

Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht

Maschmann / Sieg / Göpfert

3. Auflage 2020
ISBN 978-3-406-74157-9
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung 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 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 für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

7. Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte

Mini-Job mit einer maximalen Vergütung von 450 EUR monatlich

§ 1 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem als geringfügig Beschäftigter für die Tätigkeit in eingestellt.

Der Arbeitgeber behält sich vor, ihm unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und Fähigkeiten auch eine andere gleichwertige und zumutbare Tätigkeit zuzuweisen.

§ 2 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden, und zwar jeweils Stunden am und am von Uhr bis Uhr.

§ 3 Arbeitsentgelt

(1) Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Entgelt von EUR brutto.

(2) Das Entgelt wird nachträglich am Ende des Monats auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto (IBAN:) überwiesen.

(3) Für die geringfügige Beschäftigung (§ 8 I Nr. 1 SGB IV) sind derzeit (Stand: 1.1.2020) vom Arbeitsentgelt

- 13 % pauschale Krankenversicherungsbeiträge,
- 15 % pauschale Rentenversicherungsbeiträge,
- 2 % Pauschalsteuer,
- 0,9 % Umlage 1 Entgeltfortzahlungsg,
- 0,19 % Umlage 2 MutterschutzG und
- 0,06 % Insolvenzgeldumlage

durch den Arbeitgeber zu entrichten.

Zudem hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Rentenversicherungsbeiträge von 3,6 % zu entrichten.

(4) Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er jederzeit die Möglichkeit hat, sich durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von seiner Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien zu lassen.

Die Befreiung kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich beantragt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Der Arbeitgeber wird den Antrag auf Befreiung unverzüglich an die Minijobzentrale weitergeben.

Widerspricht diese dem Befreiungsantrag nicht innerhalb eines Monats, so gilt der Antrag als genehmigt.

Der Arbeitnehmer erklärt,

- ☐ dass er sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen möchte und auf den entsprechenden Rentenversicherungsschutz verzichtet.
- ☐ dass er von der Möglichkeit zur Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung keinen Gebrauch macht und es bei der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung bleiben soll.

(5) Der Arbeitnehmer versichert, dass er keine weitere geringfügige oder sonstige Beschäftigung ausübt, die zu einem Überschreiten der monatlichen Entgelthöchstgrenze für geringfügig Beschäftigte iHv 450 EUR führt.

Er verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich über jede zur allgemeinen Sozialversicherungspflicht oder zum Verlust der Steuerpauschalierung führende Änderung, insbesondere über die Aufnahme weiterer Beschäftigungen zu informieren.

7



7

Der Arbeitnehmer versichert, dass ihm bekannt ist, dass Verstöße gegen die Mitteilungspflichtigen Schadensersatz- und Rückgriffsansprüche des Arbeitgebers auslösen können.

§ 4 Probezeit, Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

[wie bei Vollzeitbeschäftigung]

§ 5 Allgemeine Pflichten

[wie bei Vollzeitbeschäftigung]

§ 6 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Arbeitstage Erholungsurlaub pro Kalenderjahr.

§ 7 Arbeitsverhinderung und Krankheit

[wie bei Vollzeitbeschäftigung]

§ 8 Eignungs- und Gesundheitsprüfungen

[wie bei Vollzeitbeschäftigung]

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

[wie bei Vollzeitbeschäftigung]

§ 10 Ausschlussfrist

[wie bei Vollzeitbeschäftigung]

§ 11 Schriftformvorbehalt

[wie bei Vollzeitbeschäftigung]

§ 12 Salvatorische Klausel

[wie bei Vollzeitbeschäftigung]

.....,			
Ort,	Datum	Unterschrift Arbeitgeber	Unterschrift Arbeitnehmer

8. Arbeitsvertrag für Außendienst-Arbeitnehmer

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

§ 2 Aufgabenbereich

(1) Der Arbeitnehmer ist als Außendienstmitarbeiter für den Produktbereich eingestellt.

