:

(Thema, Veranstalter, Ort)

die mit dem Abschluss als _____ endet. Die Teilnahme des Arbeitnehmers erfolgt im Interesse seiner beruflichen Fort- und Weiterbildung. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, an der Fortbildung teilzunehmen, sich die erforderlichen Fähigkeiten anzueignen und sich den Leistungskontrollen/ Prüfungen zu stellen. Mit dieser Ausbildung erfolgt gleichzeitig eine Qualifizierung des Arbeitnehmers, die seinen beruflichen und fachlichen Wert als Arbeitnehmer auch außerhalb des Unternehmens des Arbeitgebers in jedem Fall verbessert.

Der Arbeitgeber unterstützt den Arbeitnehmer im Vertrauen darauf, dass dieser an der o. g. Fortbildung mit dem Willen teilnehmen wird, erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten auch nach Beendigung der Fortbildung im Rahmen seiner vertraglichen Pflichten im Interesse des Arbeitgebers zu verwenden und für diesen einzusetzen. Die Finanzierung der Fortbildungskosten durch den Arbeitgeber erfolgt ausschließlich aus diesem Grund.

2. Die Fortbildungsmaßnahme findet außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt.
3. Findet die Fortbildungsmaßnahme mit Zustimmung des Arbeitgebers ausnahmsweise innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt, so zählen die Kosten der bezahlten Freistellung als Kosten der Fortbildungsmaßnahme. Zu den Kosten der Fortbildungsmaßnahme zählen auch die Kursgebühren, evtl. notwendige Fahrtkosten und notwendige Kosten für Unterbringung und Verpflegung.
4. In Höhe der angefallenen Kosten, jedoch höchstens bis zu _____ Euro, wird dem Arbeitnehmer ein Darlehen gewährt. Der Arbeitnehmer hat die Abrechnungsunterlagen über die entstandenen notwendigen Kosten sowie eine Bescheinigung über die ordnungsgemäße Teilnahme an der Bildungsmaßnahme dem Arbeitgeber vorzulegen. Werden diese Nachweise nicht vollständig erbracht, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Darlehensgewährung. In diesem Fall sind bereits vorher geleistete Teilbeträge sofort zurückzuzahlen.
5. Das Darlehen wird nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme fällig. Vorher bereits geleistete Zahlungen des Arbeitgebers gelten als Abschlagszahlungen und werden auf den Darlehensbetrag angerechnet.



6. Sollte der Arbeitnehmer während des in Ziff. 1 genannten Zeitraumes
- a) sein Arbeitsverhältnis infolge eigener Kündigung, die nicht auf ein vertragsbrüchiges Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen ist, beenden,
 - b) oder sein Arbeitsverhältnis aufgrund einer von ihm veranlassten oder auf sein vertragswidriges Verhalten zurückzuführenden Aufhebungsvereinbarung enden,
 - c) oder sollte ihm in dieser Zeit fristlos oder fristgerecht aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt werden,
- so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber alle bis zu diesem Zeitpunkt gemäß Ziff. 3 und 4 angefallenen und als Darlehen gewährten Fortbildungskosten zurückzuzahlen.
7. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Fortbildungsveranstaltung stetig zu besuchen und den erfolgreichen Abschluss der Fortbildung nicht durch schuldhaftes Verhalten wie unentschuldigtes Fernbleiben oder mangelnden Arbeitseinsatz zu gefährden. Sofern der Arbeitnehmer die Fortbildung aus von ihm zu vertretenden Gründen ohne Abschluss beendet, ist er verpflichtet dem Arbeitgeber alle gemäß Ziff. 3 und 4 angefallenen und als Darlehen gewährten Fortbildungskosten zurückzubezahlen. Falls die Teilnahme des Arbeitnehmers an der Fortbildung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, abgebrochen werden muss, besteht keine Verpflichtung zur Rückzahlung.
8. Sollte der Arbeitnehmer innerhalb von sechs (12, 24, 36) Monaten nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung
- a) sein Arbeitsverhältnis infolge eigener Kündigung, die nicht auf ein vertragsbrüchiges Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen ist, beenden,
 - b) oder sein Arbeitsverhältnis infolge einer von ihm veranlassten oder auf sein vertragswidriges Verhalten zurückzuführenden Aufhebungsvereinbarung beenden,
 - c) oder in dieser Zeit fristlos oder fristgerecht aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt werden,
- so hat er dem Arbeitgeber alle gemäß Ziff. 3 und 4 angefallenen und als Darlehen gewährten Fortbildungskosten (bei Freistellung insbesondere einschließlich der für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme empfangenen Bezüge nebst anteiliger Gratifikationen, Urlaubsgeld, VWL und ähnlicher Leistungen) zurückzuzahlen. Der zurückzuerstattende Betrag reduziert sich für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung (Graduierung) bestanden hat, um $1/6$ ($1/12$, $1/24$, $1/36$) des genannten Betrages.³⁶
9. Das von dem Arbeitnehmer im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während (Ziff. 6) bzw. nach der Ausbildung (Ziff. 8) dem Arbeitgeber zurückzuzahlende Darlehen wird zum Zeitpunkt des Ausscheidens zur Rückzahlung fällig. Im Fall der Beendigung der Ausbildung ohne Abschluss bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (Ziff. 7) werden die vom Arbeitgeber infolge der Fortbildung geleisteten Abschlagszahlungen auf das Darlehen zum 15. des auf die Beendigung der Ausbildung folgenden Monats zur Rückzahlung durch den Arbeitnehmer fällig. Sie können gegen pfändbare Lohn- und Gehaltsansprüche aufgerechnet werden.
10. Vom Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Betrieb ist das Darlehen vom Arbeitnehmer mit 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz zu verzinsen.
11. Soweit der Arbeitnehmer für die Maßnahme öffentliche Fördermittel (z. B. der Bundesagentur für Arbeit) beanspruchen kann, werden diese Fördermittel auf den Darlehensbetrag angerechnet. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer es versäumt, die Fördermittel zu beantragen.
12. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Diese Schriftformklausel kann nicht durch eine abweichende mündliche Vereinbarung oder durch schlüssiges Handeln aufgehoben werden.
13. Der Gerichtsstand für Streitigkeiten aus diesem Vertragsverhältnis ist der Betriebssitz des Arbeitgebers, soweit keine vorrangigen Bestimmungen entgegenstehen.

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer





32. Kraftfahrzeugüberlassungs-Vertrag

Kraftfahrzeugüberlassungs-Vertrag

Zwischen

Firmenbezeichnung

Straße/ Haus-Nr.

PLZ/ Ort

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt, und

Name, Vorname

Straße/ Haus-Nr.

PLZ/ Ort

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt, wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Überlassung

1. Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer zur Benutzung mit Wirkung vom _____ ein Kraftfahrzeug Marke, Typ _____ oder ähnlicher Kategorie.

Der Arbeitgeber ist jederzeit zum dauernden oder vorübergehenden Austausch des Dienstwagens (Ersatzbeschaffung) berechtigt.

