

Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht

Maschmann / Sieg / Göpfert

4. Auflage 2025
ISBN 978-3-406-82297-1
C.H.BECK

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

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

[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

§ 12 Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den zuständigen Vorgesetzten unverzüglich über jede Art von Arbeitsverhinderung, deren Grund und voraussichtliche Dauer sowie über deren Beendigung zu **unterrichten**.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit von mehr als drei Kalendertagen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens an dem auf den 3. Kalendertag folgenden Arbeitstag eine **ärztliche Bescheinigung** über die Arbeitsunfähigkeit und über deren voraussichtliche Dauer **vorzulegen**.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ärztliche Bescheinigung früher zu verlangen, wenn es hierfür sachliche Gründe gibt.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 13 Gesundheits- und Eignungsprüfungen

(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 darauf, 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.

Bezüglich 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.

§ 14 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über Angelegenheiten, die der Arbeitgeber als vertraulich bezeichnet hat oder die offensichtlich vertraulich sind, gegenüber Unbefugten Stillschweigen zu bewahren.

Das gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dadurch das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht behindert wird.

§ 15 Entgeltliche Nebentätigkeit

(1) Die Aufnahme einer entgeltlichen (auch geringfügigen oder kurzfristigen) Nebentätigkeit, gleichgültig ob als Selbständiger oder im Rahmen eines Arbeits-, Dienst- oder Werkvertrags, muss vor Beginn der Tätigkeit dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden, soweit dadurch betriebliche Belange berührt sein können.

(2) Die Auskunftspflicht des Arbeitnehmers erstreckt sich auf Name, Anschrift und Branche des Arbeitgebers der Nebentätigkeit, den zeitlichen Umfang, die Art der Versteuerung (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.

§ 16 Arbeitnehmererfindung

(1) Alle Ergebnisse der dienstlichen Arbeiten (einschließlich betrieblicher Verbesserungsvorschläge mit jeweils allen sich daraus ergebenden Rechten), die allein oder zusammen mit Anderen erzielt werden, sind dem Arbeitgeber bekannt zu geben und – über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus – zur ausschließlichen zeitlich, gegenständlich und räumlich unbeschränkten Nutzung zu überlassen.

(2) Dies gilt auch für Arbeitsergebnisse, die nicht auf einen konkreten Arbeitsauftrag zurückzuführen sind, sofern sie mit der Geschäftstätigkeit im Zusammenhang stehen. Ein solcher Zusammenhang ist auch gegeben, soweit die Ergebnisse auf dienstliche Anregungen zurückzuführen sind.

(3) An allen urheberrechtsfähigen Werken, die im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit oder auf Grund dienstlicher Anregungen erstellt werden, räumt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber das ausschließliche und unbeschränkte Nutzungsrecht bezüglich sämtlicher Verwertungsarten ein.

(4) Dazu gehört insbesondere das Recht, die genannten Werke zu vervielfältigen, auf Bild-, Ton- und Datenträger zu übertragen, zu verbreiten, zu bearbeiten, umzugestalten oder zu übersetzen und in abgeänderter Form oder im Original zu veröffentlichen und zu verwerten.

Der Arbeitgeber ist außerdem berechtigt, dieses Recht ganz oder teilweise auf Andere zu übertragen oder Anderen Nutzungsrechte einzuräumen.

(5) Eine Verpflichtung zur Autorennennung bei Ausübung des Nutzungsrechts besteht nicht.

(6) Alle Ansprüche des Arbeitnehmers für die Übertragung dieser Rechte auf den Arbeitgeber sind mit dem Entgelt abgegolten.

Diese Vereinbarung behält auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Gültigkeit.

(7) Auf Erfindungen findet das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen Anwendung.

§ 17 Vertragsstrafe

(1) **Tritt** der Arbeitnehmer das **Arbeitsverhältnis nicht an** oder **beendet** er das Arbeitsverhältnis **vertragswidrig**, so gilt eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts als verwirkt, höchstens jedoch in Höhe der Vergütung, die der Arbeitgeber zu zahlen hätte, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet hätte.

(2) Verstößt der Arbeitnehmer gegen die Verschwiegenheitspflicht aus § 14, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts als verwirkt.

(3) Bei Verwirkung mehrerer Vertragsstrafen innerhalb eines Monats ist der Gesamtbetrag der in diesem Monat zu zahlenden Vertragsstrafe auf das Doppelte des Bruttomonatsgehalts beschränkt.

Bei Verwirkung mehrerer Vertragsstrafen innerhalb eines Jahres ist der Gesamtbetrag der in diesem Jahr zu zahlenden Vertragsstrafe auf das Sechsfache des Bruttomonatsgehalts beschränkt.

(4) Die Geltendmachung weiterer Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche, aller sonstigen Ansprüche sowie arbeitsrechtliche Sanktionen bleiben dem Arbeitgeber vorbehalten.

§ 18 Änderung des Arbeitsvertrags

Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Änderung des Arbeitsvertrags an und lehnt der Arbeitnehmer dieses Angebot nicht innerhalb der vom Arbeitgeber bestimmten angemessenen Frist ab, so gilt das Angebot als angenommen; der Arbeitsvertrag ändert sich entsprechend.

Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer bei Beginn der Frist besonders darauf hinweisen, dass Schweigen die Änderung des Arbeitsvertrags zur Folge hat.

(gegebenenfalls:)

§ 18a Anwendbare Betriebsvereinbarungen

(1) Auf das Arbeitsverhältnis kommen die Arbeitsordnung sowie die jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen bzw. Firmenrichtlinien zur Anwendung.

(2) Die Arbeitsvertragsparteien sind sich darüber einig, dass arbeitsvertragliche Regelungen, die nicht zwischen ihnen im Einzelnen ausgehandelt wurden, durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst oder verschlechternd abgeändert werden können.

§ 19 Freistellung

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer aus begründetem Anlass unter Fortzahlung seiner Bezüge von der Arbeit widerruflich oder unwiderruflich freizustellen.

Ein solcher begründeter Anlass ist zB eine beabsichtigte verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber, der Schutz von Betriebsgeheimnissen, die Gefahr eines Wettbewerbsverstoßes oder die Wahrung des Betriebsfriedens.

(2) Mit der unwiderruflichen Freistellung erfüllt der Arbeitgeber sämtliche noch auszugleichenden Ansprüche auf Urlaub und aus Zeitguthaben.

Dabei werden zunächst der Urlaubsanspruch, dann der Resturlaubsanspruch, dann etwaige Ansprüche auf Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX und schließlich sonstige Freizeitausgleichsansprüche erfüllt.

(3) Im Falle der widerruflichen Freistellung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, offene Urlaubsansprüche und noch auszugleichende Zeitguthaben rechtzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Natur zu nehmen.

(4) Eine andere Erwerbstätigkeit darf auch während der Freistellung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers ausgeübt werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich während der Freistellung erzielten anderweitigen Erwerb auf das vom Arbeitgeber geschuldete Entgelt anrechnen zu lassen. Insofern trifft den Arbeitnehmer eine Auskunftsspflicht über die während der Freistellung erzielten Einkünfte.

(5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch während der Freistellung eine eventuell eintretende Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer anzuzeigen und nachzuweisen.

§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Eintrittsalter für eine **ungekürzte Regelaltersrente** der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.

Ist er nicht Mitglied der gesetzlichen Rentenversicherung, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wäre, das Eintrittsalter für eine ungekürzte Regelaltersrente erreicht hätte.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet außerdem mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung zugeht, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der Vertragsbeendigung.

Gleiches gilt bei Bewilligung einer Berufsunfähigkeitsrente oder einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente, die mindestens bis zu dem Zeitpunkt bewilligt wird, ab dem der Arbeitnehmer ungekürzte Altersrente beanspruchen kann.

(3) Der Arbeitsvertrag kann beiderseits mit einer Frist von vier Wochen gemäß § 622 I BGB gekündigt werden. Bei einer Unternehmenszugehörigkeit von mehr als zwei Jahren gelten die längeren Kündigungsfristen gemäß § 622 II 1 BGB.

(4) Alle dem Arbeitgeber gehörenden Arbeitsmittel, Unterlagen und alle sonstigen dienstlichen Aufzeichnungen sind dem Arbeitgeber mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei vorheriger Freistellung mit dem Beginn der Freistellung, zurückzugeben.

Zurückbehaltungsrechte sind in jedem Fall ausgeschlossen.

(gegebenenfalls:)

§ 20a Auslandseinsatz

(1) Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer zu einer länger als vier aufeinanderfolgende Wochen dauernden Arbeitsleistung in folgende Länder anweisen: [genaue Aufzählung]

(2) Die Dauer des Auslandseinsatzes in beträgt Monate. Sie beginnt am und endet am

(3) Das Arbeitsentgelt wird dem Arbeitnehmer in EUR (ggf. andere Währung:) ausgezahlt.

(4) Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich zum Arbeitsentgelt gemäß § 6 EUR (ggf. andere Währung:) und zusätzlich folgende Sachleistungen:

(5) Für die Rückkehr des Arbeitnehmers aus dem Ausland gelten die folgenden Bedingungen:

§ 21 Ausschlussfristen

(1) Beide Parteien müssen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis in einem Zeitraum von drei Monaten nach Fälligkeit der Ansprüche bei der jeweils anderen Partei in Textform geltend machen.

Mit dem Ablauf der Frist verfällt der Anspruch.

(2) Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, muss dieser innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden. Der Ablauf der Frist führt ebenfalls zum Verfall des Anspruchs.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 ausgenommen sind Ansprüche aus der Haftung wegen vorsätzlichen Handelns. Sie gelten ebenfalls nicht für Ansprüche aus der Verletzung des Lebens, des Körpers sowie der Gesundheit. Ausgenommen sind schließlich auch gesetzliche Mindestentgeltansprüche.

§ 22 Schriftformvorbehalt

Jede Änderung oder Ergänzung dieses Arbeitsvertrags, die nicht durch eine individuelle Vereinbarung der Arbeitsvertragspartner erfolgt, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses.

§ 23 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss werden, so bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt.

Dies gilt auch für den Fall, dass sich der Vertrag als lückenhaft erweist.

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

5. Arbeitsvertrag für Leitende Angestellte

Zwischen

..... (Name des Arbeitgebers)

..... (Anschrift des Arbeitgebers)

und

..... (Name des Arbeitnehmers)

..... (Anschrift des Arbeitnehmers)

wird folgender

ARBEITSVERTRAG

geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das unbefristete Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beginnt am

(Nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen:)

§ 1a Befristung, Bedingung

Bei **kalendermäßig befristeten** Arbeitsverhältnissen:

Das Arbeitsverhältnis ist zeitlich befristet und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am

Bei **zweckbefristeten** Arbeitsverhältnissen:

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen des folgenden Zwecks:

Die Erreichung dieses Zwecks teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer rechtzeitig unter Einhaltung der gesetzlichen Frist (derzeit:) mit.

Bei **auflösend bedingten** Arbeitsverhältnissen:

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Eintritt der folgenden Bedingung:

Den Eintritt dieser Bedingung teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer rechtzeitig unter Einhaltung der gesetzlichen Frist (derzeit:) mit.

§ 2 Stellung und Vertretungsbefugnis

(1) Die Vertragspartner gehen davon aus, dass Herr/Frau in dieser Position zu den Leitenden Angestellten iSd § 5 III BetrVG gehört.

(gegebenenfalls:)

(2) Die Position ist mit Prokura verbunden.

(oder:)

(2) Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer Handlungsvollmacht.

§ 3 Arbeitsort

Der Arbeitnehmer wird im Betrieb in der Organisationseinheit beschäftigt.

§ 4 Tätigkeitsbeschreibung

Der Arbeitnehmer wird als beschäftigt.

Zu seinen Tätigkeiten gehören

§ 5 Versetzung

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen oder persönlichen Gründen neben oder anstelle seiner jeweiligen Tätigkeit (dh Funktion und Aufgaben) – befristet oder unbefristet – auch **andere**, seinen Erfahrungen, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende und ihm zumutbare **gleichwertige Tätigkeiten** deutschlandweit zu übertragen.

(2) Bei Versetzungen an einen **anderen Ort** werden die persönlichen und familiären Belange des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt.

(3) Daneben soll der **einvernehmliche Wechsel** von Tätigkeiten im Konzern weltweit die optimale Besetzung der herausgehobenen Führungs- und Fachfunktionen der Leitenden Angestellten gewährleisten, da diese für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sind.

§ 6 Umzugskostenerstattung, Trennungschädigung

(1) Zieht der Arbeitnehmer von nach bzw. in die räumliche Nähe von, verpflichtet sich die Gesellschaft, ihm jeweils gegen geeigneten Nachweis folgende Leistungen zu gewähren:

- die auf das Umzugsgut entfallenden notwendigen Beförderungsauslagen;
- die mit dem Umzug selbst verbundenen notwendigen Reisekosten;
- Mietdoppelzahlungen für die bisherige Wohnung für einen Zeitraum von bis zu Monaten;
- Kosten für eine Reise für eine Person zum neuen Wohnort für die Suche nach und die Besichtigung einer neuen Wohnung;
- Maklerkosten bis zu einer Höchstgrenze iHv EUR brutto für die Vermittlung einer angemessenen Mietwohnung iHv bis zu zwei Monatsmieten zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer.

(2) Für die Dauer der Trennung von seiner Familie, längstens jedoch für die Dauer von Monaten, erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Trennungschädigung von EUR, die jeweils zusammen mit dem Gehalt am Monatsende ausgezahlt wird.

§ 7 Arbeitsentgelt

(1) Der Arbeitnehmer wird der **Vertragsgruppe/Funktionsstufe** zugeordnet.

(2) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein **monatliches Arbeitsentgelt** iHv EUR brutto. Das Arbeitsentgelt ist jeweils am letzten Tag des Monats **fällig**.

Der Arbeitgeber **überweist** das Entgelt auf ein vom Arbeitnehmer benanntes Konto.

(3) Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer eine **variable Einkommenskomponente**, die von seiner Funktionsstufe abhängig ist.

Die variable Einkommenskomponente beträgt (bei einer Zielerreichung von 100 %) ab (Datum) EUR.

Einzelheiten zur variablen Einkommenskomponente für das jeweilige Geschäftsjahr (zB Zielkategorien, deren Zusammensetzung und Gewichtung; Obergrenzen) ergeben sich aus Unternehmensrichtlinien und werden für das jeweilige Geschäftsjahr in einer individuellen schriftlichen **Zielvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt.

Ändert sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers, ist eine neue Zielvereinbarung abzuschließen.

(4) Mit diesen Leistungen ist die gesamte Tätigkeit für den Arbeitgeber abgegolten.

(5) Zuviel gezahltes Arbeitsentgelt hat der Arbeitnehmer in jedem Fall **zurückzahlen**.

Zusätzlich verzichtet er auf die **Einrede des Wegfalls der Bereicherung**.

(gegebenenfalls:)

§ 7a Aktienbasierte Vergütung

Die Entscheidung, ob als freiwillige zusätzliche Leistung eine aktienbasierte Vergütung gewährt wird, trifft das Unternehmen für jedes Geschäftsjahr neu.

Auch über die Art, über die Höhe und über den Kreis der Begünstigten wird jährlich neu entschieden. Weitere Einzelheiten ergeben sich aus der jeweiligen Richtlinie, die im Zusammenhang mit der aktienbasierten Vergütung im Einzelfall ausgehändigt wird.

(gegebenenfalls:)

§ 7b Altersversorgung

Für die Altersversorgung gelten die Unternehmensrichtlinien in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(gegebenenfalls:)

§ 7c Firmenwagen/Mobilitätszulage

(1) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer gemäß den Unternehmensrichtlinien (siehe Anhang) für die Dauer des Arbeitsverhältnisses einen Dienstwagen zur Verfügung, der vorrangig der dienstlichen Nutzung dienen soll, aber auch für private Zwecke genutzt werden kann.

(2) Grds. wählbar sind PKW bis zur (Mittel-/Ober-)klasse mit einer Wertgrenze von derzeit EUR Basislistenpreis mit Umsatzsteuer.

Die Fahrzeugauswahl ist beschränkt auf PKW des/der Fabrikats/Fabrikate

Gewählt werden können folgende Fahrzeugtypen sowie folgende Fahrzeugarten

(3) Der Arbeitgeber trägt die Kosten des Betriebs, der Wartung und der Pflege und schließt eine Vollkaskoversicherung mit einer Selbstbeteiligung des Arbeitnehmers von nicht mehr als EUR ab.

(4) Der Arbeitnehmer zahlt eine monatliche **Nutzergebühr** von 1 % des Listenpreises. Die Wahl eines Dienstwagens mit niedrigen **CO₂-Emissionen** wird vom Unternehmen finanziell gefördert. Die Wahl eines Fahrzeugs mit hohen CO₂-Emissionen führt zu einer Zuzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers.

Die Zuschüsse/Zuzahlungen orientieren sich über stufenweise absinkende CO₂-Werte an den jeweils gültigen Zielwerten der Europäischen Union und werden vom Unternehmen jährlich überprüft und ggf. neu festgelegt.

Der Arbeitnehmer trägt die wegen der Privatnutzung auf den geldwerten Vorteil entfallende **Lohnsteuer**.

(oder:)

Der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer einen Firmenwagen gemäß der Firmenrichtlinie oder bei Verzicht auf den Firmenwagen eine monatliche **Mobilitätszulage** iHv brutto an.

(gegebenenfalls:)

§ 7d Gesundheitsvorsorge

Der Arbeitnehmer kann sich alle Jahre auf Kosten und Rechnung des Arbeitgebers einer umfassenden Gesundheitsvorsorgeuntersuchung in einer anerkannten Diagnostik-Klinik unterziehen. Das Ergebnis der Untersuchung wird dem Arbeitnehmer mitgeteilt und dem Arbeitgeber nicht zur Kenntnis gegeben.

§ 8 Verpfändung und Abtretung

(1) Ansprüche auf Entgelt können nur mit **schriftlicher Zustimmung** des Arbeitgebers **verpfändet** werden.

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

(2) Der Arbeitnehmer trägt die **Kosten** für **Verpfändung** und **Abtretung**.

Der Arbeitgeber kann für jede Abtretung und Verpfändung eine Pauschale iHv EUR verlangen, sofern er nicht nachweist, dass ein nicht unwesentlich höherer, oder der Arbeitnehmer nachweist, dass kein oder ein nicht unwesentlich geringerer Aufwand entstanden ist.

Die Pauschale wird bei einer dauerhaften Änderung der Kosten angepasst.

§ 9 Ausschluss betrieblicher Übung

Auch eine wiederholte Gewährung von Leistungen oder Vergünstigungen begründet keinen Anspruch auf Gewährung auf Dauer, sofern der Arbeitgeber einen solchen Anspruch nicht ausdrücklich schriftlich zusagt.

§ 10 Arbeitszeit

Leitende Angestellte unterliegen keiner Arbeitszeitregelung; das Arbeitszeitgesetz gilt für sie nicht.

Der Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses wird durch ihre Funktion und die sachgerechte Erfüllung der mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben sowie betrieblichen Erfordernisse bestimmt.

§ 11 Erholungsurlaub

(1) Der Erholungsurlaub beträgt (zB 30) Arbeitstage (mindestens 24 Werktage) pro Kalenderjahr.

(2) Der Urlaub ist rechtzeitig zu beantragen und bis zum 31.3. des Folgejahres zu nehmen.

Der Arbeitgeber wird den Urlaub zu dem von dem Arbeitnehmer gewünschten Zeitpunkt gewähren, wenn dem keine dringenden betrieblichen Belange oder vorrangigen Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

Der **über 24 Werktage hinausgehende Urlaub** kann im gegenseitigen Einvernehmen abgegolten werden. Bei Fehlzeiten verringert er sich entsprechend.

Bei **Arbeitsunfähigkeit** des Arbeitnehmers kann der Urlaubsanspruch bis zu 15 Monaten übertragen werden, also bis zum 31.3. des übernächsten Jahres.

(gegebenenfalls:)

(3) Aufgrund der **Schwerbehinderteneigenschaft** wird gemäß § 208 SGB IX ein zusätzlicher Urlaub von fünf Arbeitstagen jährlich gewährt.