



Form des Anstellungsvertrags

Zwischen
der Firma.....
in.....
(nachstehend „Arbeitgeber“ genannt)

und

Frau / Herrn.....
geboren am.....
wohnhaf in.....

(nachstehend „Arbeitnehmer“ genannt)

wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen:

Allgemeine Anmerkungen

Grundsätzlich gilt für den Abschluss eines Anstellungsvertrages Formfreiheit. Formvorschriften können jedoch durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifvertrag vorgegeben sein. Gesetzliche Formvorschriften gelten für bestimmte einzelne Vereinbarungen, so z.B. für Kündigung, Auflösung oder die Befristung des Arbeitsverhältnisses (§ 623 BGB). Im Interesse der Vertragsparteien ist allgemein - auch für Vertragsänderungen - die Schriftform zu empfehlen. Jedenfalls ist der Arbeitgeber nach § 2 des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen, sofern nicht diese Bedingungen in einem dem Arbeitnehmer ausgehändigten schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sind.

Rechte und Pflichten ergeben sich für die (künftigen) Arbeitsvertragsparteien auch schon vor Abschluss eines Anstellungsvertrages. So sollten Stellenbewerber damit rechnen, einen Einstellungsfragebogen ausfüllen zu müssen. Die Zulässigkeit derartiger Fragebögen ist allgemein anerkannt, soweit das Persönlichkeitsrecht des befragten Stellenbewerbers beachtet wird. Zulässige Fragen muss der Bewerber wahrheitsgemäß beantworten. Auch eine werks- oder vertrauensärztliche Untersuchung vor der Einstellung kann dem Bewerber abverlangt werden. Der Arzt ist dabei aber nur insoweit von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden, als es um die Eignung des Bewerbers für die ausgeschriebene Position geht. Über Krankheiten darf der Arzt dem Arbeitgeber ansonsten keine Mitteilung machen. Einen eventuell vom Bewerber verlangten handgeschriebenen Lebenslauf hat der angehende Mitarbeiter eigenhändig zu schreiben.

§ 1 Eintrittsdatum

Der Arbeitnehmer nimmt seine Tätigkeit beim Arbeitgeber mit Wirkung vom auf.

Allgemeine Anmerkungen

Nach Vertragsabschluss, aber vor Dienstantritt, ist eine **Kündigung** des Anstellungsvertrages generell zulässig, kann aber vertraglich ausgeschlossen werden. Für den letzteren Fall wird teilweise eine **Vertragsstrafe bei Nichtaufnahme** der Tätigkeit vereinbart. Diese darf aber nicht unverhältnismäßig sein und ist der Höhe nach gerichtlich nachprüfbar.

Ist die Kündigung des Anstellungsvertrages vor Aufnahme der Tätigkeit nicht ausgeschlossen, so kann festgelegt werden, ob die Kündigungsfrist in einem solchen Fall mit Zugang oder erst mit dem Tage zu laufen beginnt, an dem der Arbeitnehmer vertragsgemäß seine Tätigkeit aufzunehmen hatte.

§ 2 Aufgabenbereiche

Der Arbeitnehmer wird als (Tarif-, außertariflicher, leitender) Angestellter eingestellt und übernimmt die Stellung als (Dienstbezeichnung). Für das Arbeitsverhältnis gelten ergänzend die Bestimmungen des Tarifvertrags in der jeweils gültigen Fassung / in der Fassung vom Der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers ergibt sich aus der diesem Anstellungsvertrag beiliegenden Stellenbeschreibung. Der Arbeitnehmer ist unterstellt. Er leitet die Abteilung /den Bereich Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine ganze Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Es ist vorgesehen, dem Arbeitnehmer bei Bewährung zu einem späteren Zeitpunkt / nach einer Einarbeitungszeit von Monaten Handlungsvollmacht / Generalvollmacht / Prokura zu erteilen / den Arbeitnehmer zum Leiter der Abteilung zu ernennen.

Der Arbeitgeber behält sich vor, den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers im Rahmen von dessen Vorbildung und Fähigkeiten bei unveränderten Grundbezügen zu erweitern, zu begrenzen oder zu verändern. Außergewöhnliche Erweiterungen, Begrenzungen oder Veränderungen bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers. Eine Versetzung an einen anderen Ort kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer erfolgen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die gewissenhafte Einhaltung der auf seinem jeweiligen Arbeitsgebiet geltenden Gesetze, Verordnungen und betriebsinternen Richtlinien zu sorgen.

Allgemeine Anmerkungen

Für den Ingenieur als Arbeitnehmer gelten zum Teil unterschiedliche gesetzliche und außergesetzliche - insbesondere tarifliche - Vorschriften, je nachdem, ob er als Tarif-, außertariflicher oder leitender Angestellter beschäftigt wird.

Für **Tarifangestellte** sind die wesentlichen Regelungen für das Arbeitsverhältnis in **Tarifverträgen** enthalten. Abweichende Vereinbarungen im Anstellungsvertrag zu Ungunsten des Arbeitnehmers sind unwirksam. Enthält der **Anstellungsvertrag** dagegen für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen als der Tarifvertrag, so gelten diese individuell vereinbarten Bestimmungen (**Günstigkeitsprinzip**). Da Tarifverträge im allgemeinen umfassende und bewährte Regelungen für das Arbeitsverhältnis enthalten, wird häufig auch in Unternehmen, für die eigentlich kein Tarifvertrag gilt, zumindest ergänzend die Geltung von Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrags vereinbart. Außertarifliche Angestellte sind Arbeitnehmer, die keinem Tarifvertrag unterliegen. Im allgemeinen Sprachgebrauch werden als außertarifliche Angestellte insbesondere die Arbeitnehmer bezeichnet, die nach ihrer Tätigkeit bzw. Funktion im Betrieb aus dem Kreis der Angestellten in der höchsten Tarifgruppe herausragen.

Leitende Angestellte sind Arbeitnehmer, die für den Arbeitgeber unter eigener Verantwortung typische Unternehmerfunktionen mit einem eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum wahrnehmen. Eine einheitliche gesetzliche Definition des Begriffs besteht nicht. Allgemein wird für den Begriff des leitenden Angestellten die Regelung des § 5 Abs. 3 **Betriebsverfassungsgesetz** zugrunde gelegt. Für die Frage, ob ein Mitarbeiter leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsrechts ist, kommt es nicht auf die Bezeichnung im Anstellungsvertrag an, maßgeblich ist vielmehr das tatsächliche Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen. Im Interesse der Vertragsparteien wird häufig eine möglichst genaue Beschreibung der Tätigkeit und Funktion des Arbeitnehmers sowie seiner Stellung innerhalb der Organisation des Betriebes in den Anstellungsvertrag oder eine gesonderte **Stellenbeschreibung** aufgenommen. Dadurch kann Kompetenzstreitigkeiten und Unklarheiten hinsichtlich der Aufgaben des Arbeitnehmers weitgehend vorgebeugt werden. Andererseits kann sich eine detaillierte Stellenbeschreibung als Hemmnis für die Anpassung an wechselnde betriebliche Erfordernisse erweisen. Viele Unternehmen verzichten daher auf umfangreiche Aufgabenbeschreibungen und behalten sich die Änderung des jeweiligen Aufgabenbereichs im Wege des **Direktionsrechts** vor.

