***Hinweis für den Arbeitgeber***

* ***nach Kenntnisnahme bitte löschen:***

*Die Verwendung von Vertragsmustern erleichtert die Arbeit. Bitte beachten Sie, dass keinerlei Haftung für die korrekte Anwendung im Einzelfall und die Aktualität zum Zeitpunkt der Verwendung übernommen werden kann. Das Vertragsmuster kann insoweit nur Anregungen liefern und ist stets an die individuellen Bedürfnisse im Einzelfall anzupassen.*

*Wir können keine arbeitsrechtliche Beratung übernehmen. Vermitteln Ihnen bei Bedarf gerne einen Kontakt zu einem Rechtsanwalt.*

*Ihr ADVIGO-Team*

Zwischen

vertreten durch

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und

- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender

Anstellungsvertrag

geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung ab dem       als       eingestellt.

Zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers gehören insbesondere folgende Aufgaben:      .

oder

Zu seinen Aufgaben gehören die in der anliegenden Stellenbeschreibung genannten Aufgaben.

(2) Arbeitsort ist      . Der Arbeitnehmer kann auch unmittelbar bei Kunden des Arbeitgebers vor Ort eingesetzt werden.

oder

(2) Der Arbeitnehmer wird in den Filialen des Arbeitgebers in        und       eingesetzt. Zusätzlich kann der Arbeitnehmer auch unmittelbar bei Kunden des Arbeitgebers vor Ort eingesetzt werden.

Erste Tätigkeitsstätte ist      .

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten eine andere, im Interesse des Arbeitgebers liegende, gleichwertige Tätigkeit zu übertragen, soweit dies unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen zumutbar ist.

ggf. ergänzend

Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine vorübergehende oder dauerhafte Beschäftigung in einer anderen Zweigniederlassung / an einer anderen Betriebsstätte des Arbeitgebers.

(4) Das Recht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer andere Aufgaben zu übertragen bzw. den Arbeitsort zu ändern, bleibt auch dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum eine bestimmte Tätigkeit ausübt oder über einen längeren Zeitraum an einem bestimmten Arbeitsort tätig war.

§ 2 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen       Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden vom Arbeitgeber nach den betrieblichen Erfordernissen festgelegt.

oder

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen       Stunden.

Die Arbeitszeit beginnt täglich um       Uhr und endet Montag bis Donnerstag um       Uhr und Freitag um       Uhr, wobei folgende Pausenzeiten gelten:      .

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lage der Arbeitszeit dauerhaft oder im Einzelfall nach billigem Ermessen abweichend anzuordnen.

oder

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung der Ruhepausen       Stunden. Der Durchschnitt bezieht sich jeweils auf den Zeitraum eines Kalenderhalbjahres.

Die Lage der Arbeitszeit richtet sich nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers. Soweit dies den Betriebsablauf nicht negativ beeinflusst und der Arbeitgeber keine anderweitige, generelle oder einzelfallbezogene Weisung erteilt, ist der Arbeitnehmer in der Einteilung seiner Arbeitszeit frei, wobei derzeit von Montag bis Freitag eine Kernarbeitszeit von 9.00 Uhr bis 16.30 Uhr einzuhalten ist.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichem Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers unter Berücksichtigung billigen Ermessens Überstunden innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen zu leisten. Darüber hinaus ist er zur Nacht-, Schicht-, Samstags-, sowie Sonn- und Feiertagsarbeit (evtl. ergänzend: und zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) verpflichtet.

(3) Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, der Arbeitsausfall der Arbeitsagentur angezeigt ist und die Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen.

Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die in § 3 dieses Vertrags geregelte Vergütung entsprechend der ausgefallenen Arbeitszeit. Bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der Arbeitgeber eine Ankündigungsfrist von drei Wochen einzuhalten.

§ 3 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von EUR       brutto monatlich. Die Vergütung ist jeweils am      . Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats fällig und wird dem Arbeitnehmer unbar auf ein dem Arbeitgeber zu benennendes Girokonto (evtl. ergänzend: bei einem Kreditinstitut mit Sitz in Deutschland) überwiesen.

ggf. ergänzend

Während der vereinbarten Probezeit beträgt die Vergütung abweichend hiervon EUR       brutto pro Monat.

(2) Geleistete Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit ausgeglichen oder auf Grundlage der vereinbarten Stundenvergütung / der rechnerisch auf eine Stunde entfallenden Vergütung bezogen auf das jeweilige Monatsgehalt ausbezahlt. Der Ausgleich von Überstunden bzw. die Auszahlung muss bis zum Ablauf des dritten Kalendermonats nach Anfall der Überstunden, bei Auszahlung jedoch spätestens mit der letzten Entgeltabrechnung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

oder

(2) Mit der Vergütung nach Abs. 1 sind bis zu       Überstunden pro Woche pauschal abgegolten. Darüberhinausgehende Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers innerhalb von 24 Kalenderwochen in Freizeit gewährt oder auf Grundlage der Vergütung nach Abs. 1 ausbezahlt.

oder

(2) Neben der Vergütung nach Abs. 1 erhält der Arbeitnehmer eine pauschale Überstundenvergütung i.H.v. EUR       brutto pro Kalendermonat. Mit dieser Überstundenpauschale sind bis zu       Überstunden pro Woche abgegolten. Darüberhinausgehende Überarbeit wird innerhalb von 24 Kalenderwochen in Freizeit ausgeglichen. Eine gesonderte Vergütung erfolgt für die Überstunden nicht.

§ 4 Auslagenersatz / Aufwendungen für Dienstreisen

(1) Für beruflich veranlasste Auswärtstätigkeiten (Dienstreisen) erhält der Arbeitnehmer Aufwendungsersatz bis zu den jeweiligen steuerlichen Höchstsätzen gegen Vorlage entsprechender Belege, nach den folgenden Grundsätzen:

(2) Ist eine Übernachtung notwendig, werden Übernachtungskosten in der tatsächlich entstandenen Höhe (Hotel, Herberge, Fremdenzimmer, Appartement, etc.), maximal jedoch € 120,00 pro Nacht ersetzt. Ist am Einsatzort des Arbeitnehmers bis zu diesem Maximalbetrag keine Unterkunft verfügbar, werden nach vorheriger Genehmigung durch den Arbeitgeber auch höhere Kosten ersetzt. Nebenkosten zur Übernachtung (Garage, Minibar, Fernseher, private Telefongespräche) sind keine Übernachtungskosten. Von den Übernachtungskosten werden die Kosten der Verpflegung oder die einschlägigen Sachbezugswerte nach den jeweiligen steuerlichen Vorgaben abgezogen.

(3) Der Arbeitnehmer erhält eine kalendertägliche Pauschale für Mehraufwendungen für die Verpflegung, zeitlich befristet und der Höhe nach beschränkt auf den Betrag, der nach den jeweiligen steuerlichen Bestimmungen steuerfrei bezahlt werden kann.

(4) Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist jeweils die günstigste Variante zu wählen, außer durch die Nutzung der teureren Variante kann die Reisezeit um mehr als 25 % verkürzt werden.

(5) Die Nutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für Dienstreisen ist nur mit vorheriger Einwilligung des Arbeitgebers zulässig. Liegt die Einwilligung vor, werden pro gefahrenem Kilometer pauschal € 0,30 erstattet. Der Erstattungsbetrag je Kilometer erhöht sich um € 0,02 pro betriebseigenem Mitfahrer.

§ 5 Treueprämie / Rückzahlungsverpflichtung / Freiwilligkeit sonstiger Leistungen

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Sonderzahlung eine jährliche, mit dem Novembergehalt fällige Weihnachtsgratifikation in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts / i.H.v. EUR       brutto.

(2) Der Anspruch auf Weihnachtsgratifikation besteht nicht, wenn sich das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet. Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages gilt Satz 1 entsprechend.

(3) Der Arbeitnehmer hat die Weihnachtsgratifikation zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des Folgejahres endet.

ggf. ergänzend

(4) Die vorstehenden Absätze 2 und 3 gelten nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen endet, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, insbesondere aus betriebsbedingten Gründen.

(5) Die Gewährung sonstiger Leistungen oder Sonderzahlungen durch den Arbeitgeber (z.B. Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Bonus, etc.) erfolgt – vorbehaltlich abweichender individueller Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers – stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten - vorbehaltslosen - Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll.

oder

§ 5 Freiwilligkeit sonstiger Leistungen

Die Gewährung von Sonderzahlungen durch den Arbeitgeber (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Bonus, etc.) erfolgt – vorbehaltlich abweichender individueller Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers – stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten - vorbehaltslosen - Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll.

§ 6 Verpfändung/Abtretung

(1) Die teilweise oder vollständige Abtretung oder Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen.

oder

(1) Die teilweise oder vollständige Abtretung oder Verpfändung der Vergütung bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber wird die Zustimmung nur aus sachlichen Gründen verweigern.

ggf. ergänzend

(2) Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen der Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt der Arbeitnehmer. Diese Kosten werden pauschaliert mit EUR 15,00 pro Pfändung sowie zusätzlich EUR 2,50 für jedes Schreiben sowie EUR 1,50 pro Überweisung angesetzt. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist der Arbeitgeber berechtigt, diese in Ansatz zu bringen. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis gestattet, dass ein Schaden überhaupt nicht oder wesentlich niedriger als die Pauschale entstanden ist.

§ 7 Erholungsurlaub

(1) Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt insgesamt       Arbeitstage im Kalenderjahr, bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Darin enthalten ist der gesetzliche Mindestanspruch auf Erholungsurlaub von 20 Arbeitstagen sowie ein freiwillig gewährter Zusatzurlaub von       Arbeitstagen. Für den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub gelten die Vorschriften des BUrlG in seiner jeweils gültigen Fassung.

(2) 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.

(3) Abweichend von Absatz 2 verfällt der freiwillig gewährte Zusatzurlaub spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres, wenn er aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht genommen werden kann oder vom Arbeitnehmer nicht beantragt wurde. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ablauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist und unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgefordert hat, seine Urlaubswünsche zu äußern und ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den drohenden Verfall des Urlaubsanspruchs hingewiesen hat.

(4) Der Arbeitgeber kann den freiwillig gewährten Zusatzurlaub in jedem Kalenderjahr für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel kürzen, in dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt oder eine Entgeltersatzleistung (Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Mutterschutzlohn, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, etc.) schuldet.

(5) Der Zeitpunkt des Jahresurlaubs wird nach den Wünschen des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse des Arbeitgebers und den Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer festgelegt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seinen Urlaubswunsch im Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubs frühestmöglich, spätestens jedoch bis zum       des Kalenderjahres mitzuteilen.

(6) Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub, dann auf einen etwaigen Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub. Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wird der freiwillig gewährte Zusatzurlaub erteilt. Die gleiche Tilgungsreihenfolge gilt auch bei der Abgeltung von Urlaubsansprüchen wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

oder

Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während eines Kalenderjahres wird der gesamte Erholungsurlaub in Höhe von einem Zwölftel für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis besteht, anteilig gewährt. Der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt hiervon unberührt.

(7) Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während eines Kalenderjahres wird der freiwillig gewährte Zusatzurlaub für jeden angebrochenen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis nicht besteht, um ein Zwölftel gekürzt.

(8) Für den freiwillig gewährten Zusatzurlaub, entfällt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung. Dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen endet oder der Arbeitnehmer berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund zu beenden.

§ 8 Arbeitsverhinderung, Informationspflicht

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber hierüber unverzüglich, soweit möglich spätestens bis zum jeweiligen Arbeitsbeginn, zumindest telefonisch zu informieren und dabei die Gründe der Verhinderung anzugeben. Bei anstehenden Terminsachen oder besonders dringlich zu erledigende Arbeiten hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf diese hinzuweisen.

§ 9 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Fortsetzungserkrankung

(1) Dauert eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

oder

(1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich, spätestens jedoch am Arbeitstag nach Ablauf der ursprünglichen Bescheinigung, eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Die Mitteilungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 8 gilt entsprechend.

(3) Ist der Arbeitnehmer Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse, ist er abweichend zu Absätzen 1 und 2 verpflichtet, zu den dort jeweils genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Absatz 1 oder 2 aushändigen zu lassen. Die Vorlagepflicht beim Arbeitgeber entfällt, es sei denn, die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit erfolgt durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

(4) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so hat er dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen. Die Pflicht zur Vorlage einer Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit nach Abs. 2 und 3 bleibt unberührt.

(5) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

oder

(5) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Abweichend von § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle bis zur Dauer von 3 Monaten, beschränkt auf eine Gesamtdauer pro Kalenderjahr von 3 Monaten.

§ 10 Pflege eines eigenen Kindes / Sonstige Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere in seinem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Sofern kein Fall des § 45 Abs. 4 SGB V vorliegt, besteht der Freistellungsanspruch in jedem Kalenderjahr für jedes Kind für bis zu 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Arbeitnehmer für bis zu 20 Arbeitstage, längstens jedoch für insgesamt 25 Arbeitstage, bzw. für alleinerziehende Arbeitnehmer für 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB wird bei Erkrankung eines Kindes ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er unter den Voraussetzungen des § 45 SGB V Pflegekrankengeld beanspruchen kann.

(2) Ansprüche auf Entgeltfortzahlung wegen der vorübergehenden Verhinderung aus persönlichen Gründen nach § 616 BGB werden auch im Übrigen ausgeschlossen.

oder

(2) Im Übrigen wird der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers wegen vorübergehender Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen nach § 616 BGB auf folgende Fälle und die angegebene Dauer beschränkt:

1. Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin einer eingetragenen Lebenspartnerschaft: 1 Arbeitstag
2. eigene standesamtliche oder kirchliche Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft: 1 Arbeitstag
3. Tod des Ehegatten oder des Lebenspartners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, eines eigenen Kindes oder eines Elternteils: 2 Arbeitstage
4. Tod eigener Geschwister, eines Elternteils des Ehegatten oder des Lebenspartners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft: 1 Arbeitstag
5. Umzug aus betrieblichen Gründen an einen anderen Ort (mindestens 50 Kilometer Entfernung): 1 Arbeitstag

Eine Entgeltfortzahlung in den vorgenannten Fällen erfolgt nur, soweit nicht bereits eine Freistellung aus anderen Gründen (z.B. Urlaub, Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit, Feiertag, etc.) vorliegt. Für andere Fälle wird die Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB ausgeschlossen.

oder

(2) Im Übrigen gilt für den Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers wegen vorübergehender Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen § 616 BGB.

ggf. ergänzend

(3) Eine Freistellung des Arbeitnehmers zum Zwecke eines Arztbesuchs außerhalb einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 3 EFZG erfolgt nur, wenn die ärztliche Versorgung während der Arbeitszeit medizinisch erforderlich ist (z.B. wegen Blutentnahme morgens im nüchternen Zustand) oder die Sprechstunden des Arztes in der Arbeitszeit des Arbeitnehmers liegen und ein Termin außerhalb der Arbeitszeit nicht vereinbart werden kann. Für die versäumte Arbeitszeit erfolgt keine Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB.

§ 11 Nebentätigkeiten

(1) Jede Nebentätigkeit, auch die tätige Beteiligung sowie die direkte oder indirekte Beteiligung an Unternehmen, wenn der Mitarbeiter durch seine Stellung oder Tätigkeit Einfluss auf das Unternehmen hat, die Mitgliedschaft in Organen anderer Gesellschaften sowie ehrenamtliche Tätigkeiten durch den Arbeitnehmer bedürfen der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers. Gleiches gilt für die Fortsetzung entsprechender Nebentätigkeiten, die der Arbeitnehmer bereits vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgeübt hat.

(2) Hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber in Textform schriftlich die beabsichtigte Tätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer angezeigt, hat der Arbeitgeber die Einwilligung unverzüglich zu erteilen, wenn eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen des Arbeitgebers nicht zu befürchten ist.

(3) Die erteilte Einwilligung kann durch den Arbeitgeber jederzeit widerrufen werden, wenn eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen später eintritt.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht / Rückgabe von Unterlagen

1. Der Arbeitnehmer hat über alle vertraulichen Angelegenheiten des Arbeitgebers sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Arbeitnehmern, die nicht mit dem betreffenden Sachgebiet unmittelbar befasst sind, Stillschweigen zu bewahren. Als vertraulich gelten alle Angelegenheiten, die der Arbeitgeber schriftlich oder mündlich als vertraulich bezeichnet hat oder die auch ohne entsprechende Bezeichnung offensichtlich als solche zu erkennen sind.

ggf. ergänzend

Vertraulich sind insbesondere …

Die Weitergabe von Unterlagen, gleich, ob auszugsweise oder vollständig, im Original, in Kopie oder auf Datenträgern, ist dem Arbeitnehmer untersagt. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung bezieht sich auch auf Angelegenheiten von verbundenen Unternehmen sowie von Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern des Arbeitgebers.

Die Verschwiegenheitsverpflichtung gilt nicht für vertrauliche Angelegenheiten, die zum Zeitpunkt der Offenlegung öffentlich zugänglich oder anderweitig allgemein bekannt waren, soweit der Arbeitnehmer aufgrund eines Gesetzes oder der Entscheidung eines Gerichts oder einer Verwaltungsbehörde dazu verpflichtet ist, die vertrauliche Angelegenheit offenzulegen, in den Fällen des § 5 GeschGehG oder wenn der Arbeitgeber zuvor seine Zustimmung zur Offenlegung in Textform erteilt hat.

Die vorstehenden Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbefristet fort. Soweit der Arbeitnehmer dadurch in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindert werden sollte, kann er vom Arbeitgeber die Einschränkung oder Entbindung von der Geheimhaltungspflicht verlangen. Der Arbeitgeber wird die Einschränkung oder Entbindung von der Geheimhaltungspflicht erteilen, wenn hierdurch seine berechtigten Interessen nicht beeinträchtigt werden. Unberührt bleibt das Recht des Arbeitnehmers, sein erlangtes Wissen zu nutzen, soweit dazu kein Rückgriff auf dienstliche Unterlagen i.S.d. Absätze 3 und 4 erforderlich ist.

(2) Dem Arbeitnehmer ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbefristet fort.

(3) Unterlagen, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit erhält oder erarbeitet, sind alleiniges Eigentum des Arbeitgebers. Sie dürfen nur für Zwecke dieses Arbeitsverhältnisses verwendet werden. Dem Arbeitnehmer ist es auch untersagt, Kopien zu fertigen oder Sicherungskopien auf eigenen Datenträgern vorzunehmen.

(4) Nach Aufforderung durch den Arbeitgeber, spätestens jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber sämtliche den Arbeitgeber betreffende dienstliche Unterlagen (z.B. Protokolle, Berichte, sonstige Korrespondenz, Angebote oder Aufträge, Präsentationen, Notizen und ähnliche Dokumente), sämtliche Datenträger und Daten sowie alle dem Arbeitnehmer dienstlich überlassenen Gegenstände unverzüglich zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht. Die Rückgabe hat am Sitz des Arbeitgebers zu erfolgen.

§ 13 Laufzeit, Probezeit und Beendigung des Vertrages, Freistellung

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Nach Ablauf der Probezeit bestimmen sich die Kündigungsfristen nach § 622 BGB. Jede zwingende Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

oder

(3) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von       Monaten zum Monatsende/Quartalsende gekündigt werden. Jede zwingende Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

(4) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).

(5) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, ab dem der Arbeitnehmer Regelaltersrente oder eine gleichwertige Altersversorgung beanspruchen kann, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(6) Der Arbeitsvertrag endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid des zuständigen Sozialversicherungsträgers zugestellt wird, mit dem eine volle oder teilweise Erwerbsminderung des Arbeitnehmers feststellt wird, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Das Arbeitsverhältnis endet bei der Feststellung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen die nach § 1 Abs. 1 geschuldete Arbeitsleistung weiterhin erbringen kann oder ein leidensgerechter Arbeitsplatz zur Verfügung steht und der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Rentenbescheids schriftlich verlangt.

(7) Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 5 eine nach Maßgabe von § 92 SGB IX notwendige Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung des Zustimmungsbescheids.

(8) Wird dem Arbeitnehmer nur eine Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit gewährt, so ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zu seiner Beendigung nach Abs. 5 und 6.

(9) Nach Ausspruch einer Kündigung - gleichgültig, von welcher Seite - ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub, soweit dem keine schutzwürdigen Belange des Arbeitnehmers entgegenstehen. Auf die nach Anrechnung etwaiger restlicher Urlaubsansprüche fortzuzahlenden Bezüge muss sich der Arbeitnehmer den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

(10) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§§ 4 ff. Kündigungsschutzgesetz).

§ 14 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

(1) Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung dieses Vertrages in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem Arbeitgeber in direktem oder indirektem Wettbewerb steht oder mit einem solchen Unternehmen verbunden ist. Des Weiteren wird der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums ein Konkurrenzunternehmen weder errichten, erwerben noch sich hieran unmittelbar oder mittelbar beteiligen. Das Wettbewerbsverbot gilt auch zu Gunsten von mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen.

(2) Für die Dauer des Wettbewerbsverbots erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung, die für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von dem Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen beträgt.

(3) Das Wettbewerbsverbot tritt nicht in Kraft, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen einer Regelaltersrente in Anspruch nehmen kann oder das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausscheidens weniger als 12 Monate bestanden hat.

(4) Für jede Handlung, durch die der Arbeitnehmer das Wettbewerbsverbot nach Abs. 1 und Abs. 2 schuldhaft verletzt, hat er eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts (berechnet nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate vor dem Ausscheiden) zu bezahlen. Besteht die Vertragsverletzung in der Eingehung eines Dauerschuldverhältnisses i.S.v. Abs. 1, wird die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat in dem das Dauerschuldverhältnis besteht, neu verwirkt.

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

§ 15 Sonstige Fälle der Vertragsstrafe

(1) Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfristen auf, ohne dass hierfür ein wichtiger Grund vorliegt oder verweigert er endgültig oder vorübergehend die Arbeit, hat der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe zu bezahlen.

(2) Der Arbeitnehmer hat ferner eine Vertragsstrafe zu bezahlen, wenn er gegen die Zustimmungsverpflichtung aus § 11 Abs. 1 (Nebentätigkeit) oder gegen die Verschwiegenheitspflicht nach § 12 verstößt.

(3) Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten oder Nicht-Aufnahme der Arbeit sowie der endgültigen oder vorübergehenden Arbeitsverweigerung ein Betrag in Höhe eines Zwanzigstels eines Bruttomonatsentgelts nach § 3 Abs. 1 für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, höchstens jedoch der Betrag, der dem Arbeitsentgelt nach § 3 Abs. 1 bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist seit dem ersten Verstoß entspricht.

(4) Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe für jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung ein Bruttomonatsgehalt nach § 3 Abs. 1. Im Falle eines Dauerverstoßes ist die Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts nach § 3 Abs. 1 für jeden angefangenen Monat in dem der Dauerverstoß anhält, zu errichten.

(5) Die Verwirkung der Vertragsstrafe ist ausgeschlossen, soweit beim Arbeitnehmer kein Verschulden vorliegt.

(6) Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

§ 16 Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

ggf. ergänzend

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 3 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Für finanzielle Ansprüche des Arbeitnehmers, die im Falle einer Kündigung bzw. Befristung vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängen, genügt zur Fristwahrung auch die fristgerechte Erhebung der Kündigungsschutzklage bzw. Entfristungsklage. Diese Ansprüche verfallen, wenn sie nicht spätestens binnen einer Frist von drei Monaten nach rechts- bzw. bestandskräftigem Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens bzw. Entfristungsverfahrens durch bezifferte Zahlungsklage gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Absatz 1 gilt auch für solche Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.

(3) Absätze 1 und 2 gelten nicht für

* Ansprüche aus vorsätzlicher Vertragsverletzung oder aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung,
* Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen,
* Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen und
* für Ansprüche, soweit der Arbeitnehmer auf diese vertraglich nicht wirksam verzichten kann, insbesondere aus Betriebsvereinbarungen, bei Ansprüchen aus zwingend anwendbaren Tarifverträgen oder Ansprüchen auf zwingenden Mindestlohn, z.B. nach dem MiLoG, dem AEntG oder dem AÜG.

§ 17 Öffnungsklausel

Auf das Arbeitsverhältnis finden Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Einzelne Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können auch nach Abschluss dieses Arbeitsvertrags durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden. Vom Zeitpunkt der Änderung an gelten ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung. Dies gilt auch dann, wenn die Regelungen in der Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

§ 18 Schlussbestimmungen

(1) Nichtigkeit oder Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieses Vertrages berühren die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Sie haben nicht die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit des gesamten Vertrages zur Folge. Die unwirksamen oder nichtigen Bestimmungen sind so umzudeuten, dass der mit ihnen beabsichtigte wirtschaftliche Zweck erreicht wird. Ist eine Umdeutung nicht möglich, sind die Vertragsschließenden verpflichtet, eine Vereinbarung zu treffen, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen oder nichtigen Bestimmung möglichst nahekommt. Gleiches gilt, wenn der Vertrag eine Lücke enthält, die die Vertragsparteien bei deren Kenntnis geregelt hätten.

ggf. ergänzend

(2) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden.

     , den

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

(Unterschrift, Arbeitgeber) (Unterschrift, Arbeitnehmer)

§ 19 Empfangsbekenntnis

Der Arbeitnehmer bestätigt, eine Originalausfertigung dieses Anstellungsvertrages erhalten zu haben.

     , den

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

(Arbeitnehmer)

§ 20 Empfangsbekenntnis - Information zur Verarbeitung personenbezogener Daten nach Art. 13 f. DS-GVO

Der Arbeitnehmer bestätigt, die als Anlage beigefügte Information zur Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten erhalten zu haben.

     , den

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

(Arbeitnehmer)

**Anlage: Informationen zum Datenschutz nach Art. 13 und 14 DS-GVO Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis (1)**

Verantwortlicher: (2)

Geschäftsführer

Beispielsallee 88, 88888 Musterhausen

Telefon:

Telefax:

E-Mail:

Datenschutzbeauftragte/r: (3)

Beispielsallee 88, 88888 Musterhausen

Telefon:

Telefax:

E-Mail:

**Verarbeitungszweck/Rechtsgrundlage: (4)**

Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten auf Grundlage von § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG.

Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen i.V.m. § 26 Abs. 4 S. 1 BDSG.

Soweit für diese Zwecke eine Verarbeitung der in Art. 9 Abs. 1 DS-GVO genannten Daten (z.B. religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Gesundheitsdaten) erforderlich ist, erfolgt die Verarbeitung auf Grundlage von § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass Ihr schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

**Datenerhebung bei Dritten: (5)**

Wir erheben personenbezogene Daten über Sie nicht nur bei Ihnen persönlich, sondern auch bei Dritten im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen.

Zu den Dritten gehören die Finanzbehörden, die Rentenversicherungsträger und die Krankenkassen als Einzugsstellen.

Dort werden Daten erhoben, die zur Durchführung der Lohnabrechnung und zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen erforderlich sind, insbesondere Ihre Besteuerungsmerkmale im Rahmen des ELStAM-Verfahrens, Ihre Sozialversicherungsnummer, etwaige anrechenbare Vorerkrankungszeiten, Mehrfachbeschäftigungen oder Lohnersatzleistungen.

**Empfänger/Kategorien von Empfängern: (6)**

Ihre personenbezogenen Daten werden an die beiden für den Vertrieb verantwortlichen Sachbearbeiter in der Personalabteilung und deren Stellvertreter, an die Mitarbeiter der Lohnvorbereitung und – soweit dies zur Durchführung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aus anderen im Punkt „Verarbeitungszweck/Rechtsgrundlage“ genannten Fällen erforderlich ist – an den Abteilungsleiter „Vertriebsaußendienst“ und den unmittelbaren Teamleiter weitergegeben.

Soweit das Betriebsverfassungsgesetz oder der auf uns anwendbare Tarifvertrag „     “ dies vorsehen, werden die Daten an den Betriebsrat weitergegeben.

Zur Abrechnung Ihrer Vergütungsansprüche werden die insoweit erforderlichen Daten an unseren Steuerberater,      , Mustergasse 99, 99999 Musterheim, weitergegeben. Hiervon betroffen sind auch besondere Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 DS-GVO, wie etwa Religionsdaten (Prüfung und Erfüllung einer Kirchensteuerpflicht) oder Gesundheitsdaten (Abrechnung der Entgeltfortzahlung).

Wir nehmen die Bezahlung Ihrer Vergütungsansprüche unbar vor und übermitteln insoweit die erforderlichen Daten an unsere Kreditinstitute, die       Bank und die       Bank.

Rein vorsorglich teilen wir mit, dass Ihre personenbezogenen Daten auch im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen an Dritte, z.B. verschiedene öffentliche Stellen weitergegeben werden, etwa das Finanzamt, die Krankenkassen als Einzugsstellen, die Arbeitsagentur und die Rentenversicherungsträger, die Berufsgenossenschaft usw..

**Dauer der Speicherung: (7)**

Ihre personenbezogenen Daten werden grundsätzlich für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gespeichert.

Soweit personenbezogene Daten für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses und zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten nicht mehr erforderlich sind oder im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, werden Ihre personenbezogenen Daten gelöscht. Dies gilt nicht, soweit und solange wir einer gesetzlichen Aufbewahrungspflicht unterliegen oder die Speicherung oder sonstige Verarbeitung personenbezogener Daten für Zwecke der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen dient.

Eine Tabelle mit den wichtigsten Aufbewahrungspflichten im Beschäftigungskontext finden Sie im Anhang.

Stellen Sie uns Daten aufgrund einer Einwilligung zur Verfügung, werden Sie über die Dauer der Speicherung dieser Daten im Rahmen der Einwilligung gesondert informiert.

**Auskunftsrechte: (8)**

Wir weisen Sie darauf hin, dass ihnen die Auskunftsrechte nach Art. 15 DS-GVO zustehen, sie insbesondere Anspruch auf Auskunft haben über

die Verarbeitungszwecke ihrer personenbezogenen Daten, die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden, die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt werden, und die Dauer der Speicherung ihrer personenbezogenen Daten.

Ihr Auskunftsrecht besteht unabhängig von der vorliegenden Information über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten. Sie können das Auskunftsrecht in angemessenen Abständen geltend machen.

Ihr Auskunftsrecht kann eingeschränkt sein, z.B. soweit durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten, geheim gehalten werden müssen.

**Weitere Rechte:**

Haben wir unrichtige Angaben von Ihnen gespeichert, können Sie verlangen, dass wir diese unverzüglich berichtigen und unvollständige Angaben ergänzen (Art. 16 DS-GVO).

Sie können die unverzügliche Löschung Ihrer personenbezogenen Daten und eine entsprechende Bestätigung unsererseits verlangen, wenn die Voraussetzungen in Art. 17 DS-GVO gegeben sind, insbesondere wenn die Angaben über Ihre Person für die Zwecke ihrer Verarbeitung nicht mehr notwendig sind, Sie eine Einwilligung widerrufen oder Sie Widerspruch gegen die Verarbeitung eingelegt haben. Das gleiche Recht steht Ihnen zu, wenn wir Ihre personenbezogenen Daten unrechtmäßig verarbeitet haben. Diese Rechte sind nach Art. 17 Abs. 3 DS-GVO eingeschränkt, insbesondere solange wie Ihre Daten zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen benötigen.

Unter den Voraussetzungen des Art. 17 DS-GVO können Sie auch die Einschränkung der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten verlangen, insbesondere solange Sie die Richtigkeit der personenbezogenen Daten bestreiten und wir diese überprüfen.

Sie haben das Recht, ihre personenbezogenen Daten, die Sie uns im Rahmen Vertragsverhältnisses bereitgestellt haben, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten oder von uns zu verlangen, diese Daten an einen anderen Verantwortlichen zu übermitteln, soweit wir diese Daten automatisiert verarbeitet haben und die Bereitstellung bzw. Übertragung technisch machbar ist.

**Beschwerderecht: (9)**

Sie haben das Recht – unbeschadet eines anderweitigen verwaltungsrechtlichen oder gerichtlichen Rechtsbehelfs – auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde, insbesondere einer Aufsichtsbehörde in Deutschland, wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen die Datenschutzgrundverordnung verstößt.

**Erforderlichkeit für Vertragsdurchführung: (10)**

Die Bereitstellung Ihrer personenbezogenen Daten ist für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses, zur Erfüllung unserer arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen und der Erfüllung unserer vertraglichen Verpflichtungen (z.B. Entgeltzahlung) erforderlich.

Die Nichtbereitstellung Ihrer Daten hätte zur Folge, dass wir Ihr Arbeitsverhältnis nicht durchführen könnten.