

## 1.2.2. Ungleichgewicht zwischen den Vertragsparteien

Der beschriebene Vertragsmechanismus kann jedoch **nur zwischen zwei annähernd gleich starken Verhandlungsparteien** funktionieren. Bei einem allfällig bestehenden Machtungleichgewicht ist die „Richtigkeit“ des Vertragsinhalts nicht mehr gewährleistet, da dieser nicht auf beiden Seiten frei ausgehandelt wurde. Die Bindungswirkung solcher Vertragsabschlüsse kann dann nicht auf der Privatautonomie, sondern nur auf dem Gedanken der Verkehrssicherheit gründen.<sup>8</sup> Nach dem oben dargelegten kombinatorischen Ansatz muss dieser Aspekt jedoch entsprechendes Gewicht haben, um jenen der – eingeschränkten – rechtlichen Selbstbestimmung aufzuwiegen.

Begegnen kann man der Problematik auf zweierlei Art, und beide Ansätze begegnen uns im Arbeitsvertragsrecht: Einerseits kann man versuchen, die Verhandlungsposition der beiden Vertragsparteien durch institutionelle Sicherungen anzunähern (zB im Arbeitsrecht durch die Ermöglichung kollektiver Rechtssetzung in Form des Kollektivvertrages oder der Betriebsvereinbarung<sup>9</sup>), oder andererseits, das Verfahren zur Festlegung von Rechtspflichten von möglichen Störfaktoren freizuhalten (zB das Transparenzgebot im Konsumentenschutzrecht<sup>10</sup>). Dieser Ansatz setzt nicht direkt am Inhalt des Vertrages an, sondern versucht den Zustand der „idealen“ Vertragsverhandlungen, dh **den Vertragsmechanismus** und somit dessen Richtigkeitsgewähr, **wieder herzustellen**.

Der andere Lösungsweg hat seinen Fokus auf dem **Inhalt des Vertrages**. Allgemein wird vor allem das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung geprüft, da wegen der verdünnten Willensfreiheit auf die Richtigkeit der subjektiven Äquivalenz des Vertrages kein Verlass mehr ist (zB § 879 Abs 2 Z 4, Abs 3 ABGB). Bisweilen greift auch der Gesetzgeber direkt ein und normiert, wie zB im Arbeitsrecht, ein Mindestniveau, von dem nur noch zu Gunsten der schutzbedürftigeren Vertragspartei abgegangen werden kann.

## 1.3. Besonderheiten des Arbeitsrechts

Gerade im Arbeitsrecht ist die Einschränkung der rechtlichen Selbstbestimmung, der Privatautonomie, offensichtlich. Auf unterschiedlichen Ebenen schränkt die Rechtsordnung die Möglichkeiten des Arbeitnehmers, sich rechtlich zu binden, ein und normiert im Wesentlichen ein eng gewebtes Netz an Rechten und Pflichten, von denen zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden darf. Diese Ausgestaltung arbeitsrechtlicher Normen als relativ zwingend oder unabdingbar wird damit begründet, dass sich der Arbeitnehmer

8 *F. Bydlinski*, Privatautonomie 65.

9 Vgl. *F. Bydlinski*, Privatautonomie 172; aber auch die arbeitsrechtliche Lit zB *Risak*, Kollektive Rechtssetzung auch für Nicht-Arbeitnehmer, ZAS 2002, 165 (166) mwN.

10 So insb durch § 6 Abs 3 KSchG; dazu *Krejci* in *Rummel*<sup>P</sup> § 6 KSchG, Rz 202 ff mzN.

Gesamtschau an, wonach die für den Arbeitsvertrag typischen Elemente gegenüber jenen überwiegen müssen, die für diesen Vertragstyp untypisch sind. Kann ein Arbeitnehmer mit Verkaufstätigkeiten im Außendienst bspw seinen Arbeitsort und seinen Arbeitsablauf wesentlich selbst bestimmen, so kommt der laufenden Kontrolle seiner Tätigkeit in Form von Berichtspflichten maßgebliche Bedeutung zu. Auf die wichtigsten typischen Merkmale wird in der Folge in eigenen Abschnitten weiter eingegangen; gerade in Zweifelsfällen kommt hier der schriftlichen Vertragsgestaltung wesentliche Bedeutung zu.

