- M U S T E R -

(Nichtzutreffendes ist zu streichen)

**Arbeitsvertrag mit Angestellten**

*§ 2 Abs.1 Nr.1 NachwG:*

Zwischen der Firma ................................................................... (*Anschrift)*

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und ………................................................................................. (*Anschrift)*

- nachfolgend beschäftigte Person genannt -

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

*§ 2 Abs.1 Nr.2 NachwG:*

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ...................................................................

*Alternative bei befristeten Verträgen:*

*§ 2 Abs.1 Nr.2 + 3 NachwG:*

**§ 1 Beginn und Befristung des Arbeitsverhältnisses**

Dieses Arbeitsverhältnis beginnt am xx.xx.xxxx und wird bis xx.xx.xxxx gemäß § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet. Es endet mit Ablauf des xx.xx.xxxx, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

*Formulierung für Zweckbefristung nach § 15 Abs.2 TzBfG:*

*Das Arbeitsverhältnis ist aus sachlichem Grund befristet:*

*(Angabe des Sachgrundes nach § 14 Abs.1 TzBfG, z.B. Elternzeitvertretung).*

*Es endet mit Erreichen des Zwecks (Zweckerreichung muss definiert werden), frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der beschäftigten Person durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.*

*§ 2 Abs.1 Nr.6 NachwG:*

**§ 2 Probezeit:**

Die ersten …… Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

*Bei befristeten Verträgen ist auf ein angemessenes Verhältnis von Probezeit zur Befristungsdauer zu achten; es wird ein Anteil von 25% empfohlen.*

*§ 2 Abs.1 Nr.4 NachwG:*

**§ 3 Arbeitsort**

Der Arbeitsort der beschäftigten Person ist derzeit ……….

*Bei wechselnden Arbeitsorten oder Montagetätigkeiten bzw. freier Wählbarkeit des Arbeitsortes sind weitere Angaben erforderlich.*

Der Arbeitgeber behält sich die – auch dauerhafte – Beschäftigung an einem anderen Ort im Rahmen des Direktionsrechtes gemäß § 106 GewO vor.

*§ 2 Abs.1 Ziffer 5 NachwG:*

**§ 4 Tätigkeit**

Die beschäftigte Person wird als …………………… tätig.

*Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit ggfs. in Verbindung mit einer Stellenbeschreibung.*

Der Arbeitgeber behält sich die – auch dauerhafte – Beschäftigung mit anderen gleichwertigen und gleichbezahlten Arbeiten entsprechend der Leistungen und Fähigkeiten der beschäftigten Person vor. Auch durch eine unter Umständen längere Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten wird dieser Vorbehalt nicht gegenstandslos. Eine Konkretisierung tritt nicht ein.

*§ 2 Abs.1 Ziffer 7 NachwG:*

**§ 5 Vergütung**

Die beschäftigte Person erhält für die vertragliche Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt von ................. €. Die Vergütung ist jeweils am Letzten eines Monats fällig.

Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos. Die beschäftigte Person wird innerhalb von 10 Tagen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Konto errichten und die Kontonummer mitteilen.

*Weitere Angaben zur Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes (kann ggfs. auch auf ein Begleitschreiben verwiesen werden).*

*Bei anwendbaren Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen kann auch auf diese unter konkreter Bezeichnung verwiesen werden.*

*Alt. für Überstundenvergütung:*

*Durch die zu zahlende Bruttovergütung sind etwaige Überstunden bis zu ……. Stunden Mehrarbeit/Monat abgegolten.*

*oder*

*Die beschäftigte Person erhält für jede Über- oder Mehrarbeitsstunde die sich ergebende Bruttostundenvergütung zuzüglich eines Zuschlages von xx %.*

*Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeitsstunden angeordnet oder vereinbart worden sind oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich waren und der Beschäftigte Person Beginn und Ende der Über(Mehr)arbeit spätestens am folgenden Tag dem Arbeitgeber in Textform anzeigt.*

*Sollten Überstunden durch ein Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden, so empfehlen wir den Hinweis auf die geltende Betriebsvereinbarung oder eine Vereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos.*

*§ 2 Abs.1 Ziffer 8 NachwG:*

**§ 6 Arbeitszeit**

Die vereinbarte Arbeitszeit beträgt .................. Stunden/Woche *(Stunden/Monat)*.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den Regelungen des Nachweisschreibens Nr.xx.