Das Warensortiment ergibt sich aus der diesem Vertrag als Anlage 1 beigelegten Aufstellung.

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten einseitig den von dem Arbeitnehmer betreuten Produktbereich gem. § 2 Abs. 1, den räumlichen Zuständigkeitsbereich des Arbeitnehmers gem. § 3 Abs. 1, das von dem Arbeitnehmer zu betreuende Warensortiment gem. § 2 Abs. 1, sowie die Prämienregelung des § 4 Abs. 2 lit. a) und b) durch entsprechende neue Regelungen zu ersetzen. Für den Fall, dass die neue Regelung zu geringeren Gesamtbezügen des Arbeitnehmers führt, wird der Arbeitgeber geeignete Übergangsregelungen vorsehen.

(3) Das Arbeitsverhältnis unterliegt keinen tariflichen Regelungen.

§ 3 Pflichten des Arbeitnehmers

(1) Der Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers erstreckt sich derzeit auf den Postleitzahl-Bezirk

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Bezirk intensiv zu bearbeiten, die Kunden und Interessenten regelmäßig zu besuchen und neue Kunden zu werben.

Er hat dem Arbeitgeber über alle Umstände, die für einen Vertragsschluss von Bedeutung sein können, zu berichten.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Aufträge von Kunden und Interessenten unverzüglich an den Arbeitgeber weiterzuleiten.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber regelmäßig Besuchsberichte einzureichen, und zwar mindestens monatlich.

(5) Aufträge dürfen nur zu den von dem Arbeitgeber festgesetzten oder vorab mit dem Arbeitgeber abgestimmten Preisen und Konditionen und nur vorbehaltlich der Bestätigung durch den Arbeitgeber entgegengenommen werden.

Es steht dem Arbeitgeber frei, Aufträge ohne Angabe von Gründen abzulehnen.

(6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich über die Bonität und Kreditwürdigkeit bisheriger und neuer Kunden zu versichern und den Arbeitgeber insbesondere über negative Veränderungen sofort zu unterrichten.

Er haftet jedoch nur bei grober Fahrlässigkeit für den Ausfall.

(7) Der Arbeitnehmer ist nicht inkassoberechtigt. Er hat jedoch den Arbeitgeber bei der Einziehung von Forderungen zu unterstützen. Sofern auf Grund ausdrücklicher Ausnahme der Arbeitnehmer zum Inkasso berechtigt ist, hat er die vereinnahmten Beträge für den Arbeitgeber in Empfang zu nehmen, von seinem Geld gesondert aufzubewahren und unverzüglich bei dem Arbeitgeber abzuliefern. Eine Aufrechnung gegen den Abführungsanspruch mit Ansprüchen des Arbeitnehmers ist ausgeschlossen.

(8) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber Kopien aller Geschäftsbriefe an und von Kunden und Interessenten unverzüglich zuzuleiten. Anfragen der Kunden und Interessenten leitet der Arbeitnehmer, sofern er sie nicht sofort selbst bearbeiten kann, unverzüglich an den Arbeitgeber weiter.

(9) Mängelrügen der Kunden, die dem Arbeitnehmer gegenüber erhoben werden, gehen dem Arbeitgeber erst mit der schriftlichen Bekanntgabe durch den Kunden oder

8



den Arbeitnehmer zu; der Arbeitnehmer hat den Kunden hierauf ausdrücklich hinzuweisen.

§ 4 Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer alle für die Verkaufstätigkeit notwendigen kaufmännischen und technischen Unterlagen sowie Werbematerial und Muster in angemessenem Umfang kostenlos zur Verfügung stellen. Für die Lieferung von Mustern, die über den normalen Rahmen hinausgehen, ist von Fall zu Fall eine besondere Absprache erforderlich.

Sämtliches Material, insbesondere sämtliche Muster, bleiben Eigentum des Arbeitgebers und sind bei Beendigung des Vertrags zurückzugeben.