2. Der Arbeitnehmer hat den Dienstwagen unverzüglich nach der Anzeige seiner Bereitstellung an dem vereinbarten Ort in Empfang zu nehmen. Bei der Übernahme ist ein Übernahmeprotokoll zu erstellen, in welchem der ordnungsgemäße Zustand des Dienstwagens bzw. etwaige Mängel, die Vollständigkeit der Ausstattung, der Kilometerstand sowie die Übergabe der Unterlagen, Schlüssel etc. zu protokollieren sind. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Kopie seines Führerscheins auszuhändigen.
3. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, die Ausstattung des Dienstwagens eigenmächtig zu ändern oder den Dienstwagen mit Zusatzausstattungen zu versehen. Vom Arbeitnehmer unberechtigt vorgenommene Änderungen, Einbauten und Zusatzausstattungen sowie Lackierungen und Beschriftungen sind auf Verlangen des Arbeitgebers jederzeit, spätestens bei Beendigung der Überlassung des Dienstwagens auf Kosten des Arbeitnehmers zu entfernen. Ein Anspruch auf die Zahlung einer Ablösung für Änderungen oder zusätzliche Einbauten am Dienstwagen steht dem Arbeitnehmer nicht zu.

§ 2 Nutzungsumfang

1. Das Fahrzeug darf nur für dienstliche Zwecke im Rahmen der arbeitsvertraglichen Aufgaben verwendet werden, außer in § 7 ist anderes geregelt.
2. Der Arbeitnehmer hat alle sich aus dem Betrieb und der Haltung des Dienstwagens ergebenden gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen. Dies gilt insbesondere für die Vorschriften des Straßenverkehrsgesetzes (StVG), der Straßenverkehrsordnung (StVO), der Straßenverkehrszulassungsordnung (StVZO) und deren Nachfolgeregelungen Fahrerlaubnis-Verordnung (FeV), Fahrzeug-Zulassungsverordnung (FZO).



§ 3 Fahrzeugpapiere

Der Kraftfahrzeugschein ist ständig mitzuführen und sorgfältig zu verwahren. Gesetzlich oder betrieblich vorgeschriebene Schicht- und Fahrtenbücher bzw. -schreiber sind gewissenhaft zu führen.

§ 4 Pflege und Wartung

Der Arbeitnehmer hat für ordnungsgemäße Pflege und Wartung des ihm anvertrauten Fahrzeugs zu sorgen, insbesondere ist der Dienstwagen durch den Arbeitnehmer sachgemäß und schonend zu behandeln und stets in einem betriebs- und verkehrssicheren Zustand zu erhalten.

§ 5 Fahrzeugkosten / Versicherungen

1. Kosten für Reparatur, Garage, Pflege und Wartung des Fahrzeugs sowie die Kfz-Steuer trägt der Arbeitgeber. Treibstoffkosten werden von dem Arbeitgeber gegen Vorlage der Tankstellenrechnung und Angabe des Kilometerstandes erstattet.
2. Der Arbeitgeber schließt jeweils zu marktüblichen Bedingungen eine Vollkaskoversicherung mit einer Selbstbeteiligung i. H. v. _____ Euro (in Worten: _____ Euro) sowie eine Haftpflichtversicherung ab und übernimmt die Versicherungsbeiträge.

§ 6 Unfallmeldung, Schäden, Wertminderung

1. Unfälle, Verluste, Beschädigungen und Veränderungen des Fahrzeugs hat der Arbeitnehmer unverzüglich unter Angabe der Einzelheiten dem Arbeitgeber zu melden. Bei Verkehrsunfällen sind die hierfür stets im Fahrzeug mitzuführenden Unfall-Meldeformulare zu verwenden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei allen Verkehrsunfällen eine polizeiliche Aufnahme des Unfalls zu veranlassen, auch wenn der Unfall auf einem schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers selbst beruht.
2. Der Arbeitnehmer haftet für von ihm verursachte Beschädigungen, Verluste oder Wertminderungen des Fahrzeugs, sofern vorsätzliches Verschulden oder grobfahrlässiges Verschulden seinerseits vorliegt, in vollem Umfang. Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Arbeitnehmer zu einer angemessenen Schadensbeteiligung verpflichtet. Diese Haftung tritt nur insoweit ein, als dafür kein Versicherungsschutz besteht.

§ 7 Privatnutzung *(Optional, ggf. Paragraph vollständig streichen)*

1. Das Kraftfahrzeug darf für Privatfahrten nur bis zu _____ Kilometern monatlich benutzt werden.

Alternative:

Das Kraftfahrzeug darf nur in nachfolgendem Umfang für Privatfahrten benutzt werden:

Alternative:

Das Kraftfahrzeug kann auch zu Privatfahrten genutzt werden.

2. Auslandsfahrten sind nicht / nur in EU-Mitgliedsstaaten sowie nach Liechtenstein, Norwegen und in die Schweiz gestattet.
3. Die Nutzung des Dienstwagens durch Dritte ist unzulässig. Hiervon ausgenommen ist die Nutzung durch den Ehegatten, Lebenspartner i. S. d. LPartG sowie in häuslicher Gemeinschaft lebende Lebensgefährten und Kinder des Arbeitnehmers, sofern diese Dritten jeweils seit mindestens drei Jahren über eine gültige Fahrerlaubnis verfügen. Vor Überlassung des Dienstwagens an diese Dritten hat sich der Arbeitnehmer den Führerschein vorlegen zu lassen und zu prüfen, ob sie bereits seit mindestens drei Jahren über eine gültige Fahrerlaubnis verfügen.



4. Benutzungen, die den Dienstwagen über das normale Maß hinaus beanspruchen (z. B. für motorsportliche Veranstaltungen) sowie eine eigenwirtschaftliche oder gewerbliche Nutzung (z. B. als Transportfahrzeug, Weitervermietung, Nutzung zu Fahrschulzwecken oder als Taxi) durch den Arbeitnehmer oder Dritte sind untersagt.

5. Die Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers für die Privatnutzung des Kraftfahrzeuges wird wie folgt geregelt:

Der Arbeitnehmer hat den in der privaten Nutzung des Dienstwagens liegenden geldwerten Vorteil entsprechend den jeweils gültigen steuerrechtlichen Vorschriften zu versteuern. Der Arbeitgeber nimmt den Lohnsteuerabzug vor.

Alternative:

Der private Anteil der Verbrauchskosten für Privatfahrten ist vom Arbeitnehmer selbst zu tragen und bei der Reisekostenabrechnung abzusetzen. Des Weiteren sind private Kilometer ordnungsgemäß, wie im Fahrtenbuch auch, in der Reisekostenabrechnung zu vermerken.

Alternative:

Für Privatfahrten zahlt der Arbeitnehmer einen Kostenanteil von _____ Euro zuzüglich Mehrwertsteuer je Kilometer, welcher mit den monatlichen Abrechnungen aufzugeben und zu verrechnen ist.

§ 8 Mitfahrer, Überlassung an Dritte

1. Die Mitnahme weiterer Personen bei Dienstfahrten ist nur im Betriebsinteresse gestattet.
2. Die Überlassung des Fahrzeugs an Dritte ist, sofern nicht an anderer Stelle dieses Vertrags ausdrücklich gestattet, grundsätzlich unzulässig. Im Falle der Zuwiderhandlung haftet der Arbeitnehmer für Beschädigungen oder Verlust des Fahrzeugs, soweit kein Versicherungsschutz besteht, auch im Falle höherer Gewalt. Der Arbeitnehmer ist zur Freistellung der Firma von allen etwaigen Schadenersatzansprüchen Dritter verpflichtet, soweit kein Versicherungsschutz besteht.

§ 9 Herausgabe / Widerruf der Nutzung

Alternative 1: wenn bloße dienstliche Nutzung gestattet ist:

Spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer den Dienstwagen samt Zubehör dem Arbeitgeber an dessen Sitz zurückzugeben. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus das Fahrzeug jederzeit ohne Angabe von Gründen vom Arbeitnehmer zurückfordern. Ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers an dem Fahrzeug ist ausgeschlossen.

Alternative 2: wenn dienstliche und private Nutzung gestattet ist:

1. Der Arbeitgeber behält sich vor, die Überlassung und die dienstliche sowie private Nutzung des Dienstwagens bei Vorliegen eines sachlichen Grundes unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers zu widerrufen.

Sachliche Gründe sind insbesondere:

- ein Wegfall der tatsächlichen Arbeitsleistung (z. B. bei Krankheit, Sonderurlaub o. Ä.), soweit dieser über einen etwaigen gesetzlichen Entgelt(fort)zahlungszeitraum hinausgeht;
- Ruhen des Arbeitsverhältnisses (z. B. wegen Elternzeit, Wehr- oder Ersatzdienst o. Ä.);
- Inverwahrungnahme, Sicherstellung oder Beschlagnahme des Führerscheins, Entzug der Fahrerlaubnis oder Verbot zum Führen eines Kraftfahrzeugs;
- Änderung der Arbeitsaufgabe, wenn die Überlassung des Dienstwagens für die Arbeitsausführung nicht mehr erforderlich ist;
- ein grober oder mehrmaliger Verstoß des Arbeitnehmers gegen Vorschriften dieser Vereinbarung trotz vorangegangener Abmahnung,

- die berechnete, un widerrufliche Freistellung des Arbeitnehmers von der Erbringung seiner Arbeitspflicht.

Die Rückgabepflicht gilt nur, wenn der geldwerte Vorteil des Dienstwagens weniger als 25 Prozent der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers ausmacht.

2. Im Fall des Widerrufs gemäß vorstehendem Abs. 1 ist der Arbeitnehmer zur Herausgabe des Dienstwagens samt Zubehör spätestens nach vier Wochen, gerechnet ab Zugang der Mitteilung über den Widerruf, am Sitz des Arbeitgebers verpflichtet. Ein Anspruch auf Entschädigung für die entgangene private Nutzungsmöglichkeit besteht nicht.
3. Unbeschadet der Abs. 1 und 2 hat der Arbeitnehmer spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Dienstwagen samt Zubehör dem Arbeitgeber an dessen Geschäftssitz zurückzugeben. Dies gilt auch, wenn über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Rechtsstreit anhängig ist. Ein etwaiges Zurückbehaltungsrecht steht dem Mitarbeiter für den Fall des Widerrufs gemäß vorstehendem Abs. 1 und 2 nicht zu.

§ 10 Schlussbestimmungen

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Dienstwagenvertrags, einschließlich dieser Bestimmung, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das Schriftformerfordernis bezieht sich auch auf etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung.
2. Sollte eine Bestimmung dieses Dienstwagenvertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. Entsprechendes gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.

§ 11 Sonstige Vereinbarungen

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer





33. Haftungsverzichtserklärung

Haftungsverzichtserklärung

Hiermit verzichte(n) ich (wir) gegenüber dem Fahrer und dem Halter des Kraftfahrzeuges

 Marke Kennzeichen

 Halter Fahrer

auf alle Schadensersatzansprüche, welche sich aus der Mitfahrt in dem Kraftfahrzeug ergeben können und nicht durch eine Versicherung gedeckt sind, für mich (uns) und meine (unsere) Rechtsnachfolger.

Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Fahrers oder des Halters beruhen, sowie bei Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit.

 Ort Datum

 Arbeitgeber Arbeitnehmer



34. Dienstfahrten mit Privat-Kraftfahrzeug

Dienstfahrten mit Privat-Kraftfahrzeug

Zwischen

Firmenbezeichnung

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt, und

Name, Vorname

Straße / Haus-Nr.

PLZ / Ort

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt, wird Folgendes vereinbart:

1. Der Arbeitnehmer ist bis auf jederzeitigen Widerruf berechtigt, generell / mit Genehmigung des Arbeitgebers für jede Einzelfahrt*, das ihm gehörende Kraftfahrzeug Typ _____
Pol. Kennzeichen _____ zu Dienstfahrten für den Arbeitgeber zu benutzen.
2. Der Arbeitnehmer erhält hierfür ein Kilometergeld von _____ Euro pro Kilometer, dieses ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Außerdem schließt der Arbeitgeber für das Fahrzeug eine Dienstfahrtvollkaskoversicherung mit _____ Euro Selbstbeteiligung ab.

Die Abrechnung erfolgt monatlich auf Nachweis der gefahrenen Kilometer. Mit der Zahlung der Entschädigung gem. Ziff. 2 sind alle Kosten für das Kraftfahrzeug (Anschaffungs-, Reparatur- und Wartungskosten, Steuer, Versicherung und sonstige Ausgaben) abgegolten.

* *Nichtzutreffendes streichen!*

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer



Gesamtübersicht | Kennwort (für alle QR-Codes gleich): Ar6eit5chutZ



Downloadbereich
<http://www.total-lokal.de/download/>
 Benutzer: download
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



9. Altersteilzeitvertrag
http://www.total-lokal.de/pdf/download/AV_ATZ.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



1. Unterrichtung des Betriebsrats über eine vorgesehene Einstellung
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Unterrichtung_BR_Einstellung.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



10. Berufsausbildungsvertrag
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Arbeitsvertrag_ausbildung.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



2. Arbeitsvertrag für Arbeitnehmer im Handwerk
http://www.total-lokal.de/pdf/download/AV_AN_Handwerk.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



11. Datenschutzerklärung des Arbeitgebers
<http://www.total-lokal.de/pdf/download/Datenschutzerklaerung.pdf>
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



3. Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung
http://www.total-lokal.de/pdf/download/AV_geringfuegig.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



12. Verpflichtungserklärung Datenschutz des Arbeitnehmers
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Verpflichtungserkl_DS.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



4. Befristeter Arbeitsvertrag ohne Befristungsgrund
http://www.total-lokal.de/pdf/download/AV_befristet_ohneGrund.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



13. Anfragen des Arbeitgebers bei der Krankenkasse wegen Fortsetzungserkrankung
http://www.total-lokal.de/pdf/download/anfrage_KK-Fortsetzung.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



5. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags ohne Befristungsgrund
http://www.total-lokal.de/pdf/download/AV_befristet_ohneGrund_Verlaengerung.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



14. Informationsschreiben des Arbeitgebers zum betrieblichen Eingliederungsmanagement
<http://www.total-lokal.de/pdf/download/eingliederung.pdf>
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



6. Befristeter Arbeitsvertrag mit Befristungsgrund und Mitteilung über Zweckerreichung
http://www.total-lokal.de/pdf/download/AV_befristet_mitGrund.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