*Angaben zu vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen der Schichtänderungen haben hier – ggfs. mit Verweis auf Begleitschreiben, Betriebsvereinbarungen oder Tarifvereinbarungen - zu erfolgen*

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit einseitig anordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III). Es ist eine Ankündigungsfrist von drei Wochen einzuhalten. Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die in § 5 dieses Vertrags geregelte Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

*§ 2 Abs.1 Ziffer 10 NachwG:*

**§ 7 Überstunden**

Die beschäftigte Person ist verpflichtet, bei betrieblichem Bedarf auf Anordnung des Arbeitsgebers Überstunden zu leisten. Der Arbeitgeber hat bei der Anordnung billiges Ermessen gemäß § 106 GewO und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu wahren.

*Bei Betrieben mit Betriebsrat: Gemäß § 87 Abs.1 S.2 Ziffer 3 BetrVG hat der Betriebsrat bei einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.*

*§ 2 Abs.1 Ziffer 11 NachwG:*

**§ 8 Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs**

Die beschäftigte Person erhält unter Zugrundelegung einer 5 Tage Woche kalenderjährlich den gesetzlichen Erholungsurlaub von 20 Arbeitstagen.

Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber kalenderjährlich……Tage übergesetzlichen Urlaub.

Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

Der Gesamturlaub (gesetzlicher und übergesetzlicher) entsteht für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu 1/12. Dies gilt auch für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte. Soweit und solange der gesetzliche Urlaubsanspruch höher ist als der anteilige Gesamturlaub, so ersetzt der gesetzliche Urlaubsanspruch den Gesamturlaubsanspruch.

Die zeitliche Lage des Urlaubs wird in Abstimmung mit dem Arbeitgeber festgelegt.

*Ggfs. Hinweis auf eine geltende Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen.*

Der jährliche Erholungsurlaub wird in folgender Reihenfolge vom Arbeitgeber gewährt:

1. Gesetzlicher Erholungsurlaub, einschließlich übertragenem und Zusatzurlaub für Schwerbehinderte gem. § 125 SGB IX.
2. übergesetzlicher Urlaub.

Mit Ausnahme des gesetzlichen Urlaubes und etwaigem Zusatzurlaub gem. § 125 SGB IX, der aus Krankheitsgründen nicht angetreten wurde, muss übertragener Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Anderenfalls verfällt er ohne weiteren Hinweis des Arbeitgebers nach Ablauf der vorgenannten Frist.

Kann die beschäftigte Person den gesetzlichen Urlaubsanspruch krankheitsbedingt nicht bis zum 31.03. des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres antreten, so verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Ablauf von 15 Kalendermonaten, gerechnet ab Beendigung des jeweiligen Urlaubsjahres.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

*§ 2 Abs.1 Ziffer 14 NachwG:*

**§ 9 Kündigung**

Nach Ablauf der Probezeit wird die gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs.1 BGB vereinbart.

Soweit der beschäftigten Person aufgrund § 622 Abs. 2 BGB nur mit einer verlängerten Frist gekündigt werden darf, gilt diese verlängerte Kündigungsfrist auch für eine Kündigung seitens der beschäftigten Person.

Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit gem. § 623 BGB in jedem Falle der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Eine verspätet zugegangene Kündigung gilt als Kündigung für den nächstzulässigen Zeitpunkt. Eine fristlose Kündigung gilt vorsorglich auch als fristgemäße Kündigung für den nächstzulässigen Zeitpunkt.