(2) Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer in seinen Verkaufsbemühungen nach besten Kräften unterstützen. Er verpflichtet sich, den Arbeitnehmer zu unterrichten, wenn er Verträge über bestimmte Artikel in absehbarer Zeit nicht oder nur in vermindertem Umfang abschließen will. Im Übrigen wird er die Ablehnung oder Annahme eines Auftrags dem Arbeitnehmer unverzüglich mitteilen.

§ 5 Arbeitsentgelt

(1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein **Grundentgelt** von monatlich EUR brutto, fällig jeweils zum Monatsende.

Das Grundentgelt wird zu Beginn jedes Kalenderjahres überprüft.

(2) Zusätzlich zum Grundentgelt wird eine **variable Vergütung** gezahlt.

Diese variable Vergütung setzt sich aus zwei Teilen zusammen, nämlich aus einer Umsatzprämie (nachfolgend Abs. 3) und einer Zielerreichungsprämie (nachfolgend Abs. 4).

(3) Für den Arbeitnehmer wird bei Beginn eines jeden Geschäftsjahres ein Jahresumsatzziel festgelegt. Bei 100 %-iger Erreichung dieses Umsatzziels erhält der Arbeitnehmer eine **Umsatzprämie** iHv. EUR.

Bei Über- oder Unterschreitung des Ziels erhöht bzw. vermindert sich die Umsatzprämie wie folgt, wobei innerhalb eines Intervalls linear zu interpolieren ist:

- unter 60 % Zielerreichung: keine Prämie
- 60 % bis 70 % Zielerreichung: 0 % bis 20 % Prämie;
- 70 % bis 80 % Zielerreichung: 20 % bis 40 % Prämie;
- 80 % bis 90 % Zielerreichung: 40 % bis 70 % Prämie;
- 90 % bis 100 % Zielerreichung: 70 % bis 100 % Prämie;
- 100 % bis 110 % Zielerreichung: 100 % bis 130 % Prämie;
- 110 % bis 120 % Zielerreichung: 130 % bis 150 % Prämie.

Ein höherer Prämienatz als 150 % kann nicht erreicht werden.

Die Umsatzprämie wird quartalsweise abgerechnet.

Der Arbeitnehmer erhält als Vorauszahlung monatlich 80 % der Umsatzprämie, die im vorausgegangenen Quartal auf jeden Monat entfallen ist.

(4) Für den Arbeitnehmer werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres maximal drei qualitative Ziele vorgegeben, die von dem Gesamtumsatz des Arbeitnehmers unabhängig sind (zB im Hinblick auf Neukundenakquisition, Umsatzsteigerung bei bestimmten Kunden, Erreichen von Umsatzzielen bei ausgewählten Artikelgruppen, Begrenzung der Vertriebskosten). Bei 100 %-iger Zielerreichung erhält der Arbeitnehmer eine **Zielerreichungsprämie** iHv. EUR. Erreicht der Arbeitnehmer die Ziele nicht zu 100 %, aber mindestens zu 50 %, so verringert sich die Prämie um die Hälfte.

Bei einer Zielerreichung von weniger als 50 % entfällt die Prämie.

(5) Der Arbeitgeber garantiert dem Arbeitnehmer für das Jahr 90 % der Jahresgesamtvergütung, die der Arbeitnehmer in erzielt hat.

Ein eventueller Ausgleichsbetrag wird zum Jahresende fällig. Für das Jahr werden 80 % garantiert, sofern nicht die Gesamtjahresbezüge in höher als in waren.

(6) Der Arbeitnehmer wird über seine Bezüge Dritten gegenüber Stillschweigen bewahren.

