

Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht

4. Auflage 2022
ISBN 978-3-406-72933-1
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

- die Beschäftigung aufgrund eines nur vorübergehend bestehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG);
- die sachgrundlose Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Wird eine personen- oder aufgabenbedingte Aushilfe eingestellt, empfiehlt es sich, den **Grund für die Aushilfsbeschäftigung** aufzunehmen. Die bloße Benennung eines Sachgrundes im Arbeitsvertrag führt nach der Rechtsprechung des BAG in der Regel nicht dazu, dass die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ausgeschlossen wird (BAG NZA 2011, 1151; ErfK/Müller-Glöge TzBfG § 14 Rn. 118a).

Beispielhaft führt das Formular hier personenbedingt die Erkrankung eines Arbeitnehmers auf, dessen Rückkehr nach Genesung zur Beendigung des Aushilfsarbeitsverhältnisses führt. Andere Gründe können zB Schwangerschaft, Elternzeit oder Urlaub sein. Gründe für die Einstellung einer aufgabenbezogenen Aushilfe können zB die Erledigung von Eilaufträgen, besondere Produktionsaufträge, starker Kundenandrang in Kaufhäusern und Geschäften an verkaufsoffenen Sonntagen und vor Feiertagen, Inventur oder Sonderverkäufe sein (BAG NZA 2016, 1531 (1533)). Es muss sich um Gründe handeln, die ihrer Natur nach einen vorübergehenden Beschäftigungsbedarf schaffen.

Eine Befristung auf Grund eines vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG ist dagegen unzulässig, wenn an der Beschäftigung des Arbeitnehmers tatsächlich ein **Dauerbedarf** besteht (vgl. BAG NZA 2018, 663 (664)). Dies kann zB der Fall sein, wenn ein Arbeitnehmer dauerhaft als „Springer“ eingesetzt wird (Eisemann NZA 2009, 1113 (1116)). Auch ist es nicht zulässig, wenn der Arbeitnehmer zum Abbau unerledigt gebliebener Arbeiten im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers eingestellt wird, die wegen einer von vornherein zu geringen Personalausstattung entstanden sind und auch nach Abarbeitung des Arbeitsrückstandes wieder entstehen würden (BAG NZA 2017, 711 (712)). In einer solchen Situation kann aber eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG in Betracht kommen.

Wird ein Aushilfsarbeitsverhältnis trotz Ablauf der Befristungszeit oder Erfüllung des vertraglichen Zwecks (zB die Rückkehr des erkrankten Arbeitnehmers oder der Ablauf der für den erhöhten Arbeitsanfall kalkulierten Frist) mit Wissen des Arbeitgebers **fortgesetzt**, wandelt es sich kraft Gesetzes in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, sofern der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung unverzüglich mitteilt (§ 15 Abs. 5 TzBfG). Etwas anderes gilt aber bei der im Formular vorgesehenen Doppelbefristung, die sowohl auf einen bestimmten Zweck abstellt als auch eine zeitliche Grenze enthält. In diesem Fall wirkt die Fiktion des § 15 Abs. 5 TzBfG nur bis zum Zeitpunkt der Kalenderhöchstbefristung fort (vgl. dazu → Form. B.IX.5 Anm. 2, → Form. B.IX.5 Anm. 16).

13. Kündigung. Die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung des befristeten Aushilfsarbeitsverhältnisses ist ausdrücklich einzelvertraglich zu vereinbaren (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Liegt eine solche Vereinbarung vor, kann in Aushilfsarbeitsverhältnissen für die ersten drei Monate eine **kürzere** als die reguläre gesetzliche Kündigungsfrist vereinbart werden (§ 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 BGB). Einer Mindestkündigungsfrist bedarf es nicht, so dass eine (ordentliche) fristlose Kündigung möglich ist (BAG AP BGB § 622 Nr. 23; ErfK/Müller-Glöge BGB § 622 Rn. 17).

Für die **Berechnung** des Drei-Monats-Zeitraums ist nur die tatsächliche Dauer der Beschäftigung, nicht die Zeit ab Vertragsschluss entscheidend (BeckOGK/Klumpp BGB § 622 Rn. 69). Es kommt nur darauf an, dass während dieser drei Monate der Zugang der Kündigung erfolgt; das Ende der Kündigungsfrist kann außerhalb des Drei-Monats-Zeitraums liegen. Nach Ablauf der drei Monate gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine (§ 622 BGB) (ErfK/Müller-Glöge BGB § 622 Rn. 16).

Für **Leiharbeiternehmer** ist die Verkürzungsmöglichkeit für Kündigungsfristen in den ersten drei Monaten nicht gegeben (§ 11 Abs. 4 S. 1 AÜG).