15. Abmahnung
<http://www.total-lokal.de/pdf/download/abmahnung.pdf>
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



7. Befristeter Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung
http://www.total-lokal.de/pdf/download/AV_befristet_geringfuegig.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



16. Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG
http://www.total-lokal.de/pdf/download/anhoerung_BR-102.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



8. Teilzeitanstellungsvertrag
http://www.total-lokal.de/pdf/download/AV_TZ.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



17. Ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Kuend_ordentlich.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



18. Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Kuend_ausserordentlich.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



27. Einfaches Zeugnis
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Zeugnis_einf.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



19. Änderungskündigung
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Kuend_aend.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



28. Qualifiziertes Zeugnis mit einfacher Leistung
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Zeugnis_qual_einf.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



20. Aufhebungsvertrag
<http://www.total-lokal.de/pdf/download/Aufhebung.pdf>
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



29. Qualifiziertes Zeugnis bei guter Leistung
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Zeugnis_qual_gut.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



21. Angekündigte Aufhebung eines Ausbildungsverhältnisses
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Aufhebung_Ausbildung_ordentlich.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



30. Qualifiziertes Zeugnis bei überdurchschnittlicher Leistung (Beispiel)
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Zeugnis_qual_ueberdurchschn.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



22. Aufhebungsvertrag eines Ausbildungsverhältnisses (vorzeitige Auflösung)
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Aufhebung_Ausbildung_vorzeitig.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



31. Darlehensvertrag bei beruflicher Fortbildung
<http://www.total-lokal.de/pdf/download/darlehen.pdf>
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



23. Urlaubsbescheinigung
<http://www.total-lokal.de/pdf/download/Urlaub.pdf>
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



32. Kraftfahrzeugüberlassungs-Vertrag
http://www.total-lokal.de/pdf/download/kfz_ueberlassung.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



24. Ausgleichsquittung
<http://www.total-lokal.de/pdf/download/Ausgleich.pdf>
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



33. Haftungsverzichtserklärung
<http://www.total-lokal.de/pdf/download/haftungsverzicht.pdf>
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



25. Zwischenzeugnis
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Zeugnis_zw.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



34. Dienstfahrten mit Privat-Kraftfahrzeug
http://www.total-lokal.de/pdf/download/dienstfahrt_privatkfz.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



26. Vertragsbeendigungserklärung eines Mitarbeiters
http://www.total-lokal.de/pdf/download/Vertragsende_AN.pdf
 Kennwort: **Ar6eit5chutZ**



Kapitel II: Checkliste für Arbeitgeber

1. Arbeitshilfen bei Nebentätigkeit des Arbeitnehmers

1.1 Zustimmungsvorbehalt für die Übernahme einer Nebentätigkeit

Herr / Frau _____ darf eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeiten während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der Firma _____ übernehmen. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn berechnete Interessen der Firma nicht beeinträchtigt werden. Die Firma trifft die Entscheidung über den Antrag von Herrn / Frau _____ auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht gefällt, gilt die Zustimmung als erteilt.

1.2 Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber

Herr / Frau _____ verpflichtet sich, die Firma von der Aufnahme oder Ausübung einer entgeltlichen Nebentätigkeit unverzüglich zu unterrichten. Entsprechendes gilt für die Übernahme oder Beteiligung an einem gewerblichen Unternehmen.

1.3 Anzeigepflicht kombiniert mit Untersagungsvorbehalt

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, jede bei Vertragsabschluss bereits ausgeübte oder später beabsichtigte entgeltliche Nebentätigkeit der Firma unaufgefordert und rechtzeitig mitzuteilen.

Die Firma ist berechtigt, dem Mitarbeiter die Nebentätigkeit zu untersagen, wenn und soweit dadurch

- a) eine Konkurrenzsituation gegenüber der Firma entsteht,
- b) gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere gegen die §§ 3 und 5 ArbZG verstoßen wird,
- c) die ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis gefährdet wird oder
- d) sonstige berechnete Interessen der Firma erheblich beeinträchtigt werden können.

1.4 Nebentätigkeitsverbot

Herr / Frau _____ verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit zu unterlassen, durch die die Arbeitsleistung im Arbeitsverhältnis beeinträchtigt werden kann und/oder die zu einer Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG führt. Unzulässig sind ferner Nebentätigkeiten, mit denen der Arbeitnehmer in Wettbewerb zur Firma tritt, unabhängig davon, ob die Nebentätigkeit in selbstständiger oder unselbstständiger Form ausgeübt wird.

2. Anhörung des Betriebsrates

Anhörung des Betriebsrates (Checkliste für Arbeitgeber)

Der Betriebsrat wurde am _____ über die beabsichtigte Kündigung des/der _____ informiert.

Die Information erfolgte schriftlich (Kopie beifügen)

mündlich durch _____
gegenüber dem _____

Dem Betriebsrat wurden folgende Kündigungsgründe mitgeteilt:

Der Betriebsrat erhielt folgende Daten zur sozialen Auswahl vergleichbarer Arbeitnehmer:

Der Betriebsrat antwortete am _____ mündlich/schriftlich (*Kopie beifügen*)

antwortete innerhalb der Wochenfrist nicht.

Die Kündigung wurde am _____ zum _____ ausgesprochen.

3. Zustellungsnachweis für eine Kündigung (Protokoll)

für den Boten, der die Kündigung zustellt

Ich habe heute das an Herrn / Frau _____ gerichtete Originalschreiben

der Firma _____ gelesen, mit dem das Arbeitsverhältnis

zum _____ gekündigt wird.

Dieses Schreiben hat sodann Herr / Frau _____ vor meinen Augen gefaltet und in einen Umschlag gesteckt, diesen verschlossen und mir sodann ausgehändigt.

Ich habe mich dann zum Wohnsitz von Herrn / Frau _____

in die _____ Straße begeben und das Kündigungsschreiben

Herrn / Frau _____ persönlich ausgehändigt

dem Hausmeister / dem Vermieter übergeben

Herrn / Frau _____, die / der in der Wohnung anwesend war, persönlich übergeben

in den Briefkasten von Herrn / Frau _____ eingeworfen

unter der Wohnungstür von Herrn / Frau _____ vollständig durchgeschoben

Ort, Datum

Unterschrift

4. Hinweise für das Ausscheiden eines Arbeitnehmers

Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu beachten:

1. Lohnsteuerbescheinigung fertig machen
2. Urlaubsbescheinigung ausstellen (*s. nachfolgend*)
3. Ausgleichsquittung unterschreiben lassen (*s. nachfolgend*)
4. Rückgabe von Werkzeugen, Arbeitskleidung usw.
5. Abmeldung bei der Krankenkasse innerhalb von drei Tagen (*nur für Arbeitgeber*)
6. Arbeitsbescheinigung für die Agentur für Arbeit (*auf Anforderung*)
7. Zeugnis (*s. Ziff. 5*)

(*Abtrennen und Beschäftigtem aushändigen*)

5. Differenzierte Hinweise für Erteilung und Gestaltung eines Zeugnisses

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Recht auf ein Zeugnis.

Das Zeugnis soll wahr aber auch wohlwollend ausgestellt sein. Damit soll gewährleistet sein, dass man auf das weitere berufliche Fortkommen Rücksicht nimmt.