Teilweise wird im Hinblick auf die Kenntnis der persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen der Wunsch bestehen, den vorgesehenen Aufstieg in Führungspositionen in den Anstellungsvertrag aufzunehmen.

§ 3 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich. Die regelmäßige Arbeitszeit richtet sich nach dem Tarifvertrag.....

Allgemeine Anmerkungen

Bestimmungen über die regelmäßige **Arbeitszeit** sind in Tarifverträgen und häufig auch in **Betriebsvereinbarungen** enthalten. Bei der Regelung der Arbeitszeit sind gesetzliche Bestimmungen, insbesondere die des Arbeitszeitgesetzes zu beachten. Hiernach darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer - mit Ausnahme der leitenden Angestellten - 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Damit ergibt sich, bezogen auf die 6-Tage-Woche, eine durchschnittliche **Höchstwochenarbeitszeit** von 48 Stunden, die bis maximal 60 Wochenstunden verlängert werden kann. Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur in begrenztem Umfang zulässig.

Da im allgemeinen tariflich oder betrieblich vereinbart günstigere **Arbeitszeitregelungen** für die Arbeitnehmer gelten, als nach dem Arbeitszeitgesetz, liegt dessen Bedeutung in erster Linie in der gesetzlichen Begrenzung zusätzlicher Arbeiten, wie Mehrarbeit oder Nebentätigkeit, aber auch in der Schaffung von Mindestfestlegungen für Ruhezeiten und Ruhepausen. Es bildet darüber hinaus den zulässigen Rahmen für Gleitzeitregelungen. Generell kann gesagt werden, dass mit steigender Position des Ingenieurs im Betrieb auch die Erwartungen des Arbeitgebers an die „Flexibilität“ des Arbeitnehmers hinsichtlich der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit steigt.

§ 4 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Bruttogehalt von €, zahlbar bargeldlos jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Mit diesem Gehalt sind auch Überstunden / bis zu Überstunden pro Monat / abgegolten. Die Anpassung des Gehalts an die Entwicklung der Gehälter im Tarifbereich / der allgemeinen Lebenshaltungskosten / bleibt unter Berücksichtigung der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers einer besonderen Vereinbarung vorbehalten. Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer noch folgende zusätzliche Vergütung: (Umsatzprovision, Erfolgsbeteiligung, 13. Monatsgehalt, zusätzliche Urlaubsvergütung).

Beginnt oder endet der Anstellungsvertrag im Laufe des Kalenderjahres, so wird diese zusätzliche Vergütung zeitanteilig pro vollem Monat der Dauer des Anstellungsvertrages gewährt. Die Abtretung und die Verpfändung von Vergütungsansprüchen an Dritte bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

Allgemeine Anmerkungen

Bei Tarifangestellten wird allgemein die tarifliche Eingruppierung in den Anstellungsvertrag aufgenommen. Maßgeblich für die Entlohnung ist aber die der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit entsprechende Tarifgruppe.

Bei außertariflichen Angestellten kann die Abgeltung von Überstunden mit dem regelmäßigen monatlichen Gehalt vereinbart werden. Die Abgeltung sämtlicher Überstunden kann aber unzulässig sein, wenn die Leistung von Überstunden ein Ausmaß erreicht, das nicht mehr in einem angemessenen Verhältnis zur Höhe des Gehalts steht. Insbesondere darf ein außertariflicher Angestellter im Vergleich zu einem tariflichen Angestellten mit gleicher Stundenzahl nicht schlechter stehen als dieser. Dadurch würde letztlich der Tarifvertrag in unzulässiger Weise umgangen. Bei leitenden Angestellten sind Überstunden in aller Regel mit den Bezügen abgegolten. Die Anpassung des Gehalts bei außertariflichen und leitenden Angestellten erfolgt in der Regel unter Berücksichtigung der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers. Fehlt eine Anpassungsklausel für diesen Personenkreis im Arbeitsvertrag, dann kann sich aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz eine Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben, die allgemeine Anhebung von Löhnen und Gehältern im Betrieb auch auf diese Arbeitnehmer anzuwenden. Auch hier darf - wie bei der Überstundenvergütung - die unterschiedliche Anhebung der Gehälter bei Tarif- und außertariflichen Angestellten nicht zu einer Umgehung eines bestehenden Tarifvertrages führen. Neben dem (Grund-) Gehalt werden oft noch zusätzliche Vergütungen, wie etwa ein 13. Monatsgehalt, Erfolgsbeteiligung oder Umsatzprovision gezahlt. Hinsichtlich dieser Vergütungen können für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Rückzahlungsklauseln vereinbart werden. Derartige Klauseln sind aber nur für solche Zuwendungen zulässig, durch die neben der Honorierung der Betriebstreue auch ein Anreiz für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses geschaffen werden soll (Gratifikationen). Unzulässig sind Rückzahlungsklauseln, die sich auf Zuwendungen zur Abgeltung vergangener Dienste beziehen. Nach der Rechtsprechung sind Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen unwirksam, soweit sie sich auf geringe Beträge (200,00 DM, BAG NJW 1983, S. 67) beziehen. Auch eine Erstreckung des Rückzahlungsvorbehalts auf einen zu langen Zeitraum nach Auszahlung ist unzulässig. Ein Angestellter kann vertraglich im Regelfall bis zum 30. Juni des Folgejahres gebunden werden.

Eine Vereinbarung über das Verbot der Gehaltsabtretung oder -verpfändung ist grundsätzlich möglich. Bei einer zulässigen Abtretung oder Verpfändung können daraus folgende Kosten für den Arbeitgeber - auch pauschal - in angemessenem Umfang dem Arbeitnehmer auferlegt werden.

§ 5 Nebenleistungen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer folgende Nebenleistungen: (Unfallversicherung, Krankenhaustagegeld, Umzugskostenerstattung etc.).

Allgemeine Anmerkungen

In unterschiedlichem Umfang werden als zusätzlicher Anreiz für den Arbeitnehmer Nebenleistungen vereinbart. Dies gilt insbesondere auch für Ingenieure, die allgemein in gehobenen und höheren Positionen mit ihrer Tätigkeit einen wichtigen Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens darstellen. Bei den Nebenleistungen werden einmalige und wiederkehrende Leistungen unterschieden:

Als einmalige Leistungen können z. B. Umzugskostenerstattung oder Trennungsentschädigung sowie die Übernahme von Kosten für die Weiterbildung (Fachlehrgänge etc.) vereinbart werden. In der Regel wird zu diesen Leistungen eine Rückzahlungsklausel vereinbart. Eine solche Vereinbarung ist zulässig, soweit sie hinsichtlich der Höhe des Rückzahlungsbetrages oder der Dauer der Rückzahlungsverpflichtung nicht zu einer unangemessenen Bindung des Arbeitnehmers führt. Als wiederkehrende Nebenleistungen kommen beispielsweise der Abschluß einer privaten Unfallversicherung oder auch einer privaten Krankenhaustagegeldversicherung zugunsten des Arbeitnehmers in Betracht. Oft wird auch vereinbart, daß der Arbeitnehmer im Falle der Erkrankung nach Ablauf der Frist zur Lohnfortzahlung (6 Wochen) für einen begrenzten Zeitraum einen Zuschuß zum von der Krankenkasse gezahlten Krankengeld erhält. Dies ist besonders wichtig, wenn das Gehalt deutlich oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung (im Jahre 2019 bundesweit € 4.537,50 mtl.) liegt, da bei der Gewährung von Krankengeld lediglich ein Gehalt in dieser Höhe zu Grunde gelegt wird.

