**Unbefristeter Arbeitsvertrag**

zwischen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

nachfolgend "*Arbeitgeber*" genannt

und

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

nachfolgend "*Arbeitnehmer*" oder auch „*Mitarbeiter*“

**§ 1 Arbeitsbeginn / Tätigkeitsbereich**

(1) Der Arbeitnehmer tritt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] in die Dienste des Arbeitgebers ein.

(2) Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [= genaue Bezeichnung der Tätigkeit des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber] in [Arbeitsort] beschäftigt.

(3) Der Arbeitgeber kann den dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den geschäftli­chen Erfordernissen ergänzen oder auch ändern, sofern die ergänzten und/oder geänderten Aufgaben verglichen mit den bisherigen Aufgaben als gleichwertig anzusehen sind. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Entgeltzahlung nach Maßgabe des § 3 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

(4) Eine Stellenbeschreibung, die Bestandteil dieses Vertrages ist, enthält

**Anlage 1**.

**§ 2 Arbeitszeit / Einführung Arbeitszeitkonto / Einführung Schichtarbeit / Kurzarbeit / Aufzeichnungspflichten (Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers)**

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt \_\_ Stunden ohne Berücksichtigung der Pausen. Die Lage der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Gepflogenheiten. Die Arbeitszeit ist von Montags bis \_\_\_\_\_\_ [Wochentag] zu leisten.

(2) Der Arbeitgeber behält sich die Einführung eines Arbeitszeitkontos vor; ein solches kann jedoch nur mit einer Vorankündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende Geltung beanspruchen. Auch behält sich der Arbeitgeber vor, den Arbeitnehmer im Schichtdienst zu beschäftigen.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus betrieblichen Gründen mit einer Ankündigungsfrist von sieben Tagen eine Verkürzung der Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Abteilungen einzuführen, wenn und soweit die Voraussetzungen für eine Kurzarbeit nach den maßgeblichen rechtlichen Bestimmungen vorliegen. Der Vergütungs- und Beschäftigungsanspruch verringert sich im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

(4) In jedem Falle sind die zwingenden gesetzlichen Vorschriften im Arbeitszeitgesetz in seiner jeweiligen Fassung zu beachten.

(5) Nach § 17 des Mindestlohngesetzes 2015 (MiLoG) und ggf. anderen rechtlichen Bestimmungen bestehen etwaig hinsichtlich der Arbeitszeit des Arbeitnehmers Aufzeichnungspflichten. Der Arbeitnehmer sagt insoweit seine Mitwirkung in dem für die Aufzeichnung erforderlichen Umfange zu; insbesondere wird der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Falle von dessen Abwesenheit unverzüglich die notwendigen Angaben zur Dokumentation des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit sowie der ggf. gesetzlich vorgeschriebenen und gemachten Pausen in Textform (§ 126b BGB) mitteilen.

**§ 3 Vergütung / Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden / Überstundenvergütung und -abgeltung / Sonderzahlungen (Freiwilligkeitsvorbehalt / betriebliche Übung)**

(1) Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein Monatsbruttogehalt in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_\_\_ EUR (in Worten: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Euro). Dieses Gehalt wird jeweils zum Ende eines Kalendermonats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers unter Beachtung der Höchstarbeitszeitgrenzen nach dem Arbeitszeitgesetz Überstunden zu leisten. Mit dem Gehalt sind Überstunden bzw. Mehrarbeit bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit in einem Umfang von 10 Stunden/Monat abgegolten, dies bei einer 40-Stunden-Woche, ansonsten anteilig geringer. Das gilt jedoch nur, wenn auch unter Beachtung etwaig geleisteter Überstunden den Vorgaben des Mindestlohngesetzes (MiLoG) oder etwaig anderer rechtlicher Vorschriften über ein Mindestentgelt genüge getan wird. Soweit die Vergütung des Arbeitnehmers nach Berücksichtigung von durch den Arbeitnehmer geleisteten Überstunden weniger ausmacht als dies nach dem MiLoG bzw. anderen Vorschriften über ein Mindestentgelt vorgeschrieben ist, steht dem Arbeitnehmer jedenfalls ein Entgelt in der Höhe zu, wie es den Vorgaben des MiLoG bzw. anderen rechtlichen Bestimmungen über ein Mindestentgelt entspricht. Eine Vergütung von Überstunden findet im Übrigen nur statt, wenn dies im Einzelfall vom Arbeitgeber verbindlich zugesagt worden ist. Die Überstundenvergütung findet des Weiteren nur statt, wenn der Arbeitnehmer einen durch den Arbeitgeber bestätigten Stundenzettel vorlegt; der Stundenzettel ist jeweils zum Monatsende vorzulegen. Die Überstundenvergütung erfolgt zusammen mit der Vergütung des Folgemonats.

(3) Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlungen (Gratifikationen, Prämien, 13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld usw.) besteht nicht. Sollte der Arbeitgeber dennoch eine solche Zahlung leisten, so geschieht dies freiwillig und ohne rechtliche Verpflichtung für die Zukunft; das gilt auch bei mehrfacher Zahlung. Es ist vielmehr eine Entscheidung des Arbeitgebers, die in dessen freiem Ermessen liegt, eine solche oder ähnliche Leistung zukünftig zu erbringen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers aus betrieblicher Übung ist damit ausgeschlossen.

**§ 4 Nebenbeschäftigung**

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede entgeltliche Nebenbeschäftigung des Arbeitnehmers nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn betriebliche Interessen, insbesondere hinsichtlich der vom Mitarbeiter geschuldeten Arbeitsleistung, nicht entgegenstehen. Bei der Anzeige der Nebentätigkeit ist der Mitarbeiter verpflichtet, in Textform (§ 126b BGB) den Namen des Unternehmens, für das er arbeiten will sowie Art und Dauer der Tätigkeit anzugeben, damit der Arbeitgeber prüfen kann, ob betriebliche Interessen beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, eine gegebene Zustimmung zu widerrufen, wenn betriebliche Interessen einen solchen Widerruf erforderlich machen.

**§ 5 Urlaub / Beantragung / Verfall des Urlaubs / keine Vererblichkeit des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs**

(1) Ausgehend von einer 5-Tage-Woche hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 20 Tagen (das entspricht vier Wochen).

(2) Über den Urlaubsanspruch nach Abs. 1 hinaus hat der Arbeitnehmer einen übergesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von \_\_ weiteren Tagen. Der Arbeitnehmer hat dementsprechend einen Urlaubsanspruch von insgesamt \_\_ Arbeitstagen jährlich (das entspricht \_\_\_\_\_\_\_).

(3) Mit der Urlaubserteilung durch den Arbeitgeber erfüllt dieser zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub nach Abs. 1, sodann den weitergehenden Anspruch nach vorstehendem Abs. 2.

(4) Urlaubszeit wird vom Arbeitgeber unter Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten und unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festgelegt. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Grundsätzlich sind Urlaubsanträge am Anfang des Kalenderjahres, zumindest aber drei Monate vor Urlaubsbeginn einzureichen.

(5) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden; anderenfalls verfällt der Urlaub mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt wird.

(6) Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten. In Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres beziehungsweise – für den Fall der Übertragung – bis zum 31.03. des Folgejahres erfolgt ist; allerdings gilt dies längstenfalls bis zum 31.03. des übernächsten Jahres (Beispiel: Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2019 verfällt auch in Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit spätestens am 31.03.2021). Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen; dieser Anspruch erlischt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos. Ansprüche auf Urlaub und Urlaubsabgeltung, die übergesetzlichen Urlaub betreffen, sind in keinem Fall vererblich.

(7) Der Urlaub darf erst nach Genehmigung durch den Arbeitgeber angetreten werden.

**§ 6 Arbeitsverhinderung / keine Entgeltzahlung bei Pflege erkrankter Kinder und akuter Pflege naher Angehöriger / Ausschluss von § 616 BGB**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich, tunlichst noch vor Dienst­beginn, dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.

(2) Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalen­dertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich er­stellten Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

(3) § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung zur Erfüllung der Arbeitspflicht) findet keine Anwendung. Im Falle der Freistellung des Arbeitnehmers zur Pflege seines erkrankten Kindes erfolgt keine Entgeltfort­zahlung. Kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht im Übrigen in den Fällen akut auftretender Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger nach dem Gesetz über Pflegezeit; die Möglichkeit der Beantragung von Urlaub bleibt hiervon unberührt. Auf § 45 SGB V (Anspruch des Arbeitnehmers auf Krankengeld) wird hingewiesen. Für notwendige Arztbesuche während der Arbeitszeit wird der Arbeitnehmer unbezahlt freigestellt.

(4) Im Übrigen gelten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 7 Geheimniswahrung**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer der Beschäftigung über den Vertrag als solchen, insbesondere Gehaltsvereinbarungen, Arbeits- und Kündigungszeiten und -fristen strengstes Stillschwei­gen zu bewahren.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses strengstes Stillschweigen zu bewahren.

**§ 8 Kündigungsfristen / Probezeit / Freistellung**

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen. Die ersten sechs Monate gelten als Pro­bezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB) gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfris­ten. Verlängerte Kündigungsfristen aufgrund verlängerter Betriebszugehörigkeiten gelten für beide Ver­tragsparteien.

(2) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt in jedem Fall unberührt.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer aus begründetem Anlass sowie nach Ausspruch einer Kündigung durch die eine oder andere Seite unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Rest­urlaubsansprüche widerruflich oder unwiderruflich von der Arbeitsleistung freizustellen.

(4) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

**§ 9 Keine Kündigung vor Dienstantritt / Vertragsstrafe / Geschenke / Whistleblowing**

(1) Eine Kündigung vor Dienstantritt ist für beide Seiten ausgeschlossen.

(2) Nimmt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis vorsätzlich oder fahrlässig ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist auf, veranlasst er vorsätzlich oder fahrlässig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, verstößt er gegen seine Verschwiegenheitsverpflichtung, übt er eine unerlaubte Nebenbeschäftigung aus oder verstößt er gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot, so hat er dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu zahlen.

* Für den Fall des verschuldeten Nichtantritts der Arbeit beträgt die Vertragsstrafe das Bruttoarbeitsentgelt, welches der Arbeitnehmer bei Einhaltung der Mindestkündigungsfrist unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte.
* Für den Fall der verschuldet verspäteten Arbeitsaufnahme beträgt die Vertragsstrafe für jeden Tag der verspäteten Arbeitsaufnahme das auf den Tag unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit entfallende Bruttoentgelt.
* Für den Fall der durch den Arbeitnehmer verschuldeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist oder der vom Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig veranlassten Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber beträgt die Vertragsstrafe ein unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnendes Bruttomonatsgehalt. Maximal beträgt die Vertragsstrafe jedoch das Bruttoarbeitsentgelt, welches der Mitarbeiter unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit bei Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist erhalten hätte.
* Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitsverpflichtung, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von einem unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalt.
* Bei Ausübung einer unerlaubten Nebenbeschäftigung und / oder einem Verstoß gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot beträgt die Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnendes Bruttomonatsgehalt. Ein die Vertragsstrafe auslösender Pflichtverstoß liegt vor für jeden einzelnen Tag, an dem der Arbeitnehmer gegen das Verbot der Ausübung einer unerlaubten Nebentätigkeit und / oder das gesetzliche Wettbewerbsverbot verstößt. Die Vertragsstrafe wird jeden Tag neu verwirkt und kann demzufolge auch mehrfach innerhalb eines Monats verwirkt werden. Die Höhe der Vertragsstrafe ist bei mehrfachen Pflichtverstößen pro Kalendermonat allerdings begrenzt auf insgesamt 150 % eines unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalts.

(3) Es ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich untersagt, Geschenke oder Vergünstigungen zu eigenem oder fremdem Vorteil von solchen Personen oder Unternehmen zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, die mit dem Arbeitgeber Vertragsbeziehungen anstreben oder unterhalten. Als Annahme von Vergünstigungen wird nicht erachtet, was im normalen Geschäftsverkehr als üblich angesehen wird und im Einzelfall den Betrag von 5,00 EUR nicht übersteigt.

(4) Werden dem Arbeitnehmer Geschenke oder Zuwendungen in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber in allen Fällen unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen.

(5) Stellt der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit ein pflichtwidriges Verhalten, insbesondere eine Straftat, eines Arbeitskollegen fest, hat er seinen Vorgesetzten unverzüglich hierüber in Kenntnis zu setzen. Falls der Vorgesetzte selbst mit dem pflichtwidrigen Verhalten in Verbindung steht, ist der Arbeitgeber direkt zu informieren. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen eines Untersuchungsverfahrens uneingeschränkt mit dem Arbeitgeber zu kooperieren. Die Nichterfüllung dieser Pflichten können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

**§ 10 Ende des Arbeitsverhältnisses mit Bezug von Altersrente u.a.**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter für eine ungekürzte Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat, das ist nach derzeitiger Gesetzeslage das 65. bis 67. Lebensjahr.

(2) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer voll und zeitlich unbefristet erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid des Rentenversicherungsträgers zugestellt wird. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Bescheid unverzüglich dem Arbeitgeber zur Kenntnis zu bringen. Beginnt die Rente wegen Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(3) Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine gemäß § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts.

(4) In allen Fällen kann das Arbeitsverhältnis zuvor von beiden Seiten ordentlich gekündigt werden.

**§ 11 Krankheiten / Behinderung / Personalfragebogen**

(1) Der Arbeitnehmer versichert, dass er nach seiner Kenntnis derzeit an keiner Krankheit und/oder Behinderung leidet, die ihn an der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner in diesem Vertrag bestehen­den Pflichten hindert.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen, wenn er ei­nen Antrag auf Anerkennung als behinderter Mensch bzw. Gleichgestellter stellt.

(3) Der in einer

# Anlage 2

beigefügte Personalfragebogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer versichert die Richtigkeit der Angaben, die er in dem Fragebogen gemacht hat.

**§ 12 Dienstwagen**

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt bekommt, werden die Parteien dieses Vertrages eine gesonderte Vereinbarung schließen.

**§ 13 Herausgabepflichten / Social Media, Karrierenetzwerke u.ä.**

(1) Der Arbeitnehmer hat mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber sämtliche sich etwaig noch in seinem Besitz befindlichen Gegenstände (Computer, Handy, Geschäftsunterlagen usw.), herauszugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht.

(2) Gleiches wie nach vorstehendem Abs. 1 gilt für Daten, die der Arbeitnehmer zu dienstlichen Zwecken auf Datenträgern abgespeichert hat; der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Datenträger herauszugeben. Das schließt auch die Übermittlung von Zugangsdaten ein, wenn Dokumente passwortgeschützt sein sollten.

(3) Auch ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber sämtliche Daten, insbesondere Zugangsdaten zu überlassen, die der Arbeitnehmer zu dienstlichen Zwecken erlangt hat, dies mit Blick auf Social Media, Karrierenetzwerke wie LinkedIn u.ä.

**§ 14 Verfallklausel**

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag und solche, die mit diesem im Zusammenhang stehen, sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten der jeweils anderen Vertragspartei gegenüber in Textform (§ 126b BGB) geltend zu machen. Erfolgt diese Geltendmachung nicht, verfallen die Ansprüche. Das gilt nicht für folgende Ansprüche

- Anspruch auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) oder anderen rechtlichen Regelungen eines Mindestentgelts, wenn danach von Vorstehendem zugunsten des Arbeitnehmers abweichende Bestimmungen zu beachten sind.

- Sonstige Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft gesetzlicher Regelung keiner Ausschlussfrist unterfallen (z. B. § 77 Abs. 4 S. 4 BetrVG, § 4 Abs. 4 S. 3 TVG).

- Vom Verfall ausgenommen sind zudem Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren.

Die Frist beginnt, sobald der Anspruch fällig ist und der Anspruchsberechtigte von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

(2) Ansprüche, die durch strafbare oder unerlaubte Handlungen entstanden sind, unterfallen nicht der vereinbarten Ausschlussfrist.

(3) Werden die nach Abs. (1) rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung, so verfallen diese, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht werden.

(4) Wird der Anspruch nicht formgemäß und innerhalb der Fristen geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.

**§ 15 Anwendbarkeit deutschen Rechts / Schriftformklausel / salvatorische Klausel**

(1) Auf diesen Vertrag findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Das gilt insbesondere auch dann, wenn das Recht eines anderen Staates Anwendung finden könnte. Die Parteien entscheiden sich auch vor diesem Hintergrund für die ausnahmslose Anwendung des Rechts der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen worden. Änderungen und/oder Ergänzungen dieser Ver­einbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für ein Abweichen vom Schriftformerfordernis selbst; von dieser (doppelten) Schriftformklausel werden ausdrückliche und individuell ausgehandelte Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erfasst.

(3) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, nichtig sein oder nichtig werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Anstelle der unwirksa­men/nichtigen Bestimmung werden die Parteten eine solche Bestimmung treffen, die dem mit der unwirksamen/nichtigen Bestimmung beabsichtigten Zweck am nächsten kommt. Dies gilt auch für die Aus­füllung eventueller Vertragslücken.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum Unterschrift Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum Unterschrift Arbeitgeber