



ANSTELLUNGSVERTRAG

Zwischen

Claims Experts GmbH

Meerbuscher Str. 64 -78

40670 Meerbusch

(im Folgenden „Firma“ oder „Arbeitgeberin“)

und

Tanja Dochhan

Spichernstraße 32

40476 Düsseldorf

(im Folgenden „Arbeitnehmerin“)

wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen:

§ 1 Vertragsgegenstand

- (1) Die Arbeitnehmerin wird mit Wirkung ab dem **1. Juli 2024** als Bilanzbuchhalterin im Innendienst angestellt. Der Dienstsitz ist der Hauptsitz der Claims Experts GmbH.
- (2) Die Probezeit beträgt 6 Monate, beginnend am 01.07.2024 und endend am 31.12.2024.
- (3) Die Aufgaben und Pflichten der Arbeitnehmerin können in einer Stellenbeschreibung konkretisiert und von der Arbeitgeberin jederzeit entsprechend § 1 Ziffer (4) modifiziert werden.

- (4) Die Arbeitgeberin behält sich vor, der Arbeitnehmerin auch andere, ihrer Vorbildung und ihren Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige Tätigkeiten zu übertragen. Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit sind die ursprünglichen Pflichten der Arbeitnehmerin, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten als auch die Umstände, die zu einer Versetzung führen, angemessen zu berücksichtigen.
- (5) Die Arbeitgeberin erstattet der Arbeitnehmerin belegte erforderliche Reisekosten und Auslagen, die der Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit einer sachgemäßen Erfüllung ihrer Pflichten entstehen, nach den Regeln und in der Höhe gemäß der betrieblichen Reisekostenregelungen.

§ 2 Tätigkeit- und Aufgabengebiet

(1) Die Arbeitnehmerin wird als Bilanzbuchhalterin im Innendienst eingestellt. Der Dienstsitz ist der Hauptsitz der Claims Experts GmbH.

(2) Die Hauptaufgaben der Arbeitnehmerin umfassen:

- Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung
- Überwachung der Zahlungseingänge und Durchführung des Mahnwesens
- Erstellung von Monats- und Jahresabschlüssen
- Führung und Abstimmung der Bilanz und Sachkonten
- Unterstützung bei den Umsatzsteuermeldungen sowie Steuererklärungen
- Erstellung und Auswertung betriebswirtschaftlicher Reports
- Unterstützung bei der wöchentlichen Liquiditätsplanung
- Unterstützung und Durchführung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen
- Kooperation mit Wirtschaftsprüfern, Behörden und weiteren externen Stellen

Die Arbeitgeberin behält sich vor, der Arbeitnehmerin auch zusätzliche, der Vorbildung oder den Fähigkeiten der Arbeitnehmerin entsprechende Tätigkeiten zu übertragen.

(3) Notwendige Arbeitsgeräte werden der Mitarbeiterin zur Verfügung gestellt. Diese sind zu jeder Zeit auf Verlangen, spätestens jedoch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder einer unwiderruflichen Freistellung von der Erbringung der Dienstleistung der Arbeitgeberin herauszugeben.

§ 3 Arbeitszeit, Überstunden

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 20 Arbeitsstunden. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt in Absprache mit dem Vorgesetzten. Grundsätzlich bestimmt die Arbeitgeberin Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Regelung der Pausen.
- (2) Im Hinblick auf Ruhepausen und Ruhezeiten gelten § 4, 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in der jeweils gültigen Fassung. Danach gilt aktuell Folgendes:
 - Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen.
 - Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.
 - Länger als sechs Stunden hintereinander darf nicht ohne Ruhepause gearbeitet werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten (§ 5 Abs. 1 ArbZG)
- (3) Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu leisten.
- (4) Die Arbeitgeberin kann Kurzarbeit anordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Im Fall der Einführung von Kurzarbeit ist die Arbeitnehmerin mit der vorübergehenden Verkürzung seiner in § 3 Abs. 1 dieses Vertrages geregelten individuellen Arbeitszeit, sowie der dementsprechenden Reduzierung seiner in § 4 Abs. 1 dieses Vertrages genannten Vergütung einverstanden, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind, derzeit §§ 95 ff. SGB III. Die Arbeitgeberin hat der Arbeitnehmerin gegenüber bei der Einführung von Kurzarbeit eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

§ 4 Vergütung

- (1) Die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von € 3.100,00 (in Worten: Euro dreitausendeinhundert) brutto. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf ein von der Arbeitnehmerin zu benennendem Konto und ist jeweils am Monatsende zur Abrechnung und Auszahlung fällig.
- (2) Weihnachtsgeld, 13tes Gehalt und Urlaubsgeld werden nicht gezahlt.

- (3) Angeordnete oder vereinbarte Über- und Mehrarbeit werden durch Freizeit ausgeglichen. Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenausgleich besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeitsstunden angeordnet oder aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich waren und die Arbeitnehmerin Beginn und Ende der Über-/Mehrarbeit spätestens am folgenden Tag der Geschäftsleitung in Textform anzeigt.
- (4) Im Fall einer Vergütungsüberzahlung an die Arbeitnehmerin sind zu viel ausgezahlte Beträge zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) ist ausgeschlossen. Der Ausschluss des Einwandes der Entreicherung gilt nicht, wenn die Überzahlung auf eine grobe Fahrlässigkeit der Arbeitgeberin zurückzuführen ist.
- (5) Sofern die Arbeitgeberin – zusätzlich zum laufenden Entgelt nach § 3 Ziffer (1) – Sonderzahlungen erbringt, die nicht zuvor vertraglich vereinbart wurden, erfolgt dies freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch bei wiederholter Zahlung ein Anspruch der Arbeitnehmerin auf die jeweils erhaltenen, nicht aber auf weitere Leistungen in der Zukunft entsteht. Das gilt nicht für Sonderzahlungen, die auf einer individuellen Vertragsabrede (§ 305b BGB) mit der Arbeitnehmerin beruhen.

§ 5 Abtretung / Verpfändung

- (1) Die Arbeitnehmerin darf ihre Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung der Arbeitgeberin verpfänden und abtreten. Die Arbeitnehmerin hat die durch die Pfändung, Verpfändung oder Abtretung entstehenden Kosten zu tragen. Die zu ersetzenen Kosten sind pauschaliert und betragen je zu berechnender Pfändung, Verpfändung oder Abtretung EUR 15,00.
- (2) Die Pauschale wird nicht erhoben, wenn die Arbeitnehmerin nachweist, dass ein Schaden überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger als die Pauschale ist. Die Arbeitgeberin ist berechtigt, bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten, diese in Ansatz zu bringen.

§ 6 Urlaub

- (1) Die Arbeitnehmerin erhält bei Vollzeittätigkeit im Kalenderjahr auf Basis einer 5-Tage-Woche 26 Arbeitstage Urlaub. Der Urlaubsanspruch setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindest-Erholungsurlaub von 20 Arbeitstagen und zusätzlichen 6 vertraglichen Urlaubstagen. Nach einer Betriebszugehörigkeit von vier Jahren erhöhen sich die vertraglichen Urlaubstage auf 7 Tage. Nach einer Betriebszugehörigkeit von acht Jahren erhöhen sich die vertraglichen Urlaubstage auf 8 Tage und bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren auf 9 vertragliche Urlaubstage. Bei Teilzeittätigkeit erhält die Arbeitnehmerin einen entsprechenden anteiligen Anspruch. Bei der Gewährung von Urlaub

wird zunächst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Hinsichtlich des Anspruchs auf zusätzlichen Urlaub für schwerbehinderte Menschen wird auf § 208 SGB IX verwiesen.

- (2) Bei unterjährigem Eintritt oder unterjähriger Beendigung oder einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses entsteht der Urlaubsanspruch nur zeitanteilig (pro rata temporis), mindestens jedoch in Höhe des für diesen Fall gesetzlich festgelegten Mindesturlaubs.
- (3) Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin liegende Gründe dies rechtfertigen. In diesem Fall muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des Folgejahres (Übertragungszeitraum) genommen werden. Danach verfällt er ersatzlos, sofern dem nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen (z.B. etwa für den Fall der Rückkehr aus Elternzeit etc.).
- (4) Ist die Arbeitnehmerin wegen einer Erkrankung daran gehindert, zumindest den ihr gesetzlich zustehenden Mindesturlaub während eines Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums zu nehmen, so bleibt der Urlaubsanspruch in Höhe dieses gesetzlichen Mindesturlaubsanspruches über den Übertragungszeitraum hinaus bestehen und verfällt erst 15 Monate nach dem Urlaubsjahr. Für den vertraglichen Zusatzurlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums (31. März des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin nicht genommen werden kann.
- (5) Kann der gesetzliche Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, ist er abzugelten. Hinsichtlich des gesetzlichen Urlaubs besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres bzw. für den Fall der Übertragung bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres erfolgen konnte. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ebenso wie seine Vererbbarkeit ausgeschlossen.
- (6) Der Urlaub wird in Abstimmung mit der Geschäftsleitung, möglichst zu Beginn des Kalenderjahres, festgelegt, die Wünsche der Arbeitnehmerin werden dabei berücksichtigt.

§ 7 Krankheit

- (1) Ist die Arbeitnehmerin infolge einer auf Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, richtet sich die Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

- (2) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, der Arbeitgeberin ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuseigen und auf eventuelle dringliche Arbeiten hinzuweisen.
- (3) Abweichend von § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG hat die Arbeitnehmerin im Fall krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, direkt am ersten Krankheitstag, unaufgefordert eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Dies gilt bereits für den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit. Ist der Zeitraum der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgelaufen und dauert die Arbeitsunfähigkeit an, so ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums.
- (4) Auch in anderen Fällen der Arbeitsverhinderung ist die Arbeitgeberin unverzüglich zu informieren. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, wenn die Arbeitnehmerin aufgrund der erforderlichen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines Kindes oder um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, der Arbeit fernbleibt. Auch wenn die Arbeitnehmerin aus anderen Gründen für eine verhältnismäßige nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, verliert sie abweichend von § 616 BGB den Anspruch auf die Vergütung.
- (5) Kann die Arbeitnehmerin aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten ersatzfähigen Schaden verlangen, der ihr durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf die Arbeitgeberin über, als diese der Arbeitnehmerin nach diesem Vertrag und ergänzenden Vereinbarungen Gehalt nebst Sonderleistungen gewährt und darauf entfallende und von der Arbeitgeberin zu tragende Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung sowie zu einer Versicherung der betrieblichen Altersversorgung abgeführt hat. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, der Arbeitgeberin die zur Erhebung der Ansprüche erforderlichen Auskünfte unverzüglich zu erteilen und an der Geltendmachung und Durchsetzung mitzuwirken.

§ 8 Gesundheitsuntersuchung

- (1) Die Arbeitnehmerin erklärt sich bereit, sich auf Verlangen der Arbeitgeberin beim Vorliegen der Voraussetzungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 167 Abs. 2 SGB IX) hinsichtlich der gesundheitlichen Eignung für die übernommene Arbeitsaufgabe ärztlich untersuchen zu lassen. Die hierdurch anfallenden Kosten trägt die Arbeitgeberin. Die Arbeitnehmerin entbindet den untersuchenden Arzt insoweit von der ärztlichen Schweigepflicht, als das Untersuchungsergebnis Einfluss auf die Erfüllung der arbeitsvertraglich vorausgesetzten Einsatzfähigkeit der Arbeitnehmerin haben kann. Der untersuchende Arzt übermittelt der Arbeitgeberin nur das Ergebnis der Untersuchung (Eignung oder Nichteignung für die geschuldete Tätigkeit).

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Eine Kündigung vor Arbeitsbeginn ist ausgeschlossen. Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart. Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen kündigen.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Parteien zwei Monate zum Monatsende. Jede zwingende gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten der Arbeitnehmerin gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.
- (3) Die Kündigung des Arbeitsvertrages bedarf zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB). Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Bei einer außerordentlichen Kündigung gilt § 626 BGB. In diesen Fällen ist keine Kündigungsfrist einzuhalten.
- (4) Die Arbeitgeberin ist an einer langfristigen Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmerin interessiert. Dennoch ist über das bei einer Kündigung einzuhaltende Verfahren im Grundsatz zu informieren: Wenn die Arbeitnehmerin eine Kündigung erhalten sollte und geltend machen möchte, dass diese sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erhoben werden, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die als von Anfang an rechtswirksam. Dies folgt aus § 4 Abs. 1 und § 7 Kündigungsschutzgesetz.
- (5) Die Arbeitgeberin ist unter Ausübung billigen Ermessens im Sinne von § 315 BGB unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerin jederzeit, insbesondere im Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, berechtigt, die Arbeitnehmerin von ihrer weiteren Tätigkeit für die Arbeitgeberin nach diesem Anstellungsvertrag unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Der Freistellungszeitraum gilt zunächst als Ausgleich für etwaige Mehrarbeit und mögliche Freizeitausgleichsansprüche und im Anschluss als Erfüllung von bestehenden Urlaubsansprüchen. Ein während der Zeit der Freistellung erzielter Zwischenverdienst wird auf den Vergütungsanspruch der Arbeitnehmerin angerechnet. Auch während der Dauer der Freistellung gilt das Wettbewerbsverbot (§ 14).
- (6) Das Arbeitsverhältnis endet auch ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, zu dem die Arbeitnehmerin eine gesetzliche Altersrente ohne Kürzung beanspruchen kann (derzeit 65. bis 67. Lebensjahr). Das Arbeitsverhältnis endet gegebenenfalls früher, und zwar zu dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitnehmerin tatsächlich eine gesetzliche Rente wegen Alters bezieht. Das Arbeitsverhältnis endet zudem ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Die vorstehenden Sätze berühren das Recht zur ordentlichen Kündigung nicht.

- (7) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Arbeitgeberin binnen zwei Wochen zu informieren, wenn sie die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug der ungekürzten gesetzlichen Altersrente erfüllt oder wenn ihr ein Bescheid über die Feststellung einer vollen Erwerbsminderung zugestellt wird. Sie verpflichtet sich auch, die Arbeitgeberin auf Anfrage stets über den Stand von eigenen Anträgen auf Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu informieren und ihr auch Kopien hiervon oder von dem dazugehörenden Schriftwechsel zu übermitteln.

§ 10 Vertragsstrafe bei Vertragsbruch

- (1) Im Fall der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Nichtaufnahme der Arbeit durch die Arbeitnehmerin ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, der Arbeitgeberin eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 4 Ziffer (1) zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zu widerhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlendem Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 4 Ziffer (1) beschränkt.
- (2) Für den Fall, dass sich die Arbeitnehmerin ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist vom Arbeitsverhältnis löst, so hat die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 4 Ziffer (1) zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zu widerhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlendem Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 4 Ziffer (1) beschränkt.
- (3) Das Bruttotagesentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst i.S.d. § 11 Abs. 1 Satz 1 bis 4 BURLG und den darin zum Ausdruck kommenden Berechnungsgrundsätzen. Ist die Arbeitnehmerin in den in § 10 Ziffer (1) und (2) genannten Fällen im Zeitpunkt der Zu widerhandlung weniger als 13 Wochen bei der Arbeitgeberin beschäftigt, wird für die Berechnung des Bruttotagesentgeltes der gesamte Zeitraum vom Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum Zeitpunkt der Zu widerhandlung zugrunde gelegt.
- (4) Die Geltendmachung von Schadenersatz, ebenfalls die Geltendmachung aller sonstigen gesetzlichen Ansprüche und Rechtsfolgen aus einer Verletzung (z.B. Unterlassungsansprüche etc.), durch die Arbeitgeberin bleiben vorbehalten. Macht die Arbeitgeberin einen weitergehenden Schaden geltend, so ist die bereits gezahlte Vertragsstrafe anzurechnen.

§ 11 Nebenbeschäftigung

- (1) Die Arbeitnehmerin wird der Arbeitgeberin ihre volle Arbeitskraft widmen und deren Interessen fördern. Jede weitere entgeltliche oder unentgeltliche Beschäftigung sowie die Beteiligung an anderen gewerblichen oder gemeinnützigen Unternehmen bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Arbeitgeberin.
- (2) Die Arbeitgeberin wird ihre Zustimmung erteilen, soweit berechtigte Interessen der Arbeitgeberin – etwa Untersagung von Wettbewerb, Gefährdung der Arbeitsleistung oder Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen des Arbeitszeitgesetzes – nicht entgegenstehen.

§ 12 Internet-, Telefon- und E-Mail-Nutzung

- (1) Die Nutzung des betrieblichen Internet- und Telefonanschlusses sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nicht zulässig. Ausnahmen bedürfen in jedem Einzelfall der vorherigen Zustimmung der Arbeitgeberin.
- (2) Die Arbeitgeberin ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzrechtes zu speichern und einmal pro Woche stichpunktartige Überprüfungen durchzuführen, um die Einhaltung des Privatnutzungsverbots sicherzustellen. Dabei erfolgt die Überprüfung anhand der äußeren Verbindungsdaten. Ergeben sich konkrete, zu dokumentierende Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung der Arbeitnehmerin, werden auf die Inhaltsdaten unter Hinzuziehung des Datenschutzbeauftragten ausgewertet.
- (3) Sofern der Arbeitnehmerin private E-Mails zugehen, ist sie verpflichtet, diese unverzüglich zu löschen und den Absender aufzufordern, keine weiteren privaten E-Mails mehr an die betriebliche Adresse zu schicken.
- (4) Die Privatnutzung von privaten Mobiltelefonen während der Arbeitszeit ist grundsätzlich nicht gestattet und darf nur in dringenden Fällen (Notsituation, Pflichtenkollision und besondere Eifälle) erfolgen, wobei die Nutzung auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken ist. Die Nutzung beschränkt sich dabei nicht nur auf die Durchführung von Telefonaten, sondern umfasst auch das Verfassen von Nachrichten, das Abrufen von E-Mails, die Internetnutzung oder den Gebrauch sonstiger Nutzungsarten.
- (5) Private Software, insbesondere Spiele und Ähnliches, dürfen nicht auf den firmeneigenen Rechnern installiert werden. Abweichungen davon bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung.

§ 13 Geheimhaltung / Herausgabe von Arbeitsmitteln

(1) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Arbeitgeberin insbesondere auch nach Beendigung dieses Arbeitsvertrages Stillschweigen zu bewahren. Hierzu zählen insbesondere

- Kundenlisten
- Preislisten und Preisvereinbarungen mit Kunden
- Personenbezogene Daten von Kunden und deren Kunden
- Verfahrensanweisungen und Service Level Agreements
- Inhalt und Layout von firmeneigenen Softwareapplikationen

Diese Verschwiegenheitsverpflichtung erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Firmen, mit denen die Arbeitgeberin wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.

Die Arbeitnehmerin ist auch zur Geheimhaltung solcher Tatsachen verpflichtet, die ihr von der Arbeitgeberin ausdrücklich als vertraulich bekannt gegeben werden oder deren Geheimhaltungsbedürftigkeit sonst für sie erkennbar ist.

- (2) Die Pflicht zur Geheimhaltung findet keine Anwendung auf Informationen, die (i) öffentlich zugänglich waren oder gemacht wurden, (ii) der Arbeitnehmerin von Dritten ohne Verletzung einer Geheimhaltungspflicht offengelegt wurden, (iii) zum Zeitpunkt der Offenlegung bereits im Besitz der Arbeitnehmerin waren und keiner Geheimhaltungspflicht unterliegen, (iv) die Arbeitnehmerin selbständig und unabhängig von der Information der Arbeitgeberin entwickelt hat, und (v) der Arbeitnehmerin aufgrund einer gerichtlichen oder behördlichen Anordnung oder Entscheidung offenlegen muss, vorausgesetzt, die Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin unverzüglich schriftlich über eine solche Anordnung oder Entscheidung informiert und sich mit ihr über den Umfang der Offenlegung beraten.
- (3) Für jeden Fall eines schuldhaften Verstoßes gegen diese Verschwiegenheitsverpflichtung, verpflichtet sich die Arbeitnehmerin zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt im Sinne von § 3 Ziffer (1). Die Verfolgung weiterer Ansprüche, insbesondere Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche der Arbeitgeberin, bleiben hiervon unberührt.
- (4) Zum Ende des Arbeitsverhältnisses wird die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin unaufgefordert, während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses auf Anforderung, alle in ihrem Besitz befindlichen, die Arbeitgeberin oder die mit ihr verbundenen Unternehmen betreffenden Gegenstände und Unterlagen – insbesondere alle Notizen, Memoranden, Aufzeichnungen, Zeichnungen, Designs, Protokolle, Berichte, Akten und andere ähnliche Dokumente (sowie Kopien oder sonstige Reproduktionen hiervon) – am Sitz der Arbeitgeberin herausgeben.

- (5) Die Arbeitnehmerin erkennt an, dass die vorgenannten Gegenstände und Unterlagen alleiniges Eigentum der Arbeitgeberin oder mit ihr verbundener Unternehmen sind. Die Arbeitnehmerin hat an den genannten Gegenständen und Unterlagen kein Zurückbehaltungsrecht.
- (6) Die Herausgabepflicht gilt sinngemäß für elektronisch gespeicherte Daten, z.B. Computerprogramme oder auf Datenträgern gespeicherte Daten. Etwaige Kopien von solchen Daten auf eigenen oder sonstig der Arbeitnehmerin zugänglichen Datenträgern sind zu löschen und dies der Arbeitgeberin zu bestätigen. Die Arbeitnehmerin wird der Arbeitgeberin zudem sämtliche Benutzerkennungen, Passwörter und sonstigen für seine Arbeitstätigkeit genutzten Zugangscodes unaufgefordert mitteilen.

§ 14 Arbeitsergebnisse, Erfindungen, urheberrechtliche Ansprüche

- (1) Die Arbeitnehmerin benachrichtigt die Arbeitgeberin über alle Arbeitsergebnisse (inklusive Beobachtungen und Erfahrungen), die sie im Rahmen ihrer dienstlichen Obliegenheiten macht. Als „im Rahmen der dienstlichen Obliegenheiten gemacht“ gelten insbesondere Arbeitsergebnisse,
 - a) die im Zusammenhang mit den geschäftlichen Aktivitäten für die Arbeitgeberin von der Arbeitnehmerin während oder außerhalb der Arbeitszeit gemacht wurden oder
 - b) die unter Verwendung von Materialen, die von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt wurden, während oder außerhalb der Arbeitszeit entwickelt oder erworben wurden oder
 - c) die mit seiner Arbeit während des Zeitraums des Arbeitsvertrags mit der Arbeitgeberin zusammenhängen.
 - d) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, ihre Arbeitsergebnisse und deren Entwicklung für die Arbeitgeberin zu dokumentieren.
- (2) Sofern in diesem Vertrag nichts anderes bestimmt ist, überträgt die Arbeitnehmerin sämtliche Rechte an Arbeitsergebnissen (insbesondere sämtliche Marken- und sonstigen Kennzeichenrechte, urheberrechtliche Nutzungsrechte, Geschmacksmuster- bzw. Designrechte, verwandte Schutzrechte i.S.d. des Urheberrechts (einschließlich aller Entwicklungsstufen) und sonstige Immaterialgüterrechte), die sie im Rahmen ihrer dienstlichen Obliegenheiten macht, zeitlich räumlich und inhaltlich unbeschränkt (d.h. zur freien Verfügung) unwiderruflich und ausschließlich an die Arbeitgeberin.
- (3) Die Übertragung schließt auch Rechte ein, die vor Aufnahme der Tätigkeit für die Arbeitgeberin erworben wurden, sofern die unter Abs. 1 lit. a bis c genannten Voraussetzungen zutreffen.

(4) Hinsichtlich aller urheberrechtlich und/oder durch mit dem Urheberrecht verwandte Schutzrechte geschützte und/oder schutzfähige Arbeitsergebnisse überträgt die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin sämtliche Nutzungs- und Verwertungsrechte in ausschließlich sowie zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkter Form. Die Arbeitgeberin ist insbesondere befugt, die Arbeitsergebnisse im In- und Ausland in körperlicher und unkörperlicher Form [z.B. auch im Internet (z.B. auf den Webseiten der Arbeitgeberin oder in den sozialen Medien wie Facebook, Snapchat, Instagram, Pinterest, Twitter, YouTube) und/oder im Fernsehen und/oder in Printmedien], entgeltlich oder unentgeltlich zu nutzen. Unter die Nutzungsrechte fallen insbesondere folgende Rechte:

- das Recht zur Vervielfältigung,
- das Recht zur Bearbeitung und Umgestaltung,
- das Recht zur Änderung,
- das Recht zur Veröffentlichung,
- das Recht zur öffentlichen Zugänglichmachung,
- das Recht zur Verbreitung,
- das Recht zur Ausstellung,
- das Recht zur öffentlichen Wiedergabe durch Bild- oder Tonträger und/oder durch Funksendungen und/oder durch öffentliche Zugänglichmachung,
- das Recht zur Auf- und/oder Vorzuführung und/oder zum Vortrag,
- das Senderecht.

- (5) Die Rechteübertragung i.S.d. Abs. 5 schließt unbekannte Nutzungsarten ein, d.h. die Arbeitnehmerin überträgt der Arbeitgeberin auch die Rechte an im Zeitpunkt des Vertragschlusses noch unbekannten Nutzungsarten.
- (6) Soweit Arbeitsergebnisse den Bestimmungen des Gesetzes Erfindungen unterliegen, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
- (7) Im Fall der Entwicklung und Schaffung von Computerprogrammen durch die Arbeitnehmerin findet § 69 b des Urheberrechtsgesetzes (UrhG) Anwendung, wonach ausschließlich die Arbeitgeberin zur Ausübung aller vermögensrechtlichen Befugnisse an dem Computerprogramm berechtigt ist. Dementsprechend ist ausschließlich die Arbeitgeberin zur Ausübung sämtlicher vermögensrechtlichen Befugnisse an den von der Arbeitnehmerin geschaffenen Computerprogrammen und weiteren von § 69a UrhG erfassten Leistungsergebnissen berechtigt. Der Arbeitnehmerin ist der Arbeitgeberin zur Überlassung der entsprechenden Quellcodes der Software verpflichtet. Sofern die Arbeitnehmerin sich in den Quellcodes der Software als Programmierer/Urheber benennt, hat sie kenntlich zu machen, dass sie die Programmierung in Funktion als Arbeitnehmerin für die Arbeitgeberin vorgenommen hat, z.B. durch die Verwendung der Angabe: „Claims Experts GmbH – Arbeitnehmerin: ...“.
- (8) Sofern für die Übertragung und/oder Einräumung der vorstehenden Rechte zusätzliche Handlungen und/oder Erklärungen der Arbeitnehmerin erforderlich sein sollten, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, diese vorzunehmen und/oder abzugeben.

- (9) Die Arbeitgeberin kann die ihr eingeräumten Rechte nach freiem Belieben ganz oder teilweise auch in Form einer ausschließlichen oder nicht ausschließlichen Berechtigung nutzen, auswerten und/oder auf Dritte übertragen und/oder Dritten ausschließliche oder einfache Nutzungsrechte einräumen, ohne dass es einer Zustimmung der Arbeitnehmerin bedarf.
- (10) Sofern nicht gesetzlich vorgeschrieben, besteht keine Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Anmeldung oder Verwertung der Nutzungsrechte.
- (11) Die Übertragung sämtlicher in § 14 erfassten Rechte ist vollumfänglich mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütung der Arbeitgeberin an der Arbeitnehmerin abgegolten, und zwar auch für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 15 Wettbewerbsverbot

- (1) Die Arbeitnehmerin hat sich während des Bestands des Arbeitsverhältnisses jeglichen direkten oder indirekten Wettbewerbs mit der Arbeitgeberin zu enthalten. Die mittelbare oder unmittelbare Beteiligung an Konkurrenzunternehmen ist unzulässig, es sei denn, es handelt sich um eine bloße Finanzbeteiligung durch den Erwerb von börsennotierten Anteilen bis zu einem Anteil von 5% des Kapitals.
- (2) Für die Dauer der Anstellung finden die gesetzlichen Wettbewerbsbeschränkungen entsprechend §§ 60 und 61 HGB Anwendung.

§ 16 Zuwendungen und Geschenke

- (1) Der Arbeitnehmerin ist es im Zusammenhang mit der geschuldeten Tätigkeit untersagt, Gefälligkeiten, Einladungen oder Geschenke jeglicher Art anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Eine Ausnahme besteht nur, wenn die Arbeitgeberin der Annahme zustimmt.

§ 17 Ausschlussfristen

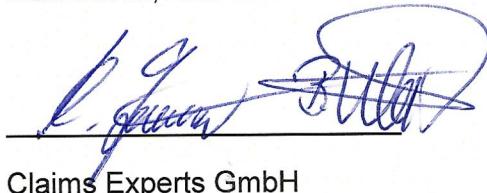
- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber der jeweils anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsgrundenden Umständen Kenntnis erlangt oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat. Bei Versäumung der Ausschlussfrist verfällt der Anspruch.

- (2) Lehnt die andere Vertragspartei einen geltend gemachten Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von weiteren drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Von den vorstehenden Ausschlussfristen ausgenommen sind Ansprüche wegen Haftung bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit sowie bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers und der Gesundheit sowie Ansprüche auf ein gesetzliches Mindestentgelt, insbesondere solche auf einen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz und auf Mindestentgelte nach Verordnungen aufgrund des Arbeitnehmerentsdegesetzes sowie für Ansprüche, die aufgrund kollektivrechtlicher oder gesetzlicher Regelung der Disposition der Parteien entzogen sind.

§ 18 Schlussbestimmungen

- (1) Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung auf individuell zwischen den Parteien ausgehandelte Abreden. Dieser Vertrag gibt die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung vollständig wieder. Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der anderen Bestimmungen dieses Vertrages nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine rechtliche zulässige, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung so nah wie möglich kommt.

Meerbusch, 25.04.2024



Claims Experts GmbH

Axel Friedrich / Bastian Kleine

Geschäftsführung

Düsseldorf, 25.04.2024



Tanja Dochhan