Der Anspruch auf vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen ist teilweise gesetzlich geregelt. Der Arbeitgeber kann sich aber darüber hinaus freiwillig zur Erbringung zusätzlicher vermögenswirksamer Leistungen verpflichten.

§ 6 Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung entsprechend den Versorgungsrichtlinien, die Bestandteil dieses Vertrages sind / außerhalb dieses Vertrages.

Allgemeine Anmerkungen

Bei der Gewährung von Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer sind die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zu beachten. Der Arbeitgeber kann sowohl Leistungs- als auch Beitragszusagen erteilen. Eine "Mischform" der beiden Zusagen ist die Beitragszusage mit Mindestleistung.

In der Praxis haben sich folgende Formen der betrieblichen Altersversorgung herausgebildet:

- Es erfolgt eine unmittelbare Einzelversorgungszusage durch Pensionsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Eine unmittelbare Gesamtversorgungszusage wird aufgrund Tarifvertrages, Betriebsvereinbarung oder durch einseitige Festlegung des Arbeitgebers erteilt. Die Bestimmungen dieser Versorgungszusage sind allgemein in „Versorgungsrichtlinien“ niedergelegt.
- Der Arbeitgeber schließt zugunsten des Arbeitnehmers oder dessen Hinterbliebenen eine Lebensversicherung (Direktversicherung) auf das Leben des Arbeitnehmers ab.
- Der Arbeitgeber errichtet betriebseigene Pensions- oder Unterstützungskassen, die bei Eintritt des Versorgungsfalles die Leistungen zur Altersversorgung gewähren, oder beteiligt sich an solchen Einrichtungen (z.B. Essener Verband).
- Als neue Form der betrieblichen Altersversorgung wurden die Pensionsfonds geschaffen.

Eine Versorgungsverpflichtung kann nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) auch aus betrieblicher Übung oder aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung folgen. Als Leistungen kommen Renten, Beihilfen oder Kapitalzahlungen in Betracht.

Gerade für Ingenieure in Führungspositionen die ihren Aufgaben entsprechend ein Gehalt beziehen, welches deutlich über der Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung der Arbeiter und Angestellten liegt (im Jahre 2019 alte Bundesländer € 6.700,00 mtl., neue Bundesländer € 6.150,00 mtl.), entsteht häufig eine Versorgungslücke, da das über diese Bemessungsgrenze hinausgehende Einkommen für die spätere Rentenberechnung nicht maßgeblich ist. Die hiervon betroffenen Arbeitnehmer werden Wert auf eine ergänzende betriebliche Versorgung legen. Soweit eine Versorgungszusage Bestandteil des Anstellungsvertrages ist, ist eine einseitige Änderung dieser Regelung durch den Arbeitgeber zum Nachteil des Arbeitnehmers unzulässig. Teilweise enthalten derartige Versorgungszusagen eine Klausel, wonach eine nachteilige Änderung der Zusage durch Betriebsvereinbarung möglich sein soll. Ist eine Versorgungszusage nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags oder enthält sie eine Abänderungsklausel, so unterliegt jede für den Arbeitnehmer nachteilige Änderung der Zusage der gerichtlichen Billigkeitskontrolle.

Die Versorgungszusage geht nicht automatisch mit der (vorzeitigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses verloren. Nach der gesetzlichen Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in den Jahren 2001/2002 bleibt eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten und ist damit „unverfallbar“, wenn das Beschäftigungsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, aber nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre bestanden hat.

Soweit eine betriebliche Altersversorgung nicht vorgesehen ist, sollte sich der Ingenieur Gedanken über eine zusätzliche Altersversorgung aus eigenen Mitteln machen, die eine mögliche Versorgungslücke schließt. Der Arbeitnehmer hat jedenfalls einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bis zu einem Betrag in Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Das Versorgungsversprechen aus dieser arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung ist sofort gesetzlich unverfallbar.

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung sind bei Versicherungsmaklern und -gesellschaften oder aber auch über den VDI-Versicherungsdienst bei der Hauptgeschäftsstelle des VDI in Düsseldorf (Tel. 0211/6214-543) zu erhalten.

In den neuen Bundesländern findet das BetrAVG für alle Versorgungszusagen Anwendung, die nach dem 31.12.1991 erteilt worden sind. Eine Einbeziehung von Zeiten vor dem 1. Januar 1992 ist ausgeschlossen. Zur möglichen Konkurrenz von Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung und der Gehaltsfortzahlung bei Krankheit und Tod siehe Anmerkungen zu § 9 (Gehaltsfortzahlung bei Krankheit oder Tod).

§ 7 Dienstreisen

Für die Erstattung der Kosten anlässlich von Dienstreisen gelten die hierzu erlassenen Richtlinien des Arbeitgebers. Dem Arbeitnehmer wird ein Dienstwagen Typ oder ein vergleichbares Fahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Die hierdurch entstehenden Kosten einschließlich einer Vollkaskoversicherung ohne / mit €/ Selbstbeteiligung werden vom Arbeitgeber getragen.

Die Einzelheiten für die Gestellung eines Dienstwagens sind in der Regelung über die Benutzung eines firmeneigenen PKW festgelegt, die in der jeweiligen Fassung Bestandteil dieses Vertrages sind.

Allgemeine Anmerkungen

Da gerade Ingenieure häufig Tätigkeiten außerhalb ihres Betriebes ausüben, ist im Interesse der Vertragsparteien eine detaillierte Regelung aller im Zusammenhang mit Dienstreisen auftretenden Fragen zu empfehlen.

Die Gestellung eines Dienstwagens kommt in erster Linie dann in Betracht, wenn häufige Dienstreisen des Arbeitnehmers zu erwarten sind. Das gilt insbesondere dann, wenn mit den Dienstreisen Repräsentationsinteressen des Arbeitgebers verbunden sind. Teilweise wird dem Arbeitnehmer der Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Hierbei sollte festgelegt werden, ob die Nutzung des Fahrzeuges auch durch Familienangehörige erlaubt sein soll. In diesem Fall ist zu beachten, dass es sich dabei um einen geldwerten Vorteil handelt, der zum steuerlichen Arbeitslohn gehört. Vereinzelt bestehen Regelungen, dass und in welcher Weise der Arbeitnehmer die eventuell anfallende Lohnsteuer und die entsprechenden Anteile des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung zu tragen hat.

Zum Teil ist festgelegt, dass der Arbeitnehmer den Dienstwagen bei Freistellung von der Arbeit sofort dem Arbeitgeber zurückgeben muss. Fehlt eine solche Regelung und entzieht der Arbeitgeber dennoch dem freigestellten Arbeitnehmer das vertraglich auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellte Dienstfahrzeug, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Schadensersatz für den Verlust der privaten Nutzung zu leisten.

Ist der Arbeitnehmer überwiegend im Betrieb tätig, dann wird nur selten ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt. In diesen Fällen empfehlen sich betriebliche Regelungen zur Reisekostenerstattung. Üblicherweise werden die entstandenen Reisekosten im Rahmen der steuerrechtlichen Bestimmungen erstattet. Ohne eine entsprechende Vereinbarung kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer nicht den Einsatz von dessen Privat-PKW für dienstliche Zwecke verlangen. Andererseits kann der Arbeitgeber den Einsatz des Privatfahrzeuges für Dienstreisen untersagen oder gestatten.