§ 6 Abtretung, Verpfändung

(1) Die Abtretung oder Verpfändung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Bei berechtigtem Interesse des Arbeitnehmers wird der Arbeitgeber die Zustimmung erteilen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die aufgrund einer Abtretung oder Verpfändung entstehenden Bearbeitungskosten zu übernehmen. Für jeden Bearbeitungsvorgang wie Überweisung, Abfassen eines Schreibens etc werden EUR als Pauschalbetrag festgelegt. Der Arbeitgeber behält sich vor, einen höheren Schaden nachzuweisen und diesen vom Arbeitnehmer zu verlangen. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis vorbehalten, dass keine Bearbeitungskosten entstanden sind oder diese wesentlich niedriger als die Pauschale sind. Dann beschränkt sich der Ersatz auf die tatsächlich entstandenen Kosten.

§ 7 Sonderzuwendung

(1) Der Arbeitgeber gewährt eine Sonderzuwendung in Höhe eines Monatsgrundgehalts nach § 5 Abs. 1, das mit dem November-Gehalt ausgezahlt wird.

(2) Die Sonderzuwendung wird nur pro rata temporis auf monatlicher Basis gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt weniger als ein Jahr bestanden hat. Für jeden vollen Kalendermonat innerhalb des letzten Jahres vor dem Auszahlungszeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat (zB wegen Krankheit), vermindert sich die Sonderzuwendung um 1/12.

(3) Der Anspruch auf die Sonderzuwendung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt nicht mehr besteht oder gekündigt ist oder ein Aufhebungsvertrag unterzeichnet wurde.

§ 8 Sonstige Nebenleistungen

(1) Der Arbeitgeber gewährt vermögenswirksame Leistungen iHv EUR, soweit diese entsprechend den jeweiligen Vermögensbildungsgesetzen angelegt werden.

(2) Reisekosten und sonstige Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer in der Ausübung seiner Aufgaben im Rahmen dieses Vertrags entstehen, werden ihm nach den jeweils gültigen Richtlinien des Arbeitgebers erstattet.

(3) Der Arbeitnehmer wird im Rahmen der bestehenden Gruppenunfallversicherung mit progressiver Invaliditätsstaffel gegen Unfälle im dienstlichen und privaten Bereich abgesichert.

(4) Der Arbeitnehmer erhält für jeden Urlaubstag ein Urlaubsgeld iHv EUR. Das Urlaubsgeld wird nur für tatsächlich genommene Urlaubstage gewährt, nicht jedoch für abgeholte.

(5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen geeigneten Pkw zu beschaffen und vorzuhalten mit dem er seine Kundenbesuche durchführt. Als Ausgleich erhält er für jeden in seinem Wagen im Interesse des Arbeitgebers zurückgelegten Kilometer eine Kilometerpauschale von EUR. Mit dieser Pauschale sind alle Aufwendungen des Arbeitnehmers für Haltung und Betrieb des Pkw abgegolten, insbesondere Wertverlust, Treibstoff, Steuer und Versicherung sowie eventuelle Unfälle.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet ein Fahrtenbuch zu führen.

(6) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche pauschale Abgeltung von EUR für Repräsentationskosten. Diese Abgeltung ist voll zu versteuern. Über die Pauschale hinausgehende Repräsentationskosten können nur nach vorheriger Absprache mit dem Arbeitgeber erstattet werden.

(7) Der Arbeitgeber behält sich vor, die Regelungen aus wirtschaftlichen Gründen (insbesondere wirtschaftliche Notlage, negatives wirtschaftliches Ergebnis, nicht ausreichender Gewinn, Rückgang bzw. Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung), bei einer Änderung der Tätigkeit des Arbeitnehmers, der rechtlichen Rahmenbedingungen oder veränderten Vorgaben zur Benutzung von Verkehrsmitteln oder Hotels zu widerrufen.

§ 9 Erholungsurlaub

Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von Werktagen. Der Urlaub ist rechtzeitig zu beantragen und bis zum 31.3. des Folgejahres zu nehmen. Der Arbeitgeber wird den Urlaub zu dem vom Arbeitnehmer gewünschten Zeitpunkt gewähren, wenn dem keine dringenden betrieblichen Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Der über 24 Werktage hinausgehende Urlaub kann im gegenseitigen Einvernehmen abgegolten werden. Bei Fehlzeiten verringert er sich entsprechend. Nach Ablauf des Übertragungszeitraumes (31.3. des Folgejahres) verfällt er auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.