Soweit die persönlichen, betrieblichen und zeitlichen Voraussetzungen für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes gegeben sind, können sich Aushilfsarbeitskräfte wie andere Arbeitnehmer auch auf den allgemeinen Kündigungsschutz berufen. Gleiches gilt für den besonderen Kündigungsschutz, zB gemäß § 17 Abs. 1 MuSchG, § 168 SGB IX.

14. Ausschlussfristen/Verjährung. → Form. B.I.1, dort unter § 11.

15. Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen. → Form. B.I.1, dort unter § 12.

16. Vertragsstrafe. → Form. B.I.1, dort unter § 13.

17. Schlussbestimmungen. → Form. B.I.1, dort unter § 14.

4. Traineevertrag

Traineevertrag¹

zwischen

. (Name und Anschrift des Arbeitgebers) „Arbeitgeber“

und

. (Name und Anschrift des Arbeitnehmers) „Arbeitnehmer“²

§ 1 Position/Weisungen³

(1) Der Arbeitnehmer wird von dem Arbeitgeber für die Zeit vom bis als Trainee eingestellt. Die Aufgaben und Einsatzbereiche des Arbeitnehmers ergeben sich aus dem Ausbildungsplan nach Anlage 1.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Richtlinien und Anweisungen des Arbeitgebers in ihrer jeweiligen Fassung sowie die Anordnungen seiner Vorgesetzten zu beachten.

§ 2 Arbeitszeit⁴

§ 3 Vergütung⁵

§ 4 Abwesenheit/Arbeitsunfähigkeit⁶

§ 5 Reisekosten/Auslagen⁷

§ 6 Urlaub⁸

§ 7 Nebentätigkeiten⁹

§ 8 Geheimhaltung/Behandlung und Rückgabe von Gegenständen und Daten/Löschung von Daten¹⁰

§ 9 Schutzrechte¹¹

§ 10 Laufzeit/Neueinstellung/Kündigung/Freistellung/Vorfälligkeit¹²

(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des in § 1 Abs. (1) genannten Zeitraums, ohne dass es einer Kündigung bedarf (befristetes Arbeitsverhältnis). Der Arbeitnehmer erklärt,

bis zu dem Beginn dieses Arbeitsverhältnisses in keinem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber oder einer Rechtsvorgängerin gestanden zu haben. Dem Arbeitnehmer ist bewusst, dass eine unrichtige Erklärung den Arbeitgeber zur Anfechtung und zur fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages aus wichtigem Grund berechtigen kann.

(Alternative:

(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des in § 1 Abs. (1) genannten Zeitraums, ohne dass es einer Kündigung bedarf (befristetes Arbeitsverhältnis). Die Befristung erfolgt im Anschluss an das Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.)

(2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen kündigen. Vor Beginn des Arbeitsvertrages ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Nach Ablauf der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen kündigen. Eine Verlängerung der für den Arbeitgeber maßgeblichen Kündigungsfristen gilt auch für den Arbeitnehmer.

(3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(4) Im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber ist dieser berechtigt, den Arbeitnehmer von seiner weiteren Tätigkeit für den Arbeitgeber freizustellen (*Optional; wenn hierfür ein sachlicher Grund (zB Konkurrentätigkeit, Geheimnisverrat, sonstige Beeinträchtigung der Vertrauensgrundlage, Wegfall des Beschäftigungsbedarfs) vorliegt*). Während der Zeit der Freistellung behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die vertragliche Vergütung. Im Fall einer unwiderruflichen Freistellung wird die Freistellungszeit zunächst auf etwaige gesetzliche Urlaubs-, dann auf etwaige vertragliche Urlaubs- und sodann auf etwaige Freizeitausgleichsansprüche angerechnet. Auf die danach fortzuzahlende vertragliche Vergütung muss sich der Arbeitnehmer den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Das vertragliche Wettbewerbsverbot bleibt von der Freistellung unberührt. Die vorstehenden Regelungen gelten entsprechend für eine Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer.

(5) Sollte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigungserklärung durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Beträge aufgrund von Gehaltsvorschüssen, überzahltem Entgelt für vertraglichen Urlaub nach § 6 Abs. (5) lit. e) oder ähnlichen Vorauszahlungen schulden, werden sämtliche Beträge sofort fällig und – unter Beachtung der Pfändungsgrenzen – aufrechenbar. Dem Arbeitnehmer gewährte Darlehen gelten mit Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung als ordentlich mit einer Frist von einem Monat gekündigt, sofern keine betriebsbedingte Kündigung vorliegt. Entsprechendes gilt bei Kündigung durch den Arbeitnehmer, sofern keine vom Arbeitgeber zu vertretende außerordentliche Kündigung vorliegt.