Die betriebliche Regelung für Dienstreisen sollte auch Festlegungen über den Abschluss und die Kostentragung hinsichtlich der Haftpflicht-, Vollkasko- oder einer zusätzlichen Versicherung (z. B. Dienstreise-Unfall-Versicherung) enthalten, da im Schadensfall - je nach den Umständen - beide Parteien mit einer Schadensersatzpflicht rechnen müssen.

Im Falle der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel auf Dienstreisen werden in Arbeitsverhältnissen von Ingenieuren insbesondere in Führungspositionen bei Bahnreisen häufig die Kosten für die 1. Klasse, bei Flugreisen der Economy-Class erstattet. Klare Festlegungen sind hier zu empfehlen.

§ 8 Arbeitsverhinderung

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige persönliche Gründe an der Arbeitsleistung gehindert, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

Allgemeine Anmerkungen

Diese Mitteilungspflicht des Angestellten ergibt sich auch ohne ausdrückliche Regelung aus seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit hat der Arbeitnehmer spätestens am dritten Kalendertag / Arbeitstag nach Beginn der Verhinderung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

Eine **Arbeitsverhinderung** liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer „nach Treu und Glauben“ unter Berücksichtigung seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber die Arbeitsleistung für eine verhältnismäßig kurze Zeit nicht zugemutet werden kann. Eine solche Arbeitsverhinderung kann bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers, aber auch z. B. bei besonderen Ereignissen in der Familie (Todesfall, Geburt, Hochzeit oder Umzug) sowie bei Wahrnehmung behördlicher Termine oder besonderer Ehrenämter vorliegen.

In **Tarifverträgen** oder in auf Tarifverträgen basierenden Urlaubsordnungen sind oft Regelungen insbesondere zu den letztgenannten Fällen von Arbeitsverhinderung enthalten. Durch solche Regelungen kann die generell bestehende Pflicht des Arbeitgebers zur Vergütungsfortzahlung - mit Ausnahme des Falles der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers - eingeschränkt werden. Allgemein enthalten diese Regelungen die pauschale Gewährung einer bestimmten Anzahl von Tagen bezahlter Arbeitsbefreiung für besonders aufgeführte Ereignisse.

Fällt eine **Erkrankung** des Arbeitnehmers in dessen **Urlaub**, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Eine sonstige Arbeitsverhinderung entfaltet diese Wirkung nicht.

§ 9 Gehaltsfortzahlung bei Krankheit oder Tod

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit wird die Vergütung für die Dauer von Wochen / Monaten weitergezahlt. Im Todesfalle wird die Vergütung (mit Ausnahme von) an die Hinterbliebenen (Ehegatte / unterhaltsberechtigten Kinder) des Arbeitnehmers für die Dauer von Monaten gezahlt. Für die Dauer dieser Zahlung entfallen (bis zur Höhe dieser Vergütung) Leistungen an die Hinterbliebenen aufgrund der für den Todesfall bestehenden betrieblichen Altersversorgung.

Allgemeine Anmerkungen

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben alle Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von mindestens vier Wochen im Falle der unverschuldeten auf Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts für mindestens sechs Wochen. Der gleiche Anspruch besteht bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kur), die ein Träger der gesetzlichen Sozialversicherung oder sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer entsprechenden Einrichtung stationär durchgeführt wird.

Besondere Leistungen an Hinterbliebene werden häufig auch für den Fall vereinbart, dass der Arbeitnehmer verstirbt, oder es bestehen entsprechende Regelungen im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung. In diesen Fällen sollte klargestellt werden, ob Mehrfachzahlungen geleistet werden, wenn den Hinterbliebenen noch andere Ansprüche - z. B. aus der betrieblichen Altersversorgung - zustehen, oder ob und welche Leistung gegebenenfalls entfällt bzw. angerechnet wird.

§ 10 Urlaub, zusätzliche Urlaubsvergütung

Dem Arbeitnehmer steht - erstmalig nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten - je Kalenderjahr ein bezahlter Erholungsurlaub von Arbeitstagen zu. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat. Im Eintritts- bzw. im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Der Urlaub soll im Wesentlichen zusammenhängend genommen werden. Bei der Festlegung des Urlaubs sollen die Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, soweit sie mit den betrieblichen Belangen vereinbar sind.

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer freiwillig und jederzeit widerruflich / nach den Bestimmungen des Tarifvertrages..... eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von % eines Monatsgehalts pro Jahr.

Allgemeine Anmerkungen

Nach dem Bundesurlaubsgesetz haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf jährlich mindestens 24 Werktage Urlaub. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, so dass der Mindesturlaub pro Jahr einem Gesamtzeitraum von vier Wochen entspricht. Allgemein werden in der Praxis mehr und zum Teil nach Dauer der Betriebszugehörigkeit zusätzliche Urlaubstage vereinbart. Der Urlaubsanspruch entsteht gesetzlich erstmals nach einer sechsmonatigen Wartezeit. Änderungen der Wartezeit sind möglich, Verlängerungen aber nur kollektiv-vertraglich (Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung).

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine Erwerbstätigkeit leisten, die dem Urlaubszweck widerspricht. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, soweit nicht dringende betriebliche Belange oder sozial gewichtigere Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, eigenmächtig Urlaub anzutreten, auch wenn bei der Festlegung seine Interessen nicht beachtet werden. Der Urlaub muss jeweils im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs bis zum 31. März des Folgejahres ist jedoch bei Vorliegen dringender Gründe möglich. Diese Grundsätze können vertraglich - tarifvertraglich auch zum Nachteil des Arbeitnehmers - geändert werden. Der Urlaub, bzw. ein wesentlicher Teil davon, ist grundsätzlich zusammenhängend zu nehmen. Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Während des Erholungsurlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung. In der Praxis wird oft darüber hinaus eine zusätzliche Urlaubsvergütung, das sogenannte Urlaubsgeld, kollektiv- oder einzelvertraglich vereinbart.

Zur Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubs siehe Anmerkungen zu **§ 8 Arbeitsverhinderung**.

§ 11 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle geschäftlichen und betrieblichen Vorgänge, von denen er durch seine Tätigkeit oder in anderer Weise Kenntnis erlangt hat, Verschwiegenheit zu wahren. Sämtliche Geschäftsunterlagen sowie Aufzeichnungen zu Geschäftsvorgängen sind als Eigentum des Arbeitgebers

zu behandeln und diesem spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort (§ 5 Bundesdatenschutzgesetz). Betriebsgeheimnisse hat der Arbeitnehmer auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wahren.

Allgemeine Anmerkungen

Über die Ergebnisse seiner Berufstätigkeit sowie über seine dabei gemachten Beobachtungen wird der Arbeitnehmer nach Weisung seines Vorgesetzten Bericht erstatten. Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer aufgrund seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren und darauf zu achten, dass auch Dritte unbefugt keine Kenntnis von solchen Geheimnissen erlangen. Darüber hinaus ist er auch zur Verschwiegenheit über Vorgänge aus dem persönlichen Bereich des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verpflichtet, die diese besonders berühren und die er im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit erfahren hat. Verletzt der Arbeitnehmer die Verschwiegenheitspflicht, kann er sich u.U. schadenersatzpflichtig machen. Liegen die Voraussetzungen des § 17 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) vor, so macht sich der Arbeitnehmer sogar strafbar.