§ 10 Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen.

(2) Bei einer Erkrankung von mehr als drei Arbeitstagen ist außerdem unverzüglich ein ärztliches Attest vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage schon früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, wird der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich, spätestens am letzten Tag der bisher bescheinigten Arbeitsunfähigkeit, unterrichten.

Der Arbeitnehmer wird eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich, spätestens innerhalb von drei weiteren Kalendertagen vorlegen.

(3) Bei einer krankheitsbedingten oder sonstigen unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit leistet der Arbeitgeber für die Dauer von bis zu sechs Wochen Gehaltsfortzahlung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

§ 11 Eignungs- und Gesundheitsprüfungen

(1) Die Einstellung erfolgt unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer gesundheitlich für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. Der Arbeitnehmer ist insoweit nach erfolgter Aufklärung über deren Art und Umfang mit der Vornahme einer ärztlichen Untersuchung einverstanden. Der Arbeitnehmer, dem das vollständige Untersuchungsergebnis mitzuteilen ist, ist zudem damit einverstanden, dass der Arbeitgeber darüber informiert wird, ob nach dem Untersuchungsergebnis die gesundheitliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit besteht.

(2) Die Einstellung erfolgt unter der weiteren Bedingung, dass der Arbeitnehmer auch fachlich für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. Der Arbeitnehmer ist insoweit nach erfolgter Aufklärung über deren Art und Umfang mit der Vornahme eines Eignungstests sowie der Weitergabe des Ergebnisses des Eignungstests an den Arbeitgeber einverstanden. Dem Arbeitnehmer wird das Ergebnis des Eignungstests mitgeteilt. Wird der Eignungstest ganz oder teilweise durch Personen durchgeführt, die einer beruflichen Schweigepflicht unterliegen, so beschränkt sich die Mitteilung an den Arbeitgeber dar-

auf, ob der Arbeitnehmer nach dem Ergebnis des Eignungstests für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist.

(3) Für den Fall, dass im laufenden Arbeitsverhältnis aufgrund von tatsächlichen Anhaltspunkten Zweifel an der fortdauernden Eignung bestehen oder ein Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers beabsichtigt ist, ist dieser nach Aufklärung über Art und Umfang mit der Vornahme einer weiteren ärztlichen Untersuchung bzw. mit der Vornahme eines weiteren Eignungstests einverstanden, um die Eignung des Arbeitnehmers zu überprüfen. Bzgl. der Information des Arbeitgebers über das Ergebnis gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Die Kosten für die ärztlichen Untersuchungen und Eignungstests nach dieser Vorschrift trägt der Arbeitgeber. Soweit möglich, haben diese während der Arbeitszeit stattzufinden. Ärztliche Untersuchungen führt der Betriebsarzt durch.

§ 12 Geheimhaltung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, insbesondere auch während der Zeit nach Beendigung dieses Arbeitsvertrags, alle vertraulichen Informationen über die Geschäfte, Vertragsbeziehungen, Abschlüsse oder sonstige Angelegenheiten des Arbeitgebers oder verbundener Unternehmen geheimzuhalten. Dies gilt auch gegenüber anderen Arbeitnehmern, soweit nicht der Dienst eine Offenbarung erfordert. Desgleichen gilt dies für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsvertrags.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich ferner, den Arbeitgeber über alle Geschäftsvorgänge, an denen er mitgewirkt hat, oder die ihm aufgrund seiner dienstlichen Tätigkeit zur Kenntnis gekommen sind, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Auskunft zu erteilen.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich mit seiner Unterschrift unter diesen Vertrag personenbezogene Daten nicht unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis gem. § 53 BDSG). Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort.

§ 13 Nebentätigkeit

(1) Die Aufnahme einer entgeltlichen (auch geringfügigen oder kurzfristigen) Nebentätigkeit, gleichgültig ob als Selbstständiger oder im Rahmen eines Arbeits-, Dienst- oder Werkvertrags, muss vor Beginn der Tätigkeit dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden.

(2) Die Auskunftspflicht des Arbeitnehmers erstreckt sich auf Name, Anschrift und Branche des Arbeitgebers der Nebentätigkeit, den zeitlichen Umfang, die Art der Besteuerung (ELStAM oder geringfügige Beschäftigung) und die Art der dort ausgeübten Nebentätigkeit.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich weiter, jede Änderung seiner steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse mitzuteilen.

(4) Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf Zustimmung zur Nebentätigkeit, wenn diese das vorliegende Arbeitsverhältnis nicht negativ beeinflusst, insbesondere kein Wettbewerber des Arbeitgebers durch die Nebentätigkeit unterstützt wird und die arbeitsrechtlichen Gesetze (zB Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall) eingehalten werden.

(5) Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von vier Wochen nach dessen Eingang zu treffen.

Wird innerhalb dieser Frist keine Entscheidung gefällt, gilt die Zustimmung als erteilt.

(6) Die Zustimmung zur Nebentätigkeit kann jederzeit widerrufen werden, wenn das Interesse des Arbeitgebers dies unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers rechtfertigt.

§ 14 Geschäftsunterlagen

(1) Muster, Kataloge, Preislisten, Rechnungskopien und sonstige dem Arbeitnehmer übergebene Geschäftsunterlagen sowie Dienstkleidung und Arbeitsgeräte verbleiben im Eigentum des Arbeitgebers. Von dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erstellte, betrieblichen Zwecken dienende Schriftstücke, Arbeitsunterlagen und sonstige Gegenstände sind ebenfalls Eigentum des Arbeitgebers.

(2) Alle dem Zugriff des Arbeitnehmers unterliegenden Akten und sonstige, den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers oder verbundener Unternehmen betreffende Unterlagen – insbesondere alle Pläne, Kunden- und Preislisten, Druckmaterial, Urkunden, Zeichnungen, Notizen, Entwürfe, Arbeitnehmerdaten – sowie Kopien davon, ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitnehmer diese erstellt oder von dem Arbeitgeber oder einem verbundenen Unternehmen erhalten hat, soweit sie nicht außerhalb des Betriebs des Arbeitgebers benötigt werden, dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Vorgesetzten aus dem Betrieb des Arbeitgebers mitgenommen werden.

In diesem Fall sind die Akten und sonstigen Unterlagen auf Anforderung des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert zurückzugeben.

§ 15 Wettbewerbsverbot

Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, während der Dauer dieses Vertrags in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem Arbeitgeber in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. In gleicher Weise ist es dem Arbeitnehmer untersagt, während der Dauer dieses Vertrags ein solches Unternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen. Dies gilt nicht, wenn sich der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Vermögensbildung oder des Aufbaus seiner eigenen Altersvorsorge an einem Konkurrenzunternehmen kapitalmäßig beteiligt, sofern der Anteil nicht 3 % des Stammkapitals übersteigt.

Das Wettbewerbsverbot gilt auch zugunsten der mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen.

§ 16 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von Monaten nach Beendigung dieses Vertrags weder in selbstständiger noch unselbstständiger Stellung oder in sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem Arbeitgeber oder mit einem dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen in Wettbewerb steht. In gleicher Weise ist es dem Arbeitnehmer untersagt, während dieser Dauer ein solches Konkurrenzunternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen.

(2) Das Wettbewerbsverbot gilt für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(3) Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung, die für jedes Jahr des Verbotes die Hälfte der von ihm zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen beträgt. Die Entschädigung wird am Schluss eines jeden Monats anteilig fällig.

(4) Das Wettbewerbsverbot tritt erst in Kraft, wenn der Arbeitnehmer eine Beschäftigungszeit von 12 Monaten zurückgelegt hat.

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