(6) Der Arbeitsvertrag endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Alter erreicht, ab dem er erstmals einen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente erwirbt.

(7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich darüber zu informieren, wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug der gesetzlichen Regelaltersrente erfüllt oder wenn ihm ein Bescheid über die Feststellung einer zeitlich unbegrenzten Erwerbsminderung zugestellt wird. Er verpflichtet sich auch, den Arbeitgeber auf Anfrage

stets über den Stand von eigenen Anträgen auf Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu informieren.

§ 11 Ausschlussfristen/Verjährung¹³

§ 12 Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen¹⁴

§ 13 Vertragsstrafe¹⁵

§ 14 Schlussbestimmungen¹⁶

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift des Arbeitgebers

.....
Unterschrift des Arbeitnehmers

Empfangsbestätigung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er eine von dem Arbeitgeber unterschriebene vollständige Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages am (Datum) erhalten hat.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift des Arbeitnehmers



Anmerkungen

1. Regelungsgegenstand. Die Bezeichnung „Trainee“ ist kein feststehender rechtlicher Begriff. Als Trainees werden insbesondere Hochschulabsolventen bezeichnet, denen im Wege eines „*Training on the Job*“ der Einstieg in ein Unternehmen zur Vorbereitung auf spätere Fach- und Führungsaufgaben ermöglicht wird (vgl. exemplarisch den Sachverhalt bei BAG NZA 2005, 1358). Im Vordergrund steht dabei der Erwerb praktischer Kenntnisse über innerbetriebliche Abläufe und Verfahren, der ua durch wechselnde Tätigkeiten in verschiedenen Abteilungen des Unternehmens sowie durch besondere Ausbildungsangebote gewährleistet wird (vgl. auch HK-BBiG/*Pepping* BBiG § 26 Rn. 33). Für das Unternehmen hat die Traineeausbildung den Vorteil, dass eine weitreichende „Erprobung“ des Trainees in verschiedenen Bereichen sowohl hinsichtlich dessen genereller Eignung als auch hinsichtlich seiner Eignung für konkrete spätere Einsatzbereiche möglich ist. Denkbar sind ferner Traineeverträge mit Studierenden, die schon im Rahmen ihres Studiums praktische Erfahrungen gewinnen möchten – dies ist aber eher die Ausnahme.

Hinsichtlich der Rechtsnatur eines Traineevertrages ist danach zu unterscheiden, ob die Arbeitsleistung oder der Ausbildungscharakter im Vordergrund steht. In der Praxis dürfte in der Regel die Arbeitsleistung im Vordergrund stehen. Die berufsspezifische Ausbildung haben Trainees zB aufgrund des Studiums erworben, so dass es nicht mehr schwerpunktmäßig um die Ausbildung, sondern um die „Erprobung“ des Trainees in verschiedenen Bereichen geht und darum, den Trainee zur Nachwuchskraft aufzubauen. Soweit die Arbeitsleistung im Mittelpunkt der Tätigkeit steht und diesem sein „Gepräge“ gibt, ist der Traineevertrag als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren (LAG Köln NZA-RR 2004, 586;

Maties RdA 2007, 135 (141); vgl. auch die Abgrenzung des BFH BeckRS 2010, 25016596 und ErfK/*Schlachter* BBiG § 26 Rn. 5).

Entsprechend geht auch das Formular von dem „typischen“ Fall eines Trainee-Arbeitsverhältnisses aus. Typischerweise sind Traineeverträge als **befristete Arbeitsverträge** ausgestaltet.

Stehen dagegen Ausbildungsaspekte im Vordergrund des Trainee-Verhältnisses, so ist dieses nicht als Arbeitsverhältnis, sondern als besonderes Ausbildungsverhältnis zu qualifizieren (§ 26 BBiG, vgl. *Orlowski* RdA 2009, 38 (39)). Für ein solches besonderes Ausbildungsverhältnis (zB ein Praktikum oder Volontariat) gelten die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes mit bestimmten Einschränkungen (vgl. § 26 BBiG).

2. Genderneutrale Sprache. → Form. A.I.1 Anm. 1.

3. Traineeprogramm. Ein Unternehmen, das eine Traineeausbildung anbietet, wird in aller Regel über einen allgemeinen Ausbildungsplan für Trainees verfügen, der Regelungen zu den Stationen des Einsatzes, der jeweiligen Verweildauer, den Schulungsmaßnahmen etc enthält. Denkbar ist es auch, einen derartigen Ausbildungsplan konkret-individuell auf die Bedürfnisse der Vertragsparteien zuzuschneiden. In jedem Fall empfiehlt sich die arbeitsvertragliche Einbeziehung des Ausbildungsplans, um dessen Regelungen verbindlich zu gestalten.