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet im Grundsatz auch die Verschwiegenheitspflicht, es sei denn, der Arbeitnehmer hat sein Wissen in einer gesetz- oder sittenwidrigen Weise erworben, oder die Weitergabe seines Wissens stellt eine unerlaubte Wettbewerbshandlung im Sinne des § 1 UWG oder eine vorsätzliche Schadenszufügung dar. Im Arbeitsvertrag kann die Verschwiegenheitspflicht darüber hinaus auf die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine sogenannte Geheimhaltungsvereinbarung erweitert werden. Der Arbeitnehmer darf dadurch aber nicht unzumutbar in seinem beruflichen Fortkommen behindert werden.

Auch darf die Vereinbarung keine Umgehung der gesetzlichen Vorschriften zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot im Sinne der §§ 74 ff. HGB darstellen. Eine solche Umgehung kann z. B. vorliegen, wenn es dem Arbeitnehmer entschädigungslos untersagt wird, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kundennamen und -adressen in irgendeiner Weise zu nutzen. Für Ingenieure ist darüber hinaus die Geheimhaltungspflicht gemäß § 24 Abs. 2 des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen von Bedeutung. Das Datengeheimnis (§ 5 Bundesdatenschutzgesetz) ist nicht nur während des Bestehens sondern auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wahren.

§ 12 Wettbewerbsverbot

Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, sich vor der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbstständig oder für fremde Rechnung in Konkurrenz zum Arbeitgeber zu betätigen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für Monate / Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jede Betätigung in Konkurrenz zum Arbeitgeber, sei es selbstständig oder für fremde Rechnung, im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland / im Land zu unterlassen (nachvertragliches Wettbewerbsverbot).

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält der Arbeitnehmer eine Karenzentschädigung in Höhe von % seiner zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Im Übrigen gelten für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die §§ 74 bis 75 d Handelsgesetzbuch (HGB).

Allgemeine Anmerkungen

Für die Dauer des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses besteht für den Arbeitnehmer aufgrund seiner Treuepflicht ein Wettbewerbsverbot. In Anstellungsverträgen ist dieses Verbot allgemein zur Klarstellung enthalten. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegt der Arbeitnehmer bis auf die Fälle des unlauteren Wettbewerbs (§§ 1, 17 UWG) und der unerlaubten Handlung (§ 823 Abs. 1 BGB) an sich keinen Wettbewerbsbeschränkungen.

Die Wettbewerbstätigkeit des Arbeitnehmers kann für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aber durch vertragliche Vereinbarung eingeschränkt werden. Für dieses nachvertragliche Wettbewerbsverbot gelten die §§ 74 ff. HGB, die für die nicht kaufmännischen Angestellten entsprechend anzuwenden sind. Danach kann das Verbot auf einen Zeitraum bis zu zwei Jahren von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an erstreckt werden. Das Wettbewerbsverbot muss dem Schutz eines „berechtigten Interesses“ des Arbeitgebers dienen und darf keine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers enthalten. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers liegt vor, wenn die Wettbewerbshandlung des Arbeitnehmers eine Konkurrenzsituation zum Arbeitgeber schaffen würde. Kein berechtigtes Interesse besteht darin, lediglich den Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers zu erschweren. Aus Sicht des Arbeitnehmers sollte der vom Wettbewerbsverbot erfasste Tätigkeitsbereich bzw. das entsprechende know how möglichst exakt vertraglich fixiert werden. Das Wettbewerbsverbot ist nur dann verbindlich, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht (Karenzentschädigung).

Eine höhere Entschädigung sollte vereinbart werden, wenn der Umfang des Verbots bei Zahlung nur der Mindestentschädigung eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers darstellen würde. Die Entschädigung ist jeweils zum Monatsende zu zahlen. Auf die Entschädigung muss sich der Arbeitnehmer das anrechnen lassen, was er während des Zeitraums, für den er Entschädigung erhält, durch Verwertung seiner Arbeitskraft als anderweitiges Einkommen verdient oder zu verdienen böswillig unterlässt.

Streit entsteht in der Praxis - gerade auch bei Ingenieuren - immer wieder, wenn der Arbeitnehmer während der Zeit des Wettbewerbsverbots ein Studium aufnimmt. Der Arbeitgeber sieht hierin oftmals ein „böswilliges Unterlassen“ von Erwerb und rechnet ein fiktives Einkommen an. Die Rechtsprechung beurteilt diese Frage nach den Umständen des Einzelfalles. Grundsätzlich steht es dem ausgeschiedenen Mitarbeiter frei, sich durch Fortbildung oder Studium zu qualifizieren. Sein Verhalten muss aber insgesamt nachvollziehbar und „redlich“ sein. Dabei ist auch zu berücksichtigen, inwieweit gerade durch das Wettbewerbsverbot das berufliche Fortkommen beeinträchtigt wird. Falls zum Beispiel der Arbeitnehmer bei Nichtaufnahme des Studiums wegen des Wettbewerbsverbots arbeitslos wäre, könnte kaum von „Unredlichkeit“ der Weiterqualifizierung gesprochen werden.

Die Anrechnung anderweitigen Einkommens erfolgt nur, soweit die Karenzentschädigung zusammen mit dem anderweitigen Einkommen die zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen um mehr als 10 % übersteigen würde. Musste der Arbeitnehmer aufgrund des Wettbewerbsverbots seinen Arbeitsplatz und damit seinen Wohnsitz verlegen, so gilt statt der 10 %- eine 25 %-Grenze.

Für den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, sich durch einseitige schriftliche Erklärung von der Wettbewerbsvereinbarung zu lösen. Diese Verzichtserklärung muss dem Arbeitnehmer aber vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugehen. Der Verzicht befreit den Arbeitnehmer sofort nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dem Wettbewerbsverbot. Der Arbeitgeber hat dagegen bis zum Ablauf eines Jahres nach Zugang der Verzichtserklärung die Karenzentschädigung zu leisten. Für den Fall des Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot kann schriftlich eine Vertragsstrafe vereinbart werden. Diese steht unabhängig neben etwaigen Erfüllungs- oder Schadensersatzansprüchen. In der Praxis nimmt in vielen Branchen die Neigung, Wettbewerbsvereinbarungen zu treffen, ab, weil dies wegen der Kosten für den Arbeitgeber nicht mehr oder nur für bestimmte Arbeitnehmer für erforderlich gehalten wird. In anderen Branchen sind Wettbewerbsverbote nach wie vor verbreitet.

§ 13 Nebentätigkeit

Jede Nebentätigkeit des Arbeitnehmers bedarf, wenn sie mit seiner dienstlichen Tätigkeit in Beziehung steht oder wenn berechnigte Interessen des Arbeitgebers betroffen sind, der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Arbeitgebers.