Im Zeugnis müssen alle Bewertungen und Tatsachen enthalten sein, die für eine Gesamtbewertung ausschlaggebend und für Dritte (neue Arbeitgeber) von Interesse sind.

Einmalige Vorfälle oder nebensächliche Dinge, die für die Leistung des Arbeitnehmers nicht von Bedeutung waren, dürfen nicht genannt werden. Der Arbeitgeber muss bei Ausstellung des Zeugnisses schwerwiegende Verfehlungen nicht verschweigen (z. B. Diebstahl). Bei der fehlenden Benennung würde sich der Arbeitgeber gegenüber dem neuen Arbeitgeber eventuell schadensersatzpflichtig machen.

Einfaches Zeugnis

Dieses enthält nur Angaben über die Dauer und Art der ausgeübten Beschäftigung.

Qualifiziertes Zeugnis

Dieses enthält zusätzlich Angaben über Führung und Leistung während der Beschäftigungszeit des Arbeitnehmers.

Zeugnis für Auszubildende

Es muss Angaben über die Dauer, Art und Ziel der Ausbildung enthalten sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Auf Verlangen des Auszubildenden muss ein qualifiziertes Zeugnis (Führung, Leistung, besondere fachliche Fähigkeiten) ausgestellt werden.

Zeugnis

Rechtliche Grundlage

Arbeitnehmer haben nach Beendigung eines rechtswirksamen Arbeitsverhältnisses, wenn auch aufgrund verschiedener Rechtsgrundlagen (vgl. § 630 BGB, § 109 GewO, § 8 BBiG, § 73 HGB), einen gleichartigen Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses (einfaches Zeugnis). Dasselbe umschreibt lediglich die Dauer und Art der Beschäftigung.

Dieses Zeugnis ist auf Verlangen des Arbeitnehmers auch auf Leistung, Führung und umfassende Bewertung des Arbeitnehmers auszudehnen.

Arbeitgebern ist es untersagt, die Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Arbeitnehmer in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen. Durch Erteilung eines irreführenden Zeugnisses kann sich der Arbeitgeber Dritten gegenüber theoretisch haftbar machen, beispielsweise einem Kollegen, der dem Zeugnis traut, den Arbeitnehmer einstellt und durch ihn Schaden erleidet.

Wann muss ein Zeugnis erteilt werden?

Das Zeugnis ist Arbeitnehmern bei Beendigung der Beschäftigung zu erteilen. Die enge Auslegung dieser Gesetzesformulierung dahin, dass das Zeugnis am letzten Tag des (rechtlichen) Arbeitsverhältnisses auszustellen ist, würde dem Sinn und Zweck von Arbeitszeugnissen nicht gerecht, denn ein Arbeitszeugnis kann dem Fortkommen des Arbeitnehmers beim Arbeitsplatzwechsel nur dienen, wenn der Arbeitnehmer nach der Kündigung bei der Arbeitsplatzsuche das Zeugnis bei neuen Arbeitgebern vorlegen kann. Deshalb kann ein Arbeitnehmer sein Zeugnis bereits nach oder beim Ausspruch der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss das Zeugnis nach dem Verlangen des Arbeitnehmers unverzüglich erteilen. Ein gesetzlicher Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses kann bei langen Kündigungsfristen und bei Fortbildungsmaßnahmen abgeleitet werden. Ferner wird ein Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses beim Wechsel des Vorgesetzten bejaht.

Welches Zeugnis muss erteilt werden?

Nach dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen ist auf Verlangen des Arbeitnehmers in der Regel ein einfaches Zeugnis auszustellen. Wünscht der Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis, so muss er dies unmissverständlich dem Arbeitgeber mitteilen. In der betrieblichen Praxis ist dagegen eher das qualifizierte Zeugnis die Regel. Es empfiehlt sich daher, zur Vermeidung von Missverständnissen und unnötigen Bemühungen den Arbeitnehmer vor Ausstellung des Zeugnisses zu fragen, ob im Zeugnis auch Leistung und Führung beurteilt werden sollten (qualifiziertes Zeugnis).

Wie muss ein Zeugnis aussehen?

Das Zeugnis ist eine Urkunde. Zur Wahrung einer ordnungsgemäßen Form sind Zeugnisse auf Kopfbögen der Firma mit Schreibmaschine, ohne Radierung oder Verbesserung auszufertigen. Sie sollten schon durch eine entsprechende Überschrift deutlich als Zeugnis gekennzeichnet werden, sind mit dem Datum des Ausstellungstages zeitnah zur Beendigung des Vertrags und mit der eigenhändigen Unterschrift des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten zu versehen.

Und wenn der Arbeitnehmer mit dem Zeugnis nicht zufrieden ist?

Der Arbeitnehmer kann auf Erteilung oder Verbesserung des Zeugnisses vor dem Arbeitsgericht klagen.

Diese Verfahren sind häufig unnötig und stets lästig. Um eine umfangreiche Beweisaufnahme mit Zeugen (Mitarbeiter, Kunden!) und umfangreichen Schriftwechsel zu vermeiden, wird fast immer ein Vergleich mit einem mittelmäßigen bis guten Zeugnis abgeschlossen. Aus diesem Grunde empfiehlt es sich in der Regel, im Falle von Reklamationen den Prozess zu sparen und z. B. eine Leistung mit „zu unserer vollen Zufriedenheit“ zu bescheinigen. Schadensersatzansprüche eines neuen Arbeitgebers drohen praktisch nie, da die eigene Zufriedenheit eine sehr subjektive Angelegenheit ist.

Hinweis: Muster für Arbeitszeugnisse siehe Kapitel I ab Formular 27. auf Seite 77

6. Gesprächsnotiz zum Vorstellungsgespräch

Bewerber: _____

Wie sind Sie auf die freie Stelle aufmerksam geworden?

Weshalb wollen Sie Ihre derzeitige Stellung aufgeben?

Beschreiben Sie Ihre derzeitige Stelle / Aufgabe / organisatorische Eingliederung.

Welche Tätigkeit liegt Ihnen besonders?

Arbeiten Sie gerne im Team?

Welches Berufsziel streben Sie an?

Haben Sie in Ihrem derzeitigen Vertrag eine Konkurrenzklausel?

Haben Sie eine Nebenbeschäftigung?

Was unternehmen Sie für Ihre Weiterbildung?

Liegen Lohnpfändungen gegen Sie vor? ³⁷

Welche Hobbys haben Sie?