### Typische Merkmale eines Arbeitsvertrages

- Keine Vertretungsrechte
- Entgeltlichkeit
- Bezahlung nach Zeiteinheiten
- Keine Freiheit bei der Arbeitszeitgestaltung
- Keine Freiheit bei der Wahl des Arbeitsortes
- Kein Einfluss auf den Ablauf der Arbeit
- Berichtspflichten
- Verwendung von Betriebsmitteln des Vertragspartners
- Tragung des wirtschaftlichen Risikos durch den Vertragspartner
- Wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne der Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Einkommen aus dem konkreten Vertragsverhältnis.

## 2.4. Dauerschuldverhältnis

Der Arbeitsvertrag ist ein **Dauerschuldverhältnis**. Es wird auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen, neben der Erfüllungshandlung spielt somit das Zeitelement eine besondere Bedeutung. Im Gegensatz zu **Zielschuldverhältnissen** (wie insb dem Werkvertrag, siehe Punkt 3.2.) ist seine Existenz von Erfüllungshandlungen unabhängig und endet auch nicht mit der vollständigen Erfüllung. Daher bedarf die Beendigung eines gesonderten (empfangsbedürftigen) Rechtsgeschäfts (Kündigung, vorzeitige Beendigung aus wichtigem Grund) bzw muss bereits bei Abschluss des Vertrages in Form einer Befristung vereinbart werden.

### Abgrenzung zwischen Dauer- und Zielschuldverhältnis

- **Zielschuldverhältnis:** automatische Beendigung bei vollständiger Leistungserbringung.
- **Dauerschuldverhältnis:** eigene Beendigungsregelung oder Beendigungshandlung erforderlich.

# 4. Der Dienstvertrag und seine Abgrenzung im Abgabenrecht

## 4.1. Sozialversicherungsrecht

### 4.1.1. Grundsätzliches

Dienstnehmer iSd § 4 Abs 2 ASVG ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; dazu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung überwiegen.

Gem § 4 Abs 2 dritter Satz ASVG gilt jedenfalls auch als Dienstnehmer, wer nach § 47 Abs 1 iVm Abs 2 EStG lohnsteuerpflichtig ist – auf diesen Aspekt wird bei der lohnsteuerlichen Bewertung eingegangen. Zur Frage, ob ein echtes Dienstverhältnis iSd § 4 Abs 2 ASVG vorliegt oder nicht, gibt es eine Fülle von Rspr des hier zuständigen Höchstgerichtes, des VwGH. Diese Rspr stellt das Gesamtbild der Verhältnisse in den Vordergrund, wobei das Überwiegen der Merkmale für bzw gegen ein Dienstverhältnis abzuwägen ist<sup>122</sup>. Merkmale, die gegen ein echtes Dienstverhältnis sprechen, sind ua:

- Befugnis, sich nach eigenem Ermessen durch Dritte vertreten zu lassen
- Befugnis, für die Durchführung der Tätigkeit Hilfskräfte heranzuziehen
- Befugnis, Auftragsangebote des Auftraggebers sanktionslos abzulehnen
- Freie Arbeitszeitgestaltung
- Freie Auswahl des Arbeitsortes
- Durchführung der Dienstleistung, ohne Weisungen des Auftraggebers befolgen zu müssen
- Durchführung der Dienstleistung, ohne laufenden Kontrollen des Auftraggebers zu unterliegen.