Allgemeine Anmerkungen

Im Grundsatz steht es dem Arbeitnehmer frei, eine Nebentätigkeit aufzunehmen. Die Nebentätigkeit darf jedoch keinen Verstoß gegen das auf der Treuepflicht des Arbeitnehmers beruhende Verbot des Wettbewerbs während des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses darstellen (siehe Anmerkungen zu § 12 Wettbewerbsverbot). Zudem darf eine Nebentätigkeit nicht die nach dem Anstellungsvertrag des Arbeitnehmers geschuldete Leistung beeinträchtigen oder gegen gesetzliche Regelungen (z. B. Arbeitszeitgesetz) verstoßen. Das Recht, eine Nebentätigkeit aufzunehmen, kann einzelvertraglich, aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder durch Tarifvertrag eingeschränkt werden; gesetzliche Beschränkungen gelten für Beamte. Eine Beschränkung des Rechts setzt jedoch voraus, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat. Ein berechtigtes Interesse liegt z. B. vor,

wenn der Dienstbetrieb beim Arbeitgeber beeinträchtigt wird, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist oder wenn bei (auch wissenschaftlichen) Publikationen oder bei Vortragstätigkeit die Interessen des Arbeitgebers tangiert werden. Der Verstoß gegen das wirksame Verbot einer Nebentätigkeit kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber rechtfertigen.

§ 14 Arbeitnehmererfindungen

Für die Behandlung von Dienstfindungen und qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlägen gelten die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen in der jeweils gültigen Fassung sowie die gemäß § 11 dieses Gesetzes hierzu ergangenen Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst.

Allgemeine Anmerkungen

Nach unserer Rechtsordnung steht das Arbeitsergebnis grundsätzlich dem Arbeitgeber zu; eine Erfindung steht dem jeweiligen Erfinder zu, also in den meisten Fällen einem Arbeitnehmer. Diesen Interessenkonflikt soll das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (Arbeitnehmererfindungsgesetz) lösen. Das Arbeitnehmererfindungsgesetz findet auf alle patent- oder gebrauchsmusterfähigen Erfindungen sowie auf die technischen Verbesserungsvorschläge Anwendung, die von Arbeitnehmern während des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses gemacht werden. Bei den Erfindungen wird zwischen Dienstfindungen und freien Erfindungen unterschieden. Dienstfindungen sind solche Erfindungen, die aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb obliegenden Tätigkeit entstanden sind oder maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruhen. Freie Erfindungen sind im Gegensatz zu den Dienstfindungen solche Erfindungen, die mit der betrieblichen Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht im Zusammenhang stehen.

Dienstfindungen hat der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber mit der Beschreibung der technischen Aufgabe und deren Lösung zu melden. Dem Arbeitgeber steht es frei, die gemeldete Erfindung in Anspruch zu nehmen. Im Falle der Inanspruchnahme hat der Arbeitgeber eine Dienstfindung zur Erteilung eines Schutzrechts - nach Möglichkeit eines Patents - anzumelden. Nimmt er sie unbeschränkt in Anspruch, so gehen alle vermögensrechtlichen Werte der Erfindung auf den Arbeitgeber über. Bei beschränkter Inanspruchnahme der Erfindung erwirbt der Arbeitgeber nur ein nicht-ausschließliches Benutzungsrecht. Dafür erhält der Arbeitnehmer bei der unbeschränkten Inanspruchnahme immer, bei der beschränkten nur, wenn der Arbeitgeber die Erfindung benutzt, einen Anspruch auf angemessene Vergütung. Wird durch die beschränkte Inanspruchnahme die Verwertung der Erfindung für den Arbeitnehmer unbillig erschwert, so kann dieser vom Arbeitgeber verlangen, dass er die Erfindung entweder unbeschränkt in Anspruch nimmt oder sie dem Arbeitnehmer freigibt. Der Anspruch auf eine angemessene Vergütung ist nach §§ 9, 11 Arbeitnehmererfindungsgesetz in Verbindung mit den Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen zu bemessen.

Freie Erfindungen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitzuteilen. Vor einer eigenen Verwertung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein nicht-ausschließliches Recht zur Benutzung der Erfindung gegen Zahlung einer angemessenen Vergütung anzubieten. Das Benutzungsrecht des Arbeitgebers erlischt bei Nichtannahme innerhalb von drei Monaten (§§ 18, 19 Arbeitnehmererfindungsgesetz). Da bei einer freien Erfindung dem Arbeitnehmer regelmäßig selbst die Anmeldung eines Patents oder Gebrauchsmusters obliegt, sollte er sich dabei der Hilfe eines Patentanwalts bedienen. Empfehlenswert ist es oft, vor der Anmeldung der Erfindung an einer - meist kostenlosen - Erfinderberatung teilzunehmen. Im Einzelfall kann der Erfinder auch zunächst eine provisorische Anmeldung selbst beim Patentamt einreichen.

Technische Verbesserungsvorschläge beziehen sich auf lediglich nicht-schutzrechtsfähige technische Neuerungen. Vergütungsansprüche hat der Arbeitnehmer, soweit keine weitergehende Vereinbarung besteht, nur bei sogenannten qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlägen, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie gewerbliche Schutzrechte. Für diese Vorzugsstellung genügt die faktische Möglichkeit der alleinigen Benutzung. Der Vergütungsanspruch setzt die Verwertung des Verbesserungsvorschlags durch den Arbeitgeber voraus. Einfache technische Verbesserungsvorschläge werden teilweise nach Maßgabe betrieblicher Regelungen des Verbesserungsvorschlagswesens vergütet.

Bei Streitigkeiten zwischen den Arbeitsvertragsparteien aus dem Arbeitnehmererfindungsrecht kann jede Partei die Schiedsstelle beim Deutschen Patentamt anrufen. Aufgabe der Schiedsstelle ist es, durch Unterbreitung eines Einigungsvorschlags eine gütliche Beilegung des Streits anzustreben.

§ 15 Haftung

Der Arbeitnehmer haftet für von ihm verursachte Schäden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

Allgemeine Anmerkungen

Für die Haftung des Arbeitnehmers gelten zunächst einmal die allgemeinen gesetzlichen Regelungen. Danach haftet er sowohl aus Vertrag als auch aus „Unerlaubter Handlung“ (Delikt). Allerdings hat die Rechtsprechung die Haftung des Arbeitnehmers im Wege der Rechtsfortbildung wegen der Besonderheiten der Arbeitnehmerstellung eingeschränkt.

Diese Haftungsbeschränkung setzt aber voraus, dass der vom Arbeitnehmer schuldhaft verursachte Schaden aus einer Tätigkeit folgt, die aufgrund des Arbeitsverhältnisses betrieblich veranlasst war. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der angestellte Ingenieur eine Konstruktion schlampig durchführt oder er grundlos nicht zur Arbeit erscheint, oder wenn er beim Einstellungsgespräch falsche Angaben macht, die erkennbar für den Abschluss des Arbeitsvertrages von Bedeutung sind. Entsprechendes kann aber auch bei schuldhafter Verletzung von Rechtsgütern, z. B. bei Verletzung eines Kunden sowie bei der Beschädigung von Maschinen des Arbeitgebers, der Fall sein. Liegen die Voraussetzungen für einen derartigen Schadensersatzanspruch an sich vor, so richtet sich die Haftung des Arbeitnehmers regelmäßig nachdem Maß seines Verschuldens. Es werden aber auch Verursachungsbeiträge aus dem Risikobereich des Arbeitgebers berücksichtigt. Das bedeutet für die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem (geschädigten) Arbeitgeber, dass die Verursachungsbeiträge gegeneinander abgewogen werden. Danach findet eine Haftungsquotelung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber statt, die je nach Verursachungsbeiträgen zwischen einer vollen, einer der Höhe oder dem prozentualen Anteil nach begrenzten und dem vollständigen Wegfall der Haftung des Arbeitnehmers liegen kann.