Ist gegen Sie ein Strafverfahren anhängig? Sind Sie vorbestraft? ³⁸



Kapitel III: Rechtliche Sonderhinweise und Entscheidungshilfen für die Musterformulare im Besonderen Teil Kapitel I

1. Das Bundesarbeitsgericht hat Fragen nach der bisherigen Vergütungshöhe dann als unzulässig angesehen, wenn diese für die erstrebte Stelle keine Aussagekraft haben und der Bewerber sie auch nicht von sich aus als Mindestvergütung verlangt hat. Fragen nach einer Behinderten- oder Schwerbehinderteneigenschaft verstoßen gegen das Gleichbehandlungsgesetz, sind unzulässig, es sei denn die Beantwortung dieser Fragen ist für die zukünftige Tätigkeit von ausschlaggebender Bedeutung.
2. Bei Vollzeit und 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub gem. § 3 BUrlG 20 Arbeitstage, bei Vollzeit und 6-Tage-Woche 24 Arbeitstage. Bei Teilzeit sind entsprechende Anteile zu errechnen, sodass im Ergebnis immer vier Wochen Mindesturlaub vorliegen. Bsp.: Bei Arbeit an nur zwei Tagen je Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub acht Arbeitstage.
3. Die Rechtsprechung des BAG (BAG, Urteil vom 10.12.2008, NZA 2009, 258 ff.) deutet darauf hin, dass eine Kürzung unzulässig ist, soweit ein Verstoß gegen ein Diskriminierungsverbot gem. § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vorliegt (was bei Ruhen wegen Elternzeit, aber auch Grundwehrdienst möglicherweise zu bejahen ist).
4. **WICHTIGER HINWEIS:** Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Das gilt nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Auslegung des Bundesarbeitsgerichts gemäß Urteil vom 06.04.2011, wonach nur die Vorbeschäftigung innerhalb von drei Jahren der wirksamen Befristung entgegenstand, hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14 eine Absage erteilt. Bitte beachten Sie also: Jede Vorbeschäftigung, egal wie lange diese zurückliegt, hindert eine wirksame Befristung des Arbeitsvertrags ohne Sachgrund. Eine Befristung mit Sachgrund ist möglich.
5. Einzelvertraglich kann eine kürzere Kündigungsfrist als vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats nur vereinbart werden, wenn
 - a) ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
 - b) der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.
 - c) Eine längere Kündigungsfrist kann einzelvertraglich vereinbart werden. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.
6. **Hinweis:** Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge erlaubt die dreimalige Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren (= 24 Monate).
7. **Bloße Zeitbefristung:**

7.1 § 14 Abs. 4 TzBfG schreibt für die Wirksamkeit von befristeten Arbeitsverträgen die Schriftform vor. Zwar gilt dies dem Wortlaut nach nur für die Befristungsabrede und nicht den Befristungsgrund. Aus Beweissicherungsgründen ist es für den Arbeitgeber aber zweckmäßig, den konkreten Befristungsgrund in den Arbeitsvertrag mit aufzunehmen. Fällt der ursprüngliche Befristungsgrund weg oder wechselt er, kann das Arbeitsverhältnis bei Fortbestand in ein Dauerarbeitsverhältnis übergehen.

7.2 Zweckbefristung bei vorübergehendem betrieblichem Arbeitsbedarf, § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG. Bei der Zweckbefristung muss der Vertragszweck zwingend schriftlich vereinbart sein (vgl. BAG, Urteil vom 21.12.2005 – 7 AZR 541/04, DB 2006, 564).

7.3 Zweckbefristung bei Vertretung wegen Erkrankung, Urlaub etc., § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG. Bei der Zweckbefristung muss der Vertragszweck zwingend schriftlich vereinbart sein (vgl. BAG, Urteil vom 21.12.2005 – 7 AZR 541/04, DB 2006, 564).
8. Dem Vertragsmuster liegt ein befristetes Beschäftigungsverhältnis zugrunde. Eine kurzfristige Beschäftigung („Zeitgeringfügigkeit“) darf innerhalb eines Kalenderjahres längstens zwei Monate (z. B. Saisonarbeitskraft) oder 50 Arbeitstage (z. B. regelmäßige Aushilfe) dauern. Sie muss nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich auf einen dieser beiden Zeiträume begrenzt sein. In dem Muster sind an dieser Stelle zwei Alternativen vorgesehen, die Alternative 1 stellt auf die 50 Arbeitstage ab. Nach einem Merkblatt der Deutschen Rentenversicherung Bund soll der Zweimonatszeitraum maßgeblich sein, wenn eine Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei einer Beschäftigung an regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche soll dagegen der Zeitraum von 50 Arbeitstagen maßgebend sein.
9. Angabe des Grundes bei Befristung bis zu zwei Jahren nicht erforderlich, auch nicht bei höchstens dreimaliger Verlängerung bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren, § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Wegen Befristungsgründen s. § 14 Abs. 1-18 TzBfG. In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von vier Jahren zulässig, § 14 Abs. 2 a TzBfG.
10. Die Vergütung kann z. B. auch pro Stunde festgesetzt werden. Die Vorgaben des MiLoG sind zu beachten.
11. Die vorgeschriebene Ausbildungsdauer ist der Ausbildungsordnung zu entnehmen. Die tatsächliche Dauer der Ausbildung ist unter Berücksichtigung von etwaigen Verkürzungen oder Anrechnungen im Vertrag mit dem Datum des Beginns und des Endes anzugeben. Eine längere Dauer als in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben, darf nicht vereinbart werden. Es ist aber möglich, dass während der Laufzeit des Ausbildungsverhältnisses der Auszubildende im Ausnahmefall einen Verlängerungsantrag stellt, den die Kammer genehmigen kann, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Gegebenenfalls kann auf die Ausbildungsdauer eine vorherige Berufsausbildung oder nach besonderen Bestimmungen der einzelnen Bundesländer eine anderweitige berufliche Vorbildung wie etwa ein Berufsprüfungsjahr ganz oder teilweise angerechnet werden. Die zuständige Stelle hat auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht. Für die Entscheidung im Einzelfall sind die Richtlinien des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung und der jeweiligen zuständigen Stelle maßgebend. Die Verkürzung oder Anrechnung von Ausbildungszeiten ist in § 1 Nr. 1 der Vertragsniederschrift unter Angabe der bereits abgeleisteten Ausbildungszeit bzw. der besuchten Schulen auszuweisen. Über die vertraglich vereinbarten Abkürzungen und Anrechnungen hinaus eröffnet das BBiG die Möglichkeit der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG, § 37 Abs. 1 HwO). Das Nähere regelt die Prüfungsordnung der zuständigen Stelle. Der Berufsausbildungsvertrag endet spätestens mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Im Berufsausbildungsvertrag ist die Vereinbarung einer Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Berufs-

ausbildungsverhältnisses unzulässig. Außerhalb des Berufsausbildungsvertrags kann eine solche Vereinbarung frühestens während der letzten sechs Monate des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses getroffen werden. Wenn die Vertragsparteien dies beabsichtigen, soll im Interesse der Vertragsklarheit innerhalb der letzten sechs Monate des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses eine entsprechende Willensäußerung des Auszubildenden erfolgen. Das Arbeitsverhältnis kann auf unbestimmte Zeit oder befristet eingegangen werden. Bei einer Befristung sind die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zu beachten.