4. Arbeitszeit. → Form. B.I.1, dort unter § 2.

5. Vergütung. → Form. B.I.1, dort unter § 3. Da die Beschäftigung eines Trainees einen gewissen Ausbildungscharakter beinhaltet, kann es gerechtfertigt sein, dem Trainee ein niedrigeres Gehalt zu zahlen als anderen Arbeitnehmern auf entsprechenden Positionen. Aufgrund der Anlernsituation erhält der Arbeitgeber nämlich regelmäßig keine volle Leistung (*Maties* RdA 2007, 135 (141)); zu einer nicht mehr angemessenen Vergütung für einen Rechtsanwalt im Trainee-Programm vgl. BGH NZA 2010, 595). Im Übrigen ist jedenfalls der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz zu gewähren.

6. Abwesenheit/Arbeitsunfähigkeit. → Form. B.I.1, dort unter § 4.

7. Reisekosten/Auslagen. → Form. B.I.1, dort unter § 5.

8. Urlaub. → Form. B.I.1, dort unter § 6.

9. Nebentätigkeiten. → Form. B.I.1, dort unter § 7.

10. Geheimhaltung/Behandlung und Rückgabe von Gegenständen und Daten/Löschung von Daten. → Form. B.I.1, dort unter § 8.

11. Schutzrechte. → Form. B.I.1, dort unter § 9.

12. Laufzeit/Neueinstellung/Kündigung/Freistellung/Vorfälligkeit. Wie jedes Arbeitsverhältnis kann der Traineevertrag unbefristet oder befristet geschlossen werden. Aufgrund des Zwecks des Trainee-Verhältnisses, dem Trainee einen Einblick oder Einstieg in das Unternehmen zu ermöglichen, ist dieses in der Regel befristet und muss somit die rechtlichen Anforderungen einer zulässigen Befristung erfüllen (§§ 14 ff TzBfG) → Form. B.IX.1. In der Praxis wird in der Regel eine Befristung ohne Sachgrund in Betracht kommen, wenn der Trainee nicht bereits zuvor beim Arbeitgeber beschäftigt war.

Für Hochschul- und Fachhochschulabsolventen, die während des Studiums bereits beim Arbeitgeber beschäftigt waren, kommt eine Befristung ohne Sachgrund wegen der Vorbeschäftigung allerdings nicht in Betracht. Hier kann aber ggf. der Sachgrund der Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium in Betracht kommen, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern

(§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG). Diese Variante ist als Alternative im Formular vorgesehen. Zur Möglichkeit der Kündigung befristeter Arbeitsverträge → Form. B.IX.1.

- 13. Ausschlussfristen/Verjährung.** → Form. B.I.1, dort unter § 11.
- 14. Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen.** → Form. B.I.1, dort unter § 12.
- 15. Vertragsstrafe.** → Form. B.I.1, dort unter § 13.
- 16. Schlussbestimmungen.** → Form. B.I.1, dort unter § 14.

5. Arbeitsvertrag für den Außendienst

Arbeitsvertrag¹

zwischen

. (Name und Anschrift des Arbeitgebers) „Arbeitgeber“

und

. (Name und Anschrift des Arbeitnehmers) „Arbeitnehmer“²

§ 1 Position/Versetzung/Weisungen³

(1) Der Arbeitnehmer wird bei dem Arbeitgeber als im Außendienst tätig. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere die Vermittlung von Verkaufsgeschäften und die Betreuung von Kunden des Arbeitgebers. Einzelheiten ergeben sich aus der als Anlage 1 beigefügten Stellenbeschreibung.⁴

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer jederzeit ein anderes, seinen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechendes, zumindest gleichwertiges Aufgaben- und Verantwortungsgebiet zu übertragen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer an einen anderen Ort zu versetzen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Richtlinien und Anweisungen des Arbeitgebers sowie alle betrieblichen Regelungen in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie die Anordnungen seiner Vorgesetzten zu beachten.

§ 2 Vertriebsgebiet und -produkte⁵

(1) Dem Arbeitnehmer wird im Rahmen des Weisungsrechts zunächst die Vermittlung von Geschäften des Arbeitgebers in dem in Anlage 2 genannten Vertriebsgebiet („Vertriebsgebiet“) zugewiesen.