Dabei sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Das können neben dem Maß des Verschuldens beim Arbeitnehmer (leichte, mittlere bzw. grobe Fahrlässigkeit) z. B. ein Mitverschulden des Arbeitgebers, das Betriebsrisiko, die Gefahrgeneigntheit der Tätigkeit, vom Arbeitgeber einkalkulierbares und versicherbares Risiko die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, die Höhe des Gehalts und sonstige persönliche Umstände des Arbeitnehmers, wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienverhältnisse oder das bisherige arbeitsvertragliche Verhalten des Arbeitnehmers sein. Zu berücksichtigen ist auch, dass der Arbeitnehmer im Gegensatz zum Arbeitgeber sich gegen das Haftungsrisiko regelmäßig nicht selbst versichern lassen kann. Besonders problematisch kann die Haftung gegenüber einem Dritten sein. Der Arbeitnehmer haftet dem Dritten gegenüber grundsätzlich in voller Höhe, soweit der Dritte außerhalb der arbeitsvertraglichen Beziehung steht. Er hat aber gegen den Arbeitgeber einen sogenannten „Haftungsfreistellungsanspruch in Höhe der Quote, in der er nach den vorgenannten Grundsätzen der Haftungsbeschränkung von der Haftung gegenüber dem Arbeitgeber frei wäre. Soweit demnach der Freistellungsanspruch besteht, kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser den Schaden des Dritten in dem entsprechenden Umfang ersetzt.

Im Normalfall ist dann der Arbeitnehmer genauso gestellt wie bei der Haftung gegenüber dem Arbeitgeber. Ist ein solcher Schadensersatz gegen den Arbeitgeber aber wegen dessen Insolvenz (Konkurs) nicht realisierbar, so fällt dies trotz der von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Haftungsbeschränkung in den Risikobereich des Arbeitnehmers, so dass dieser vollen Schadensersatz leisten muss. Wegen dieser - den Arbeitnehmer unter Umständen wirtschaftlich bis an die Grenzen des Pfändungsschutzes (§§ 850 ZPO) beeinträchtigenden - Situation gibt es Bestrebungen, die Arbeitnehmerhaftung auf eine von den allgemeinen Haftungsregelungen unabhängige Basis zu stellen. Diese Initiativen orientieren sich mehr oder weniger ausgeprägt an den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen zur Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung. Spezielle gesetzliche Regelungen gibt es bereits jetzt für Arbeitsunfälle. Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch VII (Gesetzliche Unfallversicherung) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind hierbei zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.

Ansprüche wegen Personenschäden sind dabei grundsätzlich gegen den gesetzlichen Unfallversicherer (Berufsgenossenschaft) geltend zu machen; die Haftung von Arbeitgeber und von Kollegen ist unter den Voraussetzungen der §§ 104 ff SGB VII ausgeschlossen. Allerdings kann die Berufsgenossenschaft gegen einen grob fahrlässig handelnden Schädiger bzw. gegen das von diesem vertretene Unternehmen Regress nehmen (§§ 110, 111 SGB VII). Bei Sachschäden ist der Anspruch grundsätzlich gegen den Schädiger geltend zu machen. Die Grundsätze der Haftungsbeschränkung im Arbeitsverhältnis gelten auch für die Sonderfachleute wie Sicherheitsingenieure, Immissionsschutzbeauftragte und Betriebsbeauftragte für Abfall, soweit sie diese Funktion als Arbeitnehmer wahrnehmen.

§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Anstellungsvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Für die ersten Monate gilt das Arbeitsverhältnis als Probearbeitsverhältnis. Während dieser Zeit können beide Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von Wochen / Monat(en) zum Monats- / Quartalsende kündigen. Anschließend beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien..... .

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 67. Lebensjahr vollendet. Ferner endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei dauernder Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Maßgeblich sind die Feststellungen des Rentenbescheides.

Allgemeine Anmerkungen

Die Möglichkeiten zum Abschluss eines befristeten Anstellungsvertrags bestehen nur sehr eingeschränkt. Ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Befristungsgrund ist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nur für die Dauer von maximal 2 Jahren und auch nur dann möglich, wenn nicht bereits zuvor mit demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine erleichterte Möglichkeit zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne Befristungsgrund besteht für Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr. Nach der ab Juli 2003 geltenden Regelung des § 37 b SGB III ist der befristet beschäftigte Arbeitnehmer verpflichtet, sich drei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden, um eine Kürzung des Arbeitslosengeldes zu vermeiden. Ist eine Befristung des Arbeitsvertrages unwirksam, dann besteht das Arbeitsverhältnis als unbefristetes weiter.

In der Praxis werden die meisten Anstellungsverträge auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Vielfach wird vereinbart, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. Während der Probezeit kann gemäß § 622 Abs. 3 BGB das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann nach § 622 Abs. 1 BGB das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigungsfrist verlängert sich nach § 622 Abs. 2 BGB für den Arbeitgeber nach einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei Monate, nach acht Jahren auf drei Monate usw. bis nach zwanzig Jahren auf sieben Monate, jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten nicht berücksichtigt, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres liegen. Unter ganz bestimmten Voraussetzungen (vorübergehende Aushilfe, „Kleinbetrieb“) können einzelvertraglich kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden (§ 622 Abs. 5 BGB). Von den gesetzlichen Kündigungsfristen abweichende Regelungen können auch durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tariflichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist. Es werden häufig längere Kündigungsfristen - insbesondere bei Führungskräften - vereinbart. Die Kündigungsfrist darf für den Arbeitnehmer nicht länger sein als für den Arbeitgeber. Die Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses hat nach § 623 BGB, ebenso wie eine Aufhebungsvereinbarung oder die Befristung eines Anstellungsvertrages, schriftlich zu erfolgen. Im Falle der Insolvenz gilt nach § 113 Insolvenzordnung eine Kündigungsfrist von 3 Monaten. Diese gesetzliche Regelung geht als Spezialvorschrift anderen längeren Kündigungsfristen aus Gesetz, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen vor, ist gegenüber kürzeren Kündigungsfristen allerdings nachrangig.

Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Ausgenommen von diesem Kündigungsschutz sind Arbeitnehmer eines Betriebes, in dem regelmäßig fünf oder weniger Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden) beschäftigt werden. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte 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. Weiterhin ausgenommen sind gesetzliche Vertreter juristischer Personen sowie solche Personen, die gesetzlich oder vertraglich zur Vertretung einer Personengesamtheit berufen sind. Zu diesem Personenkreis gehören z.B. Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften oder GmbH-Geschäftsführer. Auf leitende Angestellte, die - auch im Innenverhältnis - zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, findet das Kündigungsschutzgesetz mit der Maßgabe Anwendung,

dass sie keinen Kündigungseinspruch nach § 3 Kündigungsschutzgesetz einlegen können und ihr Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers ohne Angaben von Gründen gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst wird.