12. Eine vorgehende Berufsausbildung kann auf die Ausbildungsdauer angerechnet werden, sofern die dem Vertrag zugrunde liegende Ausbildungsordnung eine Anrechnungsmöglichkeit nach § 5 Abs. 2 Nr. 4 BBiG vorsieht.
13. Für die Anrechnung beruflicher Vorbildung durch den Besuch eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder der Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung gelten bis 31.07.2006 die Bundesverordnungen für die Berufsgrundbildungsjahre und Berufsfachschulen. Danach können die Länder durch Rechtsverordnung bestimmen, ob Bewerber einen Rechtsanspruch auf Anrechnung haben bzw. ob eine obligatorische Anrechnung erfolgt. Spätestens ab 01.08.2009 bedarf eine Anrechnung des gemeinsamen Antrags der Auszubildenden und Ausbildenden (§ 7 BBiG).
14. Nach § 8 Abs. 1 BBiG hat die zuständige Stelle auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und Ausbildenden die Ausbildungsdauer zu verkürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel auch in der verkürzten Zeit erreicht wird.
15. Wenn die Ausbildungsordnung vorsieht, dass die Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander abgestimmten Stufen erfolgt, soll nach den einzelnen Stufen ein Ausbildungsabschluss vorgesehen sein, der zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt (sog. „echte“ Stufenausbildung, § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Auch in diesem Fall muss aber der Vertrag über die gesamte Ausbildungszeit abgeschlossen werden (§ 21 Abs. 1 BBiG).
16. Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.
17. Hier ist aufzuführen,
 - a) wenn die gesamte Ausbildung nur in einer Ausbildungsstätte vorgenommen wird: der Ort der Ausbildungsstätte;
 - b) wenn die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten vorgenommen wird: die Bezeichnung der Ausbildungsstätten mit Angabe des Ortes.
18. Dem Berufsausbildungsvertrag sind Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung als Anlage beizufügen. Der Ausbildungsablauf ist unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes gemäß § 5 BBiG bzw. § 26 HwO den betrieblichen Gegebenheiten entsprechend so aufzugliedern, dass sowohl die zeitliche Folge als auch der sachliche Aufbau der Berufsausbildung ersichtlich ist.
19. Nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) darf der Auszubildende mit der Berufsausbildung eines Jugendlichen nur beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und ihm eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Der Auszubildende hat sich vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist.
20. Der Eintragungsantrag muss vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Stelle gestellt werden, nicht etwa erst während der Probezeit. Dem Antrag sind die Vertragsniederschriften in der von der zuständigen Stelle benötigten Stückzahl und die sonstigen Formblätter der zuständigen Stelle beizufügen. Auch nachträg-

liche Änderungen des Vertragsinhalts, die von dem ursprünglich der zuständigen Stelle eingereichten Text des Vertrags und der Anlagen abweichen, müssen der zuständigen Stelle unverzüglich mitgeteilt werden.

21. An dieser Stelle sind diejenigen Ausbildungsmaßnahmen einzutragen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden. Für diese Maßnahmen trägt der Auszubildende die Kosten entsprechend § 5 Nr. 3 des Berufsausbildungsvertrags.
22. Die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung kann z.B. betreffen: Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften, Anlegen von Schutzkleidung, Vorschriften über das Betreten von Werkstätten und bestimmten Räumen, Benutzungsordnungen für Sozialeinrichtungen, allgemeine Hausordnung usw., soweit sie nicht zu den Bestimmungen des BBiG im Widerspruch stehen. Der Auszubildende hat die Auszubildenden auf bestehende Ordnungen hinzuweisen. Die Auszubildenden sollen sich auch selbst über die Ordnungen informieren, wenn diese in der Ausbildungsstätte allgemein zugänglich sind.
23. Die Auszubildenden haben über die ihnen als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bezeichneten Tatsachen hinaus auch dann Stillschweigen zu bewahren, wenn sie eindeutig erkennen mussten, dass es sich um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt.
24. In die vorgesehenen Zeilen der Vertragsniederschrift ist die dem Auszubildenden zu gewährende Vergütung für jedes Ausbildungsjahr einzutragen. Die Vergütung muss nach dem Lebensalter des Auszubildenden und mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen. Sofern keine Tarifregelung vorliegt, ist zu empfehlen, sich an einer branchenverwandten Vergütung zu orientieren oder sich an vergleichbare Tarife anzulehnen. Auch bei bestehender Tarifbindung steht es den Vertragsparteien frei, eine über den tariflich festgelegten Sätzen liegende Ausbildungsvergütung zu vereinbaren.
25. Hier sind auch abweichende Regelungen zugunsten des Auszubildenden zulässig.
26. Die Regelung, dass eine besondere Berufskleidung zur Verfügung gestellt wird, soll die Auszubildenden vor übermäßiger Kostenbelastung schützen. Sie soll außerdem verhindern, dass Berufsausbildungsverhältnisse nicht eingegangen werden können, weil die Beschaffung und Unterhaltung einer vorgeschriebenen besonderen Berufskleidung die finanzielle Leistungsfähigkeit der Auszubildenden und ihrer Eltern übersteigen würde. Deshalb ist in erster Linie an diejenigen Fälle gedacht, wo außerhalb der Entscheidungsfreiheit der Auszubildenden eine in ihrer Art, Qualität oder sonstigen Hinsicht von der in der betreffenden Branche üblichen Berufskleidung abweichende Berufskleidung vom Auszubildenden vorgeschrieben wird.
27. Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist ausdrücklich in der Vertragsniederschrift zu vereinbaren. Sie bezieht sich auf den Arbeitstag und hat ihre obere Grenze bei den gesetzlichen Bestimmungen, z. B. im Jugendarbeitsschutzgesetz. Die Vereinbarung der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit hat die Auswirkung, dass eine über sie hinausgehende Beschäftigung des Auszubildenden besonders zu vergüten ist. In Ausbildungsbetrieben, in denen eine gleitende Arbeitszeit eingeführt ist und die Auszubildenden in diese Regelung einbezogen werden, darf die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht über die im Jugendarbeitsschutzgesetz höchstzulässigen Grenzen ausgedehnt werden. Die Lage der täglichen Ausbildungszeit muss sich innerhalb der vom Jugendarbeitsschutzgesetz gezogenen Grenzen bewegen.

Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz beträgt die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit (Ausbildungszeit) bei noch nicht 18 Jahre alten Personen grundsätzlich acht Stunden. Ist allerdings die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf weniger als acht Stunden verkürzt, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche bis zu achteinhalb Stunden beschäftigt werden (§ 8 JArbSchG). Im Übrigen sind die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes über die höchstzulässigen Wochenarbeitszeiten zu beachten.



Bei berechtigtem Interesse kann auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Auszubildenden bei der zuständigen Stelle die Ausbildung auch als Teilzeitberufsausbildung durchgeführt werden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

28. In die vorgesehenen Zeilen der Vertragsniederschrift ist der dem Auszubildenden zustehende Urlaub für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) einzutragen, soweit nicht bereichsspezifische Ausnahmen bestehen. Es ist jeweils nur eine Spalte, entweder Werktage oder Arbeitstage, je nach tariflicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung, einzutragen. Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach dem Alter des Auszubildenden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres. Ferner ist maßgebend, ob der Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz oder nach Tarif gewährt wird. Nur allgemeine Hinweise auf tarifliche Urlaubsregelungen sind nicht ausreichend. Soweit nicht günstigere Urlaubsregelungen zur Anwendung kommen, besteht ein jährlicher Urlaubsanspruch:
 - von mindestens 30 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
 - von mindestens 27 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
 - von mindestens 25 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,
 - von mindestens 24 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr bereits vollendet hat.
29. Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungsdauer nicht zugemutet werden kann.
30. Zuständig für Streitigkeiten aus einem Berufsausbildungsverhältnis ist das Arbeitsgericht. Wenn die zuständige Stelle für die Beilegung von Streitigkeiten einen so genannten Schlichtungsausschuss errichtet hat, ist Voraussetzung für die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, dass dieser Schlichtungsausschuss vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichtes angerufen wird. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist schriftlich oder mündlich zu Protokoll bei der zuständigen Stelle vorzunehmen.
31. U. a. können als integraler Bestandteil der Ausbildung Ausbildungsabschnitte im Ausland bis zu einem Viertel der Ausbildungsdauer vereinbart werden. Weiterhin können Zusatzqualifikationen vereinbart werden. Diese können Wahlbausteine in neuen Ausbildungsordnungen oder Teile anderer Ausbildungs- oder Fortbildungsordnungen sein. Zusatzqualifikationen müssen gesondert geprüft und bescheinigt werden. Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen können aufgenommen werden.

Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, können nur durch schriftliche Ergänzung im Rahmen des § 11 dieses Berufsausbildungsvertrags getroffen werden.

Es dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zuungunsten der Auszubildenden von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes abweichen. Unzulässig sind insbesondere Vereinbarungen, die die Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränken. Vertragsstrafen dürfen nicht vereinbart werden. Ebenso unzulässig sind Vereinbarungen über den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen und über die Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes in Pauschbeträgen.

Verstöße gegen Bestimmungen des BBiG/der HwO im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss und der Niederschrift des Vertrags sowie der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße bis zu 1.000 Euro, in bestimmten Fällen mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden (§ 102 BBiG, § 118 HwO).

32. Bei der Anhörung des Betriebsrates zu einer Kündigung gilt, dass dem Betriebsrat die Gründe immer konkret, d. h. so genau wie möglich anzugeben sind! Der Betriebsrat muss sich ohne eigene Nachforschungen ein genaues Bild über den Kündigungssachverhalt machen können. Pauschale, schlagwortartige, stichwortartige Angaben des Kündigungsgrundes (z. B. häufige Unpünktlichkeit, unentschuldigtes Fehlen) oder bloße Werturteile (z. B. schlechte Arbeitsleitung, betriebsstörendes Verhalten) sind daher unzureichend und führen zur Unwirksamkeit der Kündigung oder zur Zahlung einer hohen Abfindung!
33. Da für privat versicherte Arbeitnehmer diese Norm nicht gilt, sind sie verpflichtet, ihre Krankenkasse von der Schweigepflicht zu entbinden. Weigern sie sich, so gelten die Grundsätze der Beweisvereitelung.

Anmerkung: Nach § 69 Abs. 4 SGB X hat die gesetzliche Krankenkasse den Arbeitgeber zu unterrichten, wenn die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf derselben Krankheit beruht und eine Fortsetzungserkrankung vorliegt.
34. Grundsätzlich muss eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht in dem Kündigungsschreiben begründet werden. Erst auf Nachfrage des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitzuteilen, § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB. Aus taktischen Gründen empfiehlt sich, auf eine Begründung in dem Kündigungsschreiben zu verzichten und diese erst auf Nachfrage nachzuliefern (§ 626 Abs. 2 BGB).
35. Der Arbeitnehmer kann das Angebot innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 2 KschG).
36. **Anmerkung:** Bei der Frage der Rechtswirksamkeit einer Rückzahlungsklausel ist die zulässige Dauer der vertraglichen Bindung entscheidend, die je nach Höhe der Fortbildungskosten variieren kann.
37. Die Frage wird an sich grundsätzlich als unzulässig erachtet, eine Offenbarungspflicht eines Bewerbers besteht nur unter bestimmten Voraussetzungen.
38. Sowohl diese Frage als auch die Frage zu Nr. 45 sind nur zu beantworten, wenn und soweit die konkret zu besetzende Arbeitsstelle oder die zu leistende Arbeit dies erfordert (z. B. ein Kassierer kann nach vermögensrechtlichen Vorstrafen, ein Kraftfahrer nach Verkehrsdelikten gefragt werden).

Wieder mal die Welt gerettet.

Und? Was hast du heute gemacht?

Wer etwas machen will, das ihn fordert, findet es im Handwerk.

Made in Germany.

Das Original.



© industrieblick - Fotolia



Herausgeber:
mediaprint infoverlag gmbh
Lechstr. 2, 86415 Mering
Registriergericht Augsburg, HRB 27606
USt-IdNr.: DE 118515205
Geschäftsführung:
Ulf Stornebel
Tel.: 08233 384-0
Fax: 08233 384-103
info@mediaprint.info



in Zusammenarbeit mit:
Kreishandwerkerschaft Görlitz
Melanchthonstr. 19
02826 Görlitz

Redaktion:
Autor: Dr. jur. Gerd Berger; RES JURA Redaktionsbüro, www.resjura.de
Verantwortlich für den Anzeigenteil: mediaprint infoverlag gmbh, Goran Petrasevic

Angaben nach Art. 8 Abs. 3 BayPrG: Alleinige Gesellschafterin der mediaprint infoverlag gmbh ist die Media-Print Group GmbH, Paderborn

Quellennachweis für Fotos/Abbildungen:
Titelbild: Kreishandwerkerschaft Görlitz; S. 1: romaset - stock.adobe.com; S. 2: industrieblick - stock.adobe.com; S. 6: auremar - stock.adobe.com, Monkey Business - stock.adobe.com; U3: industrieblick - Fotolia; U4: Gorodenkoff - stock.adobe.com;

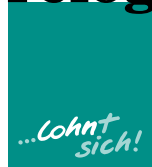
02826045/5. Auflage / 2021

Druck:
mediaprint solutions GmbH
Eggertstraße 28
33100 Paderborn

Umschlag: 250g Bilderdruck
Inhalt: 90g Bilderdruck

Titel, Umschlaggestaltung sowie Art und Anordnung des Inhalts sind zugunsten des jeweiligen Inhabers dieser Rechte urheberrechtlich geschützt. Nachdruck und Übersetzungen in Print und Online sind – auch auszugsweise – nicht gestattet.

relog



relog Dresden GmbH & Co. KG

Wir erstellen Ihre laufenden Lohn- und Gehaltsabrechnungen, gemäß den geltenden gesetzlichen Vorschriften, innerhalb von 24 Stunden (Baulohn 48 Stunden) – zuverlässig und zu fairen Preisen.

www.lohnabrechnung-dresden.de

Unsere Nummer eins bei Lohn und Gehalt.



werner

Werner Schweißtechnik GmbH & Co. KG

**Schweißtechnischer Fachgroßhandel
Industriebedarf
Arbeitsschutz - Werkzeuge
Werkstatteinrichtungen - Befestigungstechnik
Reparatur und Service
Brennschneidemaschinen
Schweißtechnische Mechanisierung
Wartung Speedglassysteme**

Stadtgrenze 1 · 02828 Görlitz
Telefon: 03581 / 38060 · Telefax: 3806 - 60

Außenstelle: 01877 Bischofswerda
Zum Stadtwald 14 / Gewerbegebiet
Telefon: 03594 / 704284 · Telefax: 703778

E-Mail: werner@ws-werner.de
www.ws-werner.de