(2) Zudem wird dem Arbeitnehmer im Rahmen des Weisungsrechts zunächst die Vermittlung der in Anlage 3 genannten Erzeugnisse und Leistungen des Arbeitgebers („Vertriebsprodukte“) zugewiesen.

(3) Die Zuweisung des Vertriebsgebietes und der Vertriebsprodukte können durch den Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechts geändert werden, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

(4) Innerhalb des ihm zugewiesenen Vertriebsgebiets ist der Arbeitnehmer für die Betreuung der Kunden des Arbeitgebers verantwortlich. Insbesondere hat der Arbeitnehmer die im Vertriebsgebiet bestehenden Geschäftsverbindungen zu pflegen und die Kunden regelmäßig zu besuchen und zu beraten. Dabei ist jeder Kunde mindestens pro Jahr aufzusuchen, es sei denn, eine geringere Besuchsfrequenz ist durch sachliche Gründe gerechtfertigt.

§ 3 Arbeitszeit⁶

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden. Die Lage der Arbeitszeit sowie der Pausen bestimmt der Arbeitnehmer entsprechend seiner Aufgabenstellung gem. §§ 1 und 2 unter angemessener Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und Bedürfnisse.

(2) Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes finden Anwendung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, selbst für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen Sorge zu tragen.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeitszeit eigenverantwortlich im Wege der Selbstdokumentation zu erfassen. Die Selbstdokumentation ist jeweils zum Monatsende dem Vorgesetzten des Arbeitnehmers vorzulegen.⁷

(4) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden zu leisten. Etwaige Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit oder Geld ausgeglichen.

(Alternative:

(4) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden zu leisten. Bis zu Überstunden pro Monat sind mit der in § 4 Abs. (1) bestimmten Vergütung abgegolten, soweit der Anspruch auf gesetzliches Mindestentgelt nicht unterschritten wird. Alle darüber hinausgehenden Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit oder Geld ausgeglichen.)

§ 4 Vergütung⁸

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Vergütung für seine Tätigkeit ein Brutto-Monatsgehalt von EUR (in Worten: Euro), zahlbar bargeldlos jeweils zum Monatsende auf ein vom Arbeitnehmer in Textform mitzuteilendes inländisches Bankkonto.

(2) Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer eine Provision nach Maßgabe der separat abgeschlossenen Provisionsvereinbarung.

(3) Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, seine Vergütungsansprüche ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers an Dritte abzutreten oder zu verpfänden. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, etwa zu viel bezogene Zahlungen an den Arbeitgeber zurückzuerstatten.

§ 5 Abwesenheit/Arbeitsunfähigkeit⁹

§ 6 Reisekosten/Auslagen¹⁰

(1) Der Arbeitgeber erstattet dem Arbeitnehmer notwendige und angemessene Auslagen und Reisekosten im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen, insbesondere unter Berücksichtigung der jeweils anwendbaren steuerlichen Regelungen.

(2) Alle Aufwendungen und Auslagen sind vom Arbeitnehmer zu dokumentieren und zusammen mit den entsprechenden Belegen gemeinsam mit der Stundendokumentation gemäß vorstehendem § 3 Abs. (3) jeweils zum Monatsende dem Vorgesetzten des Arbeitnehmers vorzulegen. Die Abrechnung erfolgt mit der nächsten Gehaltszahlung.

§ 7 Dienstwagen¹¹

§ 8 Urlaub¹²

§ 9 Nebentätigkeiten¹³

§ 10 Geheimhaltung/Behandlung und Rückgabe von Gegenständen und Daten/
Löschung von Daten¹⁴

§ 11 Schutzrechte¹⁵

§ 12 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot¹⁶

§ 13 Laufzeit/Kündigung/Freistellung/Vorfälligkeit¹⁷

§ 14 Ausschlussfristen/Verjährung¹⁸

§ 15 Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen¹⁹

§ 16 Vertragsstrafe²⁰

§ 17 Schlussbestimmungen²¹

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift des Arbeitgebers

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift des Arbeitnehmers

Empfangsbestätigung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er eine von dem Arbeitgeber unterschriebene vollständige Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages am (Datum) erhalten hat.

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift des Arbeitnehmers

Anmerkungen

1. Regelungsgegenstand. Das Formular stellt auf einen angestellten Arbeitnehmer im Außendienst ab und orientiert sich dabei maßgeblich an einem Arbeitnehmer im Vertriebsaußendienst.

Der unselbständige angestellte Arbeitnehmer im Außendienst ist vom **selbständigen Handelsvertreter** abzugrenzen (dazu ausführlich Martinek/Semler/Flohr VertriebsR-HdB/