

Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch

Bearbeitet von

Begründet von Dr. h.c. Günter Schaub, Bearbeitet von Prof. Dr. Peter Schrader, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Dr. Gunnar Straube, Fachanwalt für Arbeitsrecht, und Dr. Hinrich Vogelsang, Richter am Bundesarbeitsgericht, Unter Mitarbeit von Jens Siebert, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Tina Thoms, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dr. Rhea-Christina Klagges, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Nancy Novak, Rechtsanwältin, und Maike Mahler, Rechtsanwältin und Bankkauffrau

13. Auflage 2019. Buch. XXVIII, 1065 S. Mit Freischaltnummer zum Herunterladen der Vertragsmuster in Dateiform (ohne Anmerkungen). Hardcover

ISBN 978 3 406 73347 5

Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of varying sizes. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Verpflichtung zur Verschwiegenheit hinsichtlich nachfolgender Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse fort:

.....

(3) Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind, oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Weisung des Arbeitgebers einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.

(4) Der Ausdruck „Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse“³⁹⁰ umfasst dabei alle geschäftlichen, betrieblichen und technischen Kenntnisse, Angelegenheiten, Vorgänge und Informationen, die nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich sind und nach dem Willen des Arbeitgebers nicht der Allgemeinheit bekannt werden sollen.

§ 10 Nebenbeschäftigung [→ A. Rn. 163 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine Nebentätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zu übernehmen.

(2) Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Verweigerung der Zustimmung zur Nebentätigkeit nicht erklärt, gilt die Zustimmung als erteilt.

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses [→ A. Rn. 176 ff.]

(1) Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze [→ A. Rn. 187 ff.]

(1) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht und an den unmittelbar anschließend der Arbeitnehmer Anspruch auf eine gesetzliche Regelaltersrente hat.

(2) Die Regelung zur Altersgrenze in Abs. (1) tangiert nicht das jeweilige Recht der Arbeitsvertragsparteien zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Regelung dient einer sachgerechten, berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung und einer in der Altersstruktur ausgewogenen Personalverwaltung.

§ 13 Ausschlussfristen [→ A. Rn. 245 ff.]

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und/oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, ansonsten verfallen sie.

(2) Lehnt eine Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

³⁹⁰ Zum 26.4.2019 ist das GeschGehG in Kraft getreten. Einzelheiten hierzu [→ Fn. 389].

- (3) Ansprüche, die
- (a) auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen bzw.
 - (b) die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beruhen, sowie
 - (c) des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn/Mindestentgelt(e) unterliegen nicht den vorgenannten Ausschlussfristen.

§ 14 Ausschluss von Nebenabreden

Ergänzende mündliche Absprachen und/oder Nebenabreden zu diesem Arbeitsvertrag wurden zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu keiner Zeit getroffen.

§ 15 Schriftformklausel [→ A. Rn. 250 ff.]

Änderungen und/oder Ergänzungen zu diesem Arbeitsvertrag durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam. Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen sowie -ergänzungen der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

§ 16 Salvatorische Klausel [→ A. Rn. 262 f.]

Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen im Arbeitsvertrag nicht berührt. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

§ 17 Vertragsaushändigung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer erklären und versichern durch ihre Unterschrift, jeweils ein Exemplar dieses Vertrages im Original wechselseitig unterzeichnet erhalten zu haben.

....., den

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

336 Hinweis:

Die Verträge können im Übrigen kombiniert werden mit den unter den allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen aufgeführten Klauseln. Der obige Vertrag ist daher nur beispielhaft. Letztendlich unterscheidet sich der Teilzeitvertrag vom Vollzeitvertrag eines Arbeitnehmers nur durch die unterschiedliche Arbeitszeit und die daraus resultierende angepasste Vergütung.

7. Abrufarbeit

a) Gesetzliche Vorgaben

- 337 Die gesetzliche Möglichkeit der Vereinbarung von Abrufarbeit ergibt sich aus § 12 TzBfG. Die Vereinbarung muss eine **bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit** beinhalten. Fehlt eine solche, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zwanzig Stunden als vereinbart. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu neh-