Für die anderen Arbeitnehmer, denen der Kündigungsschutz uneingeschränkt zusteht, besteht nach dem Kündigungsschutzgesetz die Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung (§§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz). Voraussetzung dafür ist, dass die Kündigung durch den Arbeitgeber unwirksam ist. Darüber hinaus muss entweder ein Auflösungsantrag des Arbeitnehmers vorliegen, dem die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung zugrunde liegt, oder ein entsprechender Antrag des Arbeitgebers, der auf der vom Arbeitgeber notfalls zu beweisenden Tatsache basiert, dass eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsvertragsparteien nicht zu erwarten ist. Beide Vertragsparteien können selbstverständlich unabhängig voneinander einen Auflösungsantrag stellen. Sieht das Arbeitsgericht die Auflösungs Voraussetzungen als gegeben an, dann hat es von Amts wegen neben der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Festsetzung einer angemessenen Abfindung auszusprechen.

Bei der Höhe der Abfindung sind alle Umstände des Einzelfalles, wie Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit und soziale Situation des Arbeitnehmers oder die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Als - nicht bindende - Faustregel wird für zwei Beschäftigungsjahre ein Monatseinkommen als Abfindung festgesetzt. Liegt der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Verantwortungssphäre des Arbeitgebers, so dürfte eine höhere Abfindung bis zu einem Monatseinkommen für jedes Beschäftigungsjahr zu erwarten sein. Der jeweilige nach Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers gestaffelte Höchstbetrag der Abfindung ergibt sich aus § 10 KSchG. Die Abfindung unterliegt der Einkommensteuer. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundessozialgerichts sind die Abfindungen dagegen sozialversicherungsrechtlich beitragsfrei. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung kann auch in einem Prozessvergleich vereinbart werden. Häufig werden Kündigung und Kündigungsschutzklage dadurch vermieden, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich gegen Zahlung einer Abfindung durch Aufhebungsvertrag beendet wird. Eine solche Vereinbarung ist grundsätzlich möglich. Für den Arbeitnehmer bedeutet dies jedoch, dass er sich seiner möglicherweise bestehenden Kündigungsschutzrechte begibt. Darüber hinaus ist auch hier zu beachten, dass Abfindungen zum Teil auf das Arbeitslosengeld angerechnet werden (§ 140 SGB III).

Probleme entstehen dazu häufig, wenn der Arbeitnehmer Arbeitslosenunterstützung beantragt. Es besteht hier das Risiko, dass eine Sperrfrist von regelmäßig zwölf Wochen (§ 144 SGB III) festgesetzt wird, wenn der Verdacht besteht, dass der Aufhebungsvertrag eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder eine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitgebers ersetzt. Demgemäß sollte der Beendigungsgrund dem Aufhebungsvertrag insbesondere dann klar zu entnehmen sein, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers betriebsbedingt beendet wird. Andererseits genügt die Formulierung im Aufhebungsvertrag „... zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung ...“ allein zur Verhinderung einer Sperrfrist nicht. Notfalls müssen die Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung nachvollziehbar dargelegt werden. Der Arbeitgeber sollte den Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages auf das Risiko der Möglichkeit einer Sperrfrist hinweisen und dies in den schriftlichen Aufhebungsvertrag aufnehmen. Der Arbeitgeber sollte darüber hinaus den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass dieser nach der ab 1. Juli 2003 geltenden Regelung des § 37 b SGB III verpflichtet ist, sich unverzüglich nach Abschluss des Aufhebungsvertrages persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Besondere Kündigungsschutzvorschriften bestehen u.a. für Schwangere (§ 9 Mutterschutzgesetz), für Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub (§§ 18, 19 Bundeserziehungsgeldgesetz), Schwerbehinderte (§ 92 Sozialgesetzbuch IX), die Mitglieder der Betriebsverfassungsgremien (§§ 78, 103 Betriebsverfassungsgesetz), die Immissionsschutzbeauftragten (§ 58 Bundesimmissionsschutzgesetz), Störfallbeauftragte (§ 58d Bundesimmissionsschutzgesetz) und für die Betriebsbeauftragten für Abfall (§ 55 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz).

Das Arbeitsverhältnis endet nicht „automatisch“ mit Erreichen eines bestimmten Alters. Allerdings kann vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Erreichen der individuellen Regel-Rentenaltersgrenze (zwischen dem 65. und 67. Lebensjahr) des Arbeitnehmers endet. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in mehreren Entscheidungen festgestellt, dass Vereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres endet, so auszulegen sind, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters (§ 235 SGB VI) erfolgen soll. Im

Übrigen gilt die Regelung des § 41 Sozialgesetzbuch 6. Buch, SGB VI. Danach gilt eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass sie entweder innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder vom Arbeitnehmer bestätigt worden ist. Teilweise wird - insbesondere im Falle der Kündigung oder der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses - die Berechtigung des Arbeitgebers zur Freistellung des Arbeitnehmers von der Dienstpflicht gegen Fortzahlung der Bezüge ohne sonstige Änderung des Vertragsverhältnisses vereinbart.

§ 17 Schlussbestimmungen

Das Vertragsverhältnis unterliegt dem deutschen Recht. Als Gerichtsstand wird für beide Vertragsparteien vereinbart. Mündliche Vereinbarungen außerhalb dieses Vertrages und seiner Anlagen werden nicht getroffen. Jede Änderung oder Ergänzung des Vertrages bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung.

Soweit einzelne Bestimmungen dieses Vertrages nicht rechtswirksam sind, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Regelung tritt entweder die gesetzliche Vorschrift oder - bei Fehlen einer solchen Vorschrift - eine Regelung, welche die Parteien nach Treu und Glauben zulässigerweise getroffen hätten, wenn ihnen die Unwirksamkeit bekannt gewesen wäre. Dieser Anstellungsvertrag ist in zwei gleichlautenden jeweils von beiden Vertragsparteien unterzeichneten Exemplaren ausgefertigt. Jeder Vertragspartner erhält eine Ausfertigung.

Allgemeine Anmerkungen

Bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbeziehungen ist die Klarstellung des anzuwendenden Rechts zu empfehlen. Eine Gerichtsstandsvereinbarung kann wirksam nur von den Tarifparteien (§ 48 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz) oder in den Fällen getroffen werden, in denen eine der Vertragsparteien ihren Sitz im Ausland hat. Ansonsten gilt nach § 29 Zivilprozessordnung in Verbindung mit § 269 BGB als Gerichtsstand der Ort, an dem der Arbeitnehmer regelmäßig seine Arbeitsleistung zu erbringen hat, also meistens der Sitz des Beschäftigungsbetriebs.

Im Interesse beider Vertragsparteien ist die Schriftform zu empfehlen. Für bestimmte Vertragsvereinbarungen - einschließlich der rechtsgeschäftlichen Vertragsbeendigung (Kündigung, Aufhebungsvereinbarung oder Befristung) - ist Schriftform unabdingbar vorgeschrieben. Insoweit ist jeweils in den Anmerkungen zu den Vertragsbestimmungen darauf hingewiesen. Durch den Ausschluss mündlicher Vereinbarungen soll das Arbeitsverhältnis auch für die Zukunft auf eine Unklarheiten vermeidende Basis gestellt werden. Mündliche Vereinbarungen werden aber auch in diesem Fall von der Rechtsprechung als wirksam angesehen, wenn die Partei, die sich darauf beruft, die Vereinbarung beweisen kann. Eine Regelung für den Fall unwirksamer Einzelbestimmungen (Salvatorische Klausel) findet sich häufig insbesondere wegen der auch künftig zu erwartenden schnellen Entwicklung der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung in den meisten Anstellungsverträgen.

Rechtsanwalt Dieter Anders
VDI GmbH
Leiter Legal Advice