Während die frühere Rspr bei Vorliegen einer Vertretungsbefugnis bzw eines Auftragsablehnungsrechtes ein echtes Dienstverhältnis von vornherein verneint hat<sup>123</sup>, ohne weitere Kriterien zu prüfen, hat der VwGH in den letzten Jahren eine deutliche strengere Judikaturlinie entwickelt. Dabei hat er insb folgende Argumente ins Treffen geführt<sup>124</sup>:

122 E-MVB 004-02-00-001.

123 Statt vieler VwGH 2.12.1997, 95/08/0254 – Katalogkleber.

124 Illustrativ zB VwGH 16.5.2001, 96/08/0200 – Reinigungskraft; 3.10.2002, 98/08/0290 – Journalist; 17.12.2002, 99/08/0102 – Bauhilfsarbeiter; 19.10.2005, 2002/08/0242 – Zustellfahrer; 4.7.2007, 2006/08/0193 – Pflegepersonen.

- **Ungetilgte Vorstrafen** sind dann bekannt zu geben, wenn zwischen dem voraussetzlichen Tätigkeitsbereich des Stellenbewerbers und dem Delikt ein Zusammenhang besteht und der Bewerber für die angestrebte Tätigkeit objektiv ungeeignet erscheint.<sup>154</sup>
- **Getilgte Vorstrafen** muss der Stellenbewerber nicht von sich aus bekannt geben<sup>155</sup>, diesbezügliche Fragen müssen nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden<sup>156</sup>.
- Fragen über **private Vermögensverhältnisse** sind ebenfalls unzulässig, es sei denn, der Arbeitgeber wird durch diese unmittelbar berührt, zB durch ein anhängiges Insolvenzverfahren bei einer vertrauensvollen Position, oder wenn er in eine laufende Gehaltspfändung involviert wird.<sup>157</sup>

Der uU sogar schriftlich abgegebenen **Einwilligung des Stellenbewerbers** in die Befragung als Rechtfertigung einer Antwortpflicht sollte mE nicht zu viel rechtliche Relevanz beigemessen werden, hat dieser doch kaum eine Wahl, eine Befragung zu bestimmten Themen abzulehnen, da es diesfalls idR zu keinem Vertragsabschluss kommen wird (siehe dazu soeben die Argumentation zum Recht auf situationsadäquate Falschbeantwortung bei Schwangerschaft).

Nochmals ist darauf hinzuweisen, dass selbst bewusst **wahrheitswidrig** oder mit Irreführungsvorsatz gegebene falsche **Antworten** (aus arbeitsrechtlicher Sicht) bei Überwiegen der schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers ohne Sanktion bleiben (siehe insb den Fall der Schwangerschaft).

### 5.2.3. Datenschutzrechtliche Aspekte

Die vom potenziellen Arbeitgeber im Anbahnungsstadium erhobenen personenbezogenen Daten über Stellenbewerber sind durch die unmittelbar anwendbare Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)<sup>158</sup> und das Datenschutzgesetz (DSG) rechtlich geschützt, und zwar unabhängig davon, ob sie automationsunterstützt oder manuell ermittelt oder verarbeitet werden. Das **Recht auf Datenschutz** besteht grundsätzlich unabhängig von weiteren Voraussetzungen. Es kann jedoch uU eingeschränkt werden wie insb durch berechtigte Interessen des Arbeitgebers. Diese lassen allerdings insoweit keinen Eingriff zu, als der Betroffene (Stellenbewerber bzw Arbeitnehmer) ein schutzwürdiges Interesse an der Geheimhaltung hat, was durch eine Abwägung des Geheimhaltungsinteresses des Stellenbewerbers mit dem Informationsinteresse des potenziellen Arbeitgebers ermittelt werden muss. Bei Verletzung dieses als Grundrecht mit unmittelbarer Drittwirkung unter Privaten ausgestalteten Rechts besteht Anspruch auf **Schadenersatz** und **Unterlassung**. Zusätzlich droht dem Arbeitgeber eine Geldbuße gem § 22 Abs 5 DSG.

154 OGH 8 ObA 123/01y, DRdA 2003/45 (*Kallab*).

155 OGH 8 ObA 126/99h.

156 OGH 10 Obs 218/94, DRdA 1995/40 (*Mazal*).

157 *Egermann*, in *Mazal/Risak*, Das Arbeitsrecht, Kap V Rz 6.

158 Dazu eingehend *Goricnik* in *Knyrim*, DatKomm (2018) Art 88 DSGVO Rz 1 ff.

# Teil 2: Arbeitsvertragsklauseln

## 1. Beginn des Dienstverhältnisses

### 1.1. Formulierungsvorschlag<sup>1</sup>

Das Dienstverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_

#### Alternative I:

Das Dienstverhältnis hat am \_\_\_\_\_ begonnen. Mit diesem Vertrag werden die wechselseitigen Rechte und Pflichten aus diesem bereits bestehenden Dienstverhältnis geregelt.

#### Alternative II:

1. Das Dienstverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_
2. Alle dienstzeitabhängigen Ansprüche berechnen sich aber nach dem \_\_\_\_\_ als ursprünglichem Beginn des Dienstverhältnisses.

#### Alternative III:

Es wird vereinbart, dass für alle zeitabhängigen Ansprüche der \_\_\_\_\_ als Eintrittsdatum gilt.

### 1.2. Rechtliche Grundlagen

Den Beginn des Arbeitsverhältnisses vertraglich exakt zu fixieren, empfiehlt sich aufgrund der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Ausstellung eines Dienstzettels: Der Beginn des Arbeitsverhältnisses muss im Dienstzettel gem § 2 Abs 2 Z 3 AVRAG angegeben sein.

Der Beginn des Dienstverhältnisses richtet sich nach der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung und muss nicht unbedingt mit dem Tag des Dienstantrittes übereinstimmen.<sup>2</sup> Grundsätzlich beginnt das Dienstverhältnis aber mit dem ersten Tag der Arbeitsaufnahme. IdR liegt zwischen Abschluss des Arbeitsvertrages und tatsächlichem Arbeitsantritt ein Zeitraum, der als „Vor-Arbeitsstadium“ bezeichnet wird, dh es wird im Arbeitsvertrag ein genaues Datum des

<sup>1</sup> Englische Übersetzung siehe Teil 4.

<sup>2</sup> Vgl OGH 8 ObA 13/06d.

## 5. Befristung

### 5.1. Formulierungsvorschlag<sup>51</sup>

Das Dienstverhältnis wird für die Dauer von xx Monaten befristet. Es endet daher mit dem xx.yy.zzzz, ohne dass es einer Aufkündigung bedarf.

#### Variante 1:

Das Dienstverhältnis wird für die Dauer von xx Monaten befristet. Es endet daher mit dem xx.yy.zzzz. Der Arbeitgeber verpflichtet sich aber, dem Arbeitnehmer zumindest zwei Wochen vor Ablauf der Frist bekanntzugeben, ob er das Dienstverhältnis über den Ablauf der Frist hinaus verlängern möchte oder nicht. Erfolgt keine Bekanntgabe, so wird das Dienstverhältnis über die Befristung hinaus auf unbestimmte Zeit verlängert.

#### Variante 2:

Auch während der Befristung gelten infolge sachlicher Rechtfertigung die unter Punkt xx dieses Vertrages vereinbarten Kündigungsmöglichkeiten.

#### Variante 3:

Während der Befristung kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten nicht gekündigt werden. Das Recht, das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung aufzulösen, bleibt davon unberührt.

#### Variante 4:

Das Dienstverhältnis wird befristet, weil \_\_\_\_\_

#### Variante 5:

Das Dienstverhältnis ist auf bestimmte Zeit abgeschlossen (, wovon der erste Monat [bzw die nach dem KV höchstzulässige Zeit] als Arbeitsverhältnis auf Probe gilt). Es beginnt am \_\_\_\_\_ und endet am \_\_\_\_\_  
Auch die über die Probezeit hinausgehende Befristung dient sachlich noch der Erprobung.

#### Variante 6:

Das Dienstverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_, ist auf die Dauer des Projektes \_\_\_\_\_, welches ca \_\_\_\_\_ Monate dauern wird, befristet abge-

---

<sup>51</sup> Englische Übersetzung siehe Teil 4.

„Die Rechtsprechung sieht den Begriff ‚Dienstort‘ nicht eng, das heißt auf ein Betriebsgebäude beschränkt, sondern erkennt durchaus, dass der durch den Arbeitsvertrag definierte ‚Arbeitsort‘ auch ein größerer Bereich sein kann“ (OGH 9 ObA 310/00 d)

Aus der Natur der vereinbarten Dienste bzw gem einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung kann der Arbeitnehmer dabei verpflichtet sein, einer Verlegung seines Arbeitsortes zuzustimmen („Folgepflicht“).<sup>103</sup>

### 7.3. Fallen bei der Vertragsgestaltung

Die genaue Bezeichnung des Arbeitsortes im Arbeitsvertrag kann dazu führen, dass der Arbeitnehmer nur an diesem Arbeitsort seine Arbeitsleistung zu erbringen hat:

„Wurde zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages eine spezifische, über die demonstrative Anführung des Dienstortes hinausgehende Verwendung nur an einem bestimmten Ort vereinbart, besteht selbst bei gänzlicher Betriebsverlegung in eine andere Gemeinde keine Verpflichtung, die Arbeit an diesem anderen Ort zu leisten. Liegt jedoch keine solche dermaßen qualifizierte Vereinbarung vor, hat der Arbeitnehmer eine Betriebsverlegung zu befolgen, soweit ihm dies nicht unzumutbar ist.“ (OGH 9 ObA 48/00 z)

#### **Tipp**

Vermeiden Sie dieses unerwünschte Ergebnis, indem Sie bereits im Arbeitsvertrag ausdrücklich darauf hinweisen, dass der Arbeitnehmer mit zumutbaren Verlegungen seines Arbeitsortes einverstanden ist.

Die Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsort ist grundsätzlich nicht als Arbeitszeit zu qualifizieren<sup>104</sup> und löst auch keinen Spesen- oder sonstigen Aufwändersatzanspruch aus.<sup>105</sup> Wenn aber mehrere Arbeitsorte vereinbart worden sind, ist die Fahrt zwischen diesen Arbeitsorten regelmäßig als Arbeitszeit zu qualifizieren.

#### **Tipp**

Wenn also der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung von vornherein an mehreren Arbeitsorten zu erbringen hat, sollten diese Arbeitsorte bereits im Arbeitsvertrag genau bezeichnet werden. Die Anreise vom Wohnort zu einem dieser Arbeitsorte stellt dann im Regelfall keine Arbeitszeit dar.

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, an mehreren Arbeitsorten zu arbeiten, kann sich auch aus der Natur der Arbeitsleistung ergeben. Darauf sollte man sich aber nicht verlassen, weil die Rspr des Obersten Gerichtshofes uneinheitlich ist:

---

103 OGH 9 ObA 133/94, ZAS 1995/14, 131.

104 Vgl RIS-Justiz RS 0051331, 9 ObA 6/09 m.

105 Vgl in diesem Kapitel unten.

soll.<sup>227</sup> Der Wegfall der Sonderzahlung ist dann als Konventionalstrafe zu qualifizieren, sodass eine richterliche Mäßigung gem § 38 AngG möglich ist.<sup>228</sup>

### 12.3.3. Brutto- oder Nettoentgeltvereinbarung?

Sofern nichts anderes vereinbart wurde oder sich aus den Umständen (zB Branchenüblichkeit) anderes ergibt, handelt es sich bei dem vereinbarten Entgelt um ein Bruttoentgelt, von dem die den Arbeitnehmer treffenden Steuern und Sozialversicherungsabgaben abgezogen werden.<sup>229</sup> Zur Klarstellung empfiehlt es sich dennoch, im Arbeitsvertrag darauf ausdrücklich hinzuweisen, dass es sich bei den vereinbarten Beträgen um Bruttobeträge handelt.

Soweit erwünscht kann auch eine **Nettolohnvereinbarung** getroffen werden, wobei in der Praxis zwischen zwei Formen unterschieden wird:

- Bei einer sog echten oder originären Nettolohnvereinbarung trägt der Arbeitgeber sämtliche sonst vom Arbeitnehmer zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge und sonstigen Abgaben (insb auch die Lohnsteuer). Unzulässig ist nach der Rspr jedoch die Vereinbarung, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Dienstgeberanteile der Sozialversicherung vom vertraglich zugesagten Entgelt abzieht.<sup>230</sup> Für das Vorliegen einer derartigen echten Nettolohnvereinbarung trifft den Arbeitnehmer die Behauptungs- und Beweislast.<sup>231</sup>
- Im Zweifel ist von einer sog unechten (abgeleiteten) Nettolohnvereinbarung auszugehen. Bei dieser ermitteln die Vertragsparteien auf Basis eines Nettobetragtes das darauf zurückzuführende Bruttoentgelt und der Arbeitnehmer trägt davon weiterhin die auf ihn entfallenden Beiträge und Abgaben.<sup>232</sup>

### 12.3.4. Aufsaug- oder Anrechnungsklausel

Eine Aufsaug- bzw Anrechnungsklausel bezweckt, bei überkollektivvertraglichem Entgelt „automatische“ Entgelterhöhungen aufgrund von kollektivvertraglichen Gehaltserhöhungen oder von Biennalsprüngen zu vermeiden. Dies erfolgt durch eine Vereinbarung mit dem Inhalt, dass die kollektivvertraglichen Gehaltserhöhungen auf die Überzahlung angerechnet bzw durch diese aufgesaugt werden sollen.

227 So die Rspr zu derartigen Klauseln in Kollektivverträgen: OGH 9 ObA 40/95, wbl 1995, 508 – KollIV Gebäudereinigung. Vgl *Marhold*, AngG-Kommentar § 16 Rz 77; *Binder* in *Löschnigg*, AngG<sup>9</sup> § 16 Rz 70, 84.

228 Der vertragliche Ausschluss des richterlichen Mäßigungsrechts ist gem § 40 AngG unzulässig. Vgl zum Widerruf von Betriebspensionen bei Treuepflichtverletzung OGH 11.5.1998, 9 ObA 84/88, ZAS 1989, 171 (*Binder*) = DRdA 1990, 305 (krit *Resch*), krit *Schima*, Zulässigkeit von Treuepflichtklauseln in Pensionsverträgen, JBl 1993, 430 (431, 434).

229 OGH 9 ObA 185/97i, DRdA 1998, 198 (*Gerlach*).

230 OGH 9 ObA 148/03k, ecolex 2004/383.

231 OGH 9 ObA 72/03h, Arb 12.420.

232 OGH 9 ObA 72/03h, Arb 12.420; 8 ObA 25/14f, DRdA-InfA 2014, A 78.



2. Mit Wirkung ab ist Herr/Frau \_\_\_\_\_ von der Arbeitspflicht unwider-  
ruflich dienstfrei. Davon unberührt bleiben notwendige Auskunftsertei-  
lungen.
3. Mit dieser Dienstfreistellung gilt auch der gesamte offene Urlaub von  
\_\_\_\_\_/der Urlaub im Ausmaß von \_\_\_\_\_/107 konsumiert.  
Gleiches gilt für alle offenen Zeitguthaben.
4. Festgehalten wird, dass das vereinbarte Konkurrenzverbot ebenso auf-  
rechtbleibt wie die Geheimhaltungspflicht.

[Datum], \_\_\_\_\_ Unterschriften Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### **(Ausführlichere) Auflösungsvereinbarung**

abgeschlossen am heutigen Tage zwischen \_\_\_\_\_ (im Folgenden als  
„Arbeitnehmer“ bezeichnet)

und \_\_\_\_\_ (im Folgenden als „Arbeitgeber“ bezeichnet) wie folgt:

1. Das Dienstverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird mit  
\_\_\_\_\_ einvernehmlich aufgelöst.
2. Mit der Beendigung des Dienstverhältnisses erhält der Arbeitnehmer  
folgende Zahlungen:<sup>108</sup>  
Urlaubsersatzleistung für \_\_\_\_\_ Arbeits-/Werktage  
Anteilige Sonderzahlungen  
Gesetzliche Abfertigung im Betrag von € \_\_\_\_\_ brutto  
Freiwillige Abfertigung im Betrag von € \_\_\_\_\_ brutto  
Anteilige Prämie/anteiliger Bonus im Betrag von € \_\_\_\_\_ brutto
3. Der Arbeitnehmer erklärt, sich die Bedingungen, zu dem sein Dienstver-  
hältnis einvernehmlich aufgelöst wird, reiflich überlegt zu haben, und  
bestätigt, dass mit dieser einvernehmlichen Auflösung alle Ansprüche  
aus seinem Dienstverhältnis, welcher Art auch immer, bereinigt und ab-  
gegolten sind.

### **Mögliche Zusatzvereinbarungen**

- Der Arbeitnehmer wird bis \_\_\_\_\_ die ihm übertragenen Aufga-  
ben zu Ende führen bzw, soweit dies nicht möglich ist, an eine vom Ar-  
beitgeber namhaft zu machende Person übertragen.
- Der Arbeitnehmer wird sofort/mit \_\_\_\_\_ nach ordnungsgemäßer  
Übertragung seiner Aufgaben dienstfrei gestellt. Der Arbeitnehmer er-  
klärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass mit dieser Dienst-  
freistellung alle offenen Urlaubsansprüche, Zeitguthaben und sonstige

107 Zutreffende Variante nehmen bzw ausfüllen, die nicht zutreffende streichen.

108 Hier sind die Zahlungen aus der Beendigung des Dienstverhältnisses, und zwar sowohl die freiwilligen  
als auch die gesetzlichen Leistungen, aufzuzählen und – nach Möglichkeit – mit dem genauen Brutto-  
betrag anzugeben; zB wie oben, jedoch nur Zutreffendes anführen und Unzutreffendes streichen.

## 26. Krankentgelt bei Verdacht auf grobes Eigenverschulden

### 26.1. Formulierungsvorschläge

#### 26.1.1. Klärungsaufforderung an Arbeitnehmer

Sehr geehrter Herr \_\_\_\_\_ / Sehr geehrte Frau \_\_\_\_\_

In Bezug auf Ihren Krankenstand ab \_\_\_\_\_ bestehen begründete Zweifel am Nichtvorliegen grober Fahrlässigkeit. Wir sehen uns daher zur Auszahlung des Krankentgelts nur in der Lage, wenn Sie bis spätestens \_\_\_\_\_ eine diese Zweifel ausschließende Erklärung abgeben und bei sonstiger Rückzahlbereitschaft bestätigen, den Krankenstand nicht grob fahrlässig verschuldet zu haben.

Für Ihre Erklärung legen wir einen entsprechenden Bestätigungstext bei.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_ Unterschrift Arbeitgeber

#### 26.1.2. Erklärung des Arbeitnehmers

An die Firma \_\_\_\_\_

Erklärung bzw Bestätigung<sup>152</sup>

Mir ist bekannt, dass mir Krankentgelt nicht zusteht, wenn ich den Krankenstand durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten herbeigeführt habe. Im Hinblick auf Ihre diesbezüglichen Zweifel im Zusammenhang mit meinem Krankenstand vom \_\_\_\_\_ und Ihre Bereitschaft, das Krankentgelt vorläufig dennoch auszusahlen, bestätige bzw erkläre ich ausdrücklich, diesen Krankenstand weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verschuldet zu haben.

Bei objektiver Unrichtigkeit meiner Erklärung verpflichte ich mich, das zu Unrecht empfangene Krankentgelt jedenfalls zurückzuzahlen.

\_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_ Unterschrift Arbeitnehmer

---

152 Erbetene Mindestantwort auf das Anschreiben.