men, der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitzuteilen. Allerdings können die Arbeitsvertragsparteien auch wirksam vereinbaren, dass der Arbeitnehmer über die vertragliche Mindestarbeitszeit hinaus Arbeit auf Abruf leisten muss. Dabei darf die bei einer Vereinbarung von Arbeit auf Abruf einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Arbeit des Arbeitnehmers nicht mehr als 25% der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen.³⁹¹ Eine solche Vertragsklausel muss allerdings klar und eindeutig formuliert sein. Dies gilt insbesondere mit Blick auf das Verhältnis von geleisteter Arbeit und Vergütung. Die Klausel muss erkennen lassen, dass sie Abrufarbeit und keine Überstunden regelt. Unklare Regelungen werden nach § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Arbeitgebers ausgelegt. Solche Vereinbarungen sind **abzugrenzen von einer arbeitsvertraglichen Verpflichtung zur Leistung von Überstunden**. Überstunden werden wegen bestimmter besonderer Umstände vorübergehend zusätzlich erbracht. Sie dienen der Befriedigung eines unvorhergesehenen zusätzlichen Arbeitsbedarfes.³⁹² Da der Arbeitnehmer mit Ausnahme von Notfällen nicht zur Erbringung von Überstunden verpflichtet ist, muss auch der Anordnung von Überstunden eine entsprechende vertragliche Abrede der Arbeitsvertragsparteien zugrunde liegen. Um Arbeit auf Abruf handelt es sich hingegen, wenn für den Arbeitnehmer eine selbständige, nicht auf Unregelmäßigkeiten oder Dringlichkeiten beschränkte Verpflichtung besteht, auf Anforderung des Arbeitgebers zu arbeiten.³⁹³ Die Vereinbarung von Arbeit auf Abruf und die Anordnung von Überstunden schließen sich also nicht aus und können miteinander kombiniert werden. Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung könnte wie folgt lauten:

b) Muster: Abrufarbeit [→ A. Rn. 337]

Zwischen der

..... GmbH, (Anschrift)

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Frau/Herrn, (Anschrift)

– nachfolgend Arbeitnehmer genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses [→ A. Rn. 72 f.]

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am

(2) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

§ 2 Tätigkeit [→ A. Rn. 92 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer wird eingestellt als in Sein Aufgabengebiet umfasst folgende Tätigkeiten:

.....

(2) Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen seines Direktionsrechts gem. § 106 GewO vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten

(a) mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden zumutbaren sowie gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen und/oder

(b) an einem anderen Arbeitsort und/oder

(c) vorübergehend auch an auswärtigen Arbeitsplätzen einzusetzen.

Hierbei werden die persönlichen Belange des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt.

³⁹¹ BAG 7.12.2005 – 5 AZR 535/04, DB 2006, 897.

³⁹² BAG 7.12.2005 – 5 AZR 535/04, DB 2006, 897.

³⁹³ BAG 7.12.2005 – 5 AZR 535/04, DB 2006, 897.

§ 3 Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 32 Stunden. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, je nach Arbeitsanfall auf Aufforderung des Arbeitgebers bis zu 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer spätestens bis Mittwoch einer jeden Kalenderwoche die Arbeitszeitdauer für die Folgewoche und die Zeiteinteilung mit.

§ 4 Vergütung

Die Vergütung erfolgt nach den angeordneten und abgeleisteten Arbeitsstunden. Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von EUR brutto pro Arbeitsstunde.

§ 5 Über- und Mehrarbeit [→ A. Rn. 130 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen Überstunden und Mehrarbeit über 40 Wochenstunden hinaus zu leisten.

(2) Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeit arbeitgeberseits angeordnet oder vereinbart worden ist oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich war und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Über-/Mehrarbeit spätestens am folgenden Tag dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich anzeigt.

(3) Mit der vereinbarten Bruttovergütung gem. § 4 dieses Vertrages sind bis zu 3,2 Überstunden monatlich abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch Freizeit abgegolten. Soweit dies nicht möglich ist, beträgt die Überstundenvergütung EUR pro Stunde.

§ 6 Gehaltsverpfändung und -abtretung [→ A. Rn. 138 ff.]

Die Abtretung oder Verpfändung von Lohn- und sonstigen Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen, es sei denn, es liegt die vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers vor.

§ 7 Arbeitsverhinderung [→ A. Rn. 143 f.]

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Bei anstehenden Terminalsachen hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.

§ 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall [→ A. Rn. 145 ff.]

(1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Art und Ursache der Erkrankung – soweit bekannt – anzugeben, wenn diese Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Arbeitnehmer erfordert (zB eine Infektionsgefahr).

(4) Darüber hinaus ist die Ursache der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber nur dann mitzuteilen, wenn der Arbeitnehmer von einem Dritten geschädigt worden ist, damit der Arbeitgeber Erstattungsansprüche prüfen und durchsetzen kann.

§ 9 Urlaub [→ A. Rn. 149 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer erhält bei einer 5-Tage-Woche kalenderjährlich einen Urlaub von 20 Arbeitstagen als gesetzlichen Mindesturlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. 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 Falle der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er. (Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden, geht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 15 Kalendermonate nach dem Ende des Urlaubsjahres, mithin am 31.3. des 2. Folgejahres unter.)³⁹⁴

(2) Der Arbeitnehmer erhält darüber hinaus kalenderjährlich einen übergesetzlichen Zusatzurlaub von weiteren zehn Arbeitstagen. Der übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen. Eine Übertragung des übergesetzlichen Zusatzurlaubes auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Übertragung erforderlich machen. Im Fall der Übertragung muss der Zusatzurlaub in den ersten drei Monaten des nachfolgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruches ist ausgeschlossen.

(3) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber auf Antrag und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe haben Vorrang. Ein Urlaubsantrag gilt mit schriftlicher Bestätigung durch den Arbeitgeber als bewilligt. Als bewilligt gilt zunächst der gesetzliche Mindesturlaub gem. Abs. (1) bis zu dessen vollständiger Erfüllung, erst danach der übergesetzliche Zusatzurlaub gem. Abs. (2). Während des Übertragungszeitraumes (1.1. bis 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres) gilt zunächst der übertragene gesetzliche Regelurlaub, danach der übertragene übergesetzliche Zusatzurlaub und erst danach der in dem betreffenden Kalenderjahr entstehende bzw. entstandene gesetzliche Regelurlaub und übergesetzliche Zusatzurlaub als bewilligt.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht [→ A. Rn. 155 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle ihm bekannt gewordenen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse³⁹⁵ während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Still-schweigen zu bewahren.

³⁹⁴ Vorsicht: Über die arbeitsvertragliche Regelung in Klammern ist höchstrichterlich nicht abschließend entschieden.

³⁹⁵ Zum 26.4.2019 ist das GeschGehG in Kraft getreten. Unter § 2 Nr. 1 GeschGehG wird der Begriff des Geschäftsgeheimnisses nunmehr definiert. Aus dieser Regelung ergibt sich zudem, dass angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen seitens des Informationsinhabers erforderlich sind, damit der Schutzbereich des GeschGehG überhaupt eröffnet ist. Die Frage, wann eine Maßnahme angemessen ist, definiert das Gesetz allerdings nicht. Dies bleibt insofern einer Einzelfallprüfung vorbehalten. Anhaltspunkte liefert lediglich die Gesetzesbegründung zum GeschGehG, nach der sachgerechte Kriterien bspw. der Wert des Geschäftsgeheimnisses und dessen Entwicklungskosten, die Natur der Informationen, die Bedeutung für das Unternehmen, die Größe des Unternehmens und dessen übliche Geheimhaltungsmaßnahmen, die Art der Kennzeichnung der Informationen und vereinbarte vertragliche Regelungen mit Arbeitnehmern und Geschäftspartnern sein können (vgl. BT-Drs. 19/4724, 25). In diesem Zusammenhang fehlt es derzeit noch an gerichtlichen Entscheidungen. Die Entwicklung der künftigen Rspr. zum GeschGehG sollte daher beobachtet und die Geheimhaltungs- bzw. Verschwiegenheitsklauseln ggf. entsprechend angepasst bzw. bei den Geheimhaltungsmaßnahmen nachgefasst werden.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Verpflichtung zur Verschwiegenheit hinsichtlich nachfolgender Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse fort:

.....

(3) Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind, oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Weisung des Arbeitgebers einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.

(4) Der Ausdruck „Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse“³⁹⁶ umfasst dabei alle geschäftlichen, betrieblichen und technischen Kenntnisse, Angelegenheiten, Vorgänge und Informationen, die nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich sind und nach dem Willen des Arbeitgebers nicht der Allgemeinheit bekannt werden sollen.

§ 11 Arbeitnehmererfindungen

Für die Behandlung von Arbeitnehmererfindungen gelten die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 25.7.1957 in der jeweiligen Fassung sowie die hierzu ergangenen Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst.

§ 12 Ehrenamt [→ A. Rn. 200 f.]

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, falls er ein Ehrenamt übernommen hat. Ferner hat er dem Arbeitgeber die Dauer mitzuteilen und ob die ehrenamtliche Tätigkeit in die Arbeitszeit fällt.

(2) Der Arbeitnehmer darf privaten Ehrenämtern während der Arbeitszeit nicht nachgehen. Übernimmt der Arbeitnehmer öffentliche Ehrenämter, verpflichtet er sich, seine Arbeitszeit nicht stärker, als zu der ordnungsgemäßen Erfüllung des öffentlichen Ehrenamtes erforderlich, in Anspruch zu nehmen.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei der Ausübung von Ehrenämtern, gleich welcher Art, auf die Interessen des Arbeitgebers in angemessener Weise Rücksicht zu nehmen.

§ 13 Nebenbeschäftigung [→ A. Rn. 163 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine Nebentätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zu übernehmen.

(2) Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Verweigerung der Zustimmung zur Nebentätigkeit nicht erklärt, gilt die Zustimmung als erteilt.

§ 14 Vertragsstrafe [→ A. Rn. 169 ff.]

Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder verspätet auf, verweigert er vorübergehend unberechtigt die Arbeit, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf oder wird der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit, der vorübergehenden Arbeitsverweigerung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung

³⁹⁶ Zum 26.4.2019 ist das GeschGehG in Kraft getreten. Einzelheiten hierzu [→ Fn. 395].

der maßgeblichen Kündigungsfrist ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach den vorstehenden §§ 3, 4 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe eine Bruttomonatsvergütung in Höhe von EUR.

§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses [→ A. Rn. 176 ff.]

(1) Während der Probezeit gemäß § 1 Abs. (2) kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen gekündigt werden.

(2) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist Monate zum Quartalsende.

(3) Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze [→ A. Rn. 187 ff.]

(1) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht und an den unmittelbar anschließend der Arbeitnehmer Anspruch auf eine gesetzliche Regelaltersrente hat.

(2) Die Regelung zur Altersgrenze in Abs. (1) tangiert nicht das jeweilige Recht der Arbeitsvertragsparteien zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Regelung dient einer sachgerechten, berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung und einer in der Altersstruktur ausgewogenen Personalverwaltung.

§ 17 Ausschlussfristen [→ A. Rn. 245 ff.]

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und/oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, ansonsten verfallen sie.

(2) Lehnt eine Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Ansprüche, die

(a) auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen bzw.

(b) die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beruhen, sowie

(c) des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn/Mindestentgelt(e) unterliegen nicht den vorgenannten Ausschlussfristen.

§ 18 Ausschluss von Nebenabreden

Ergänzende mündliche Absprachen und/oder Nebenabreden zu diesem Arbeitsvertrag wurden zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu keiner Zeit getroffen.

§ 19 Schriftformklausel [→ A. Rn. 250 ff.]

Änderungen und/oder Ergänzungen zu diesem Arbeitsvertrag durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam. Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen

sowie -ergänzungen der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

§ 20 Salvatorische Klausel [→ A. Rn. 262 f.]

Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen im Arbeitsvertrag nicht berührt. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

§ 21 Vertragsaushändigung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer erklären und versichern durch ihre Unterschrift, jeweils ein Exemplar dieses Vertrages im Original wechselseitig unterzeichnet erhalten zu haben.

....., den

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

8. Geringfügige Beschäftigung

a) Gesetzliche Vorgaben

- 339 Bei der geringfügigen Beschäftigung gelten besondere Regelungen: Arbeitsrechtlich handelt es sich um ein **Teilzeitarbeitsverhältnis, allerdings mit einer geringen Entlohnung bzw. einem relativ geringen Umfang**. Nach § 40a Abs. 2 EStG kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung³⁹⁷ – auch im Privathaushalt – mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt 2% des Arbeitsentgeltes erheben, wenn er Beiträge zur Rentenversicherung nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c (geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte) oder nach § 172 Abs. 3 oder Abs. 3a (versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte) SGB VI zu entrichten hat. Für die Möglichkeit der Steuerpauschalierung ist unerheblich, ob der Arbeitnehmer in der Rentenversicherung versicherungsfrei ist oder nach § 5 Abs. 2 S. 2 SGB VI den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erklärt und von der Möglichkeit der Aufstockung nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c SGB VI Gebrauch gemacht hat. Wegen der bestehenden Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verzichten und von der Möglichkeit der Aufstockung Gebrauch zu machen, kann es angezeigt sein, in den Arbeitsverträgen geringfügig Beschäftigter auf die Möglichkeit des Verzichts der Versicherungsfreiheit hinzuweisen und den Vertrag um folgende Klausel zu ergänzen:

b) Muster

aa) Muster: Geringfügige Beschäftigung³⁹⁸ [→ A. Rn. 339, 341]

§ Steuer und Sozialversicherung

Bei der Tätigkeit handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung mit geringfügiger Vergütung. Die Lohnsteuer wird pauschaliert durch den Arbeitgeber übernommen.

³⁹⁷ Zum Begriff der geringfügig entlohnten Beschäftigung iSv § 8 SGB IV vgl. ausführlich: Schaub ArbR-HdB/Linck § 44 Rn. 5 ff. mzN.

³⁹⁸ Vgl. auch Bauer/Lingemann/Diller/Haußmann, Anwalts-Formularbuch Arbeitsrecht, M 6.3.1. Beachte aber die Gesetzesänderung zum 1.1.2013 durch Art. 1 des G v. 5.12.2012 (BGBl. I 247). Danach sind