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die beschäftigte Person das gesetzliche Renteneintrittsalter zur ungeminderten Altersrente erreicht, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in welchem der beschäftigten Person ein Bescheid zugestellt wird, in dem der zuständige Sozialversicherungsträger bei ihr eine volle Erwerbsminderung feststellt. Bei späterem Beginn des entsprechenden Bezugs einer Erwerbsminderungsrente gilt dies jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung der beschäftigten Person durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Die beschäftigte Person ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheids zu informieren. Wird der beschäftigten Person eine volle Erwerbsminderungsrente lediglich auf Zeit gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zu einer Beendigung wegen Erreichung des gesetzlichen Renteneintrittsalters.

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die beschäftigte Person insbesondere beim konkreten Verdacht einer strafbaren Handlung oder schweren Vertragspflichtverletzungen der beschäftigten Person, nach Ausspruch einer Kündigung oder nach Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung von der Verpflichtung der Arbeitsleistung freizustellen. Etwaige Vergütungsansprüche bleiben hiervon unberührt. Die Freistellung erfolgt unwiderruflich unter Anrechnung von noch bestehenden Urlaubsansprüchen, die damit erledigt sind. Für den Fall, dass Urlaubsansprüche erst während des Freistellungszeitraumes entstehen, werden diese vollumfänglich für das gesamte Kalenderjahr durch die Freistellung erfüllt. Im Anschluss daran bleibt die Freistellung unter Anrechnung auf etwaige Freizeitausgleichsansprüche aufrechterhalten. Der Vertrag im Übrigen wird hiervon nicht berührt. Insoweit bestehen insbesondere die Verschwiegenheitspflicht, das vertragliche Wettbewerbsverbot und die Anrechnung anderweitigen Verdienstes gemäß § 615 S. 2 BGB fort.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die beschäftigte Person sämtliche im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Gegenstände an den Arbeitgeber herauszugeben.

Im Falle der Befristung des Arbeitsverhältnisses ist dieses, unbeschadet des Rechts zur außerordentlichen Kündigung, nach Ablauf der Probezeit von beiden Parteien unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist ordentlich kündbar.

Will eine beschäftigte Person geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss sie 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 KSchG).

*§ 2 Abs.1 Ziffer 15 NachwG:*

**§ 10 Hinweis auf anwendbare Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen**

Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung.

***alternativ:***

*Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden die mit dem Betriebsrat des Betriebs ……………………. abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sowie die mit dem Gesamtbetriebsrat für das Unternehmen abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen Anwendung.*

***Alternativ/kumulativ:***

*Der Arbeitgeber ist Mitglied im Arbeitgeberverband [bitte einfügen] und daher an die Tarifverträge für die […]-Industrie[Region] gebunden. Die Tarifverträge finden auf Ihr Arbeitsverhältnis dann Anwendung, wenn Sie Mitglied einer der tarifschließenden Gewerkschaften sind.*

***Weitere Alternative:***

*Im Übrigen finden auf das Arbeitsverhältnis die für den Betrieb oder Betriebsteil, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, betrieblich/fachlich jeweils einschlägigen Tarifverträge und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung. Derzeit sind dies die Tarifverträge der ……………..*

*An dieser Stelle kommen auch andere Hinweise auf Tarifverträge oder auch dynamische oder statische Verweisungen in Betracht; bitte nehmen Sie im Zweifelsfall unsere Beratung in Anspruch.*

**§ 11 Gehaltsverpfändung oder Abtretung**

Die Abtretung und Verpfändung von Entgeltforderungen an Dritte ist dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform anzuzeigen.

Die Kosten für die Bearbeitung von Gehaltspfändungen hat die beschäftigte Person zu tragen. Die zu ersetzenden Kosten sind pauschaliert und betragen je zu berechnender Pfändung 1% des an den Gläubiger zu überweisenden Pfändungsbetrages. Der beschäftigten Person ist der Nachweis gestattet, dass die Kosten für den Arbeitgeber wesentlich niedriger als die Pauschale waren. In diesem Falle sind die tatsächlich nachgewiesenen Kosten in Ansatz zu bringen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, beim Nachweis höherer tatsächlicher Kosten diese in Ansatz zu bringen.

**§ 12 Arbeitsverhinderung**

Die beschäftigte Person ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Bei anstehenden Terminsachen hat die beschäftigte Person auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.

Im Falle der Erkrankung ist die beschäftigte Person verpflichtet, vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist die beschäftigte Person verpflichtet, innerhalb von 3 Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.

Die beschäftigte Person ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die Bewilligung einer Kur oder eines Heilverfahrens vorzulegen und den Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Bewilligung muss Angaben über die voraussichtliche Dauer der Kur enthalten. Dauert die Kur länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist die beschäftigte Person verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

**§ 13 Sonstige Arbeitsverhinderung**

§ 616 BGB findet keine Anwendung.

**§ 14 Verschwiegenheitspflicht**

Die beschäftigte Person verpflichtet sich, über alle vom Arbeitgeber als vertraulich bezeichnete Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Stillschweigen zu bewahren.

**§ 15 Nebentätigkeit**

Die beschäftigte Person verpflichtet sich, jede bei Vertragsabschluss bereits ausgeübte oder später beabsichtigte entgeltliche Nebentätigkeit, gleichgültig welchen Umfangs und welcher Dauer, dem Arbeitgeber unaufgefordert und rechtzeitig in Textform mitzuteilen.

Jede Aufnahme von Nebentätigkeiten bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, der beschäftigten Person die Genehmigung für die Nebentätigkeit insbesondere dann zu verweigern, wenn und soweit dadurch

* eine Konkurrenzsituation gegenüber dem Betrieb des Arbeitgebers
* entsteht,
* gegen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere §§ 3 und 5,
* verstoßen wird,
* die ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten der beschäftigten Person aus
* dem Arbeitsverhältnis gefährdet wird, oder
* sonstige berechtigte Interessen des Arbeitgebers erheblich
* beeinträchtigt werden können.

Die beschäftigte Person darf außerdem nach § 8 BUrlG während des Urlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.

**§ 16 Vertragsstrafe**

Die beschäftigte Person ist verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen, wenn

* die Arbeit unberechtigt nicht zum vereinbarten Arbeitsbeginn aufnimmt,
* sich unberechtigt vom Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist löst,
* das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos kündigt,
* das Arbeitsverhältnis ordentlich ohne Einhalten der für sie maßgeblichen Kündigungsfrist kündigt oder vorübergehend unberechtigt die Arbeit verweigert.

Als Vertragsstrafe wird ein Bruttotagesentgelt für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der für die beschäftigte Person geltenden gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten erhaltene Arbeitsentgelt. Das Bruttotagesentgelt entspricht einem 30stel des Bruttomonatsentgeltes. Beträgt die vertragliche Kündigungsfrist für die beschäftigte Person einen Monat oder mehr, beläuft sich die Höhe der Vertragsstrafe auf ein Bruttomonatsentgelt.

Verstößt die beschäftigte Person gegen die Geheimhaltungsvereinbarung aus § 14, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von … Euro als vereinbart.

Die Vertragsstrafe ist sofort fällig und kann gegen Vergütungsforderungen der beschäftigten Person, soweit diese pfändbar sind, aufgerechnet werden.

Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt vorbehalten.

**§ 18 Vorschüsse und Darlehn**

Vorschüsse und Darlehn werden im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des noch offenen Restbetrages ohne Rücksicht auf die bei Hingabe getroffenen Vereinbarungen fällig.

**§ 19 Sonstige Verpflichtungen**

Die beschäftigte Person ist verpflichtet, sämtliche Änderungen ihrer Anschrift umgehend dem Arbeitgeber mitzuteilen.

**§ 20 Verfallfristen**

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis oder dessen Beendigung verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Die vorstehenden Regelungen gelten nicht bei einer Haftung wegen Vorsatz und bei Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei grobem Verschulden. Ferner gelten sie nicht in Bezug auf unverzichtbare Ansprüche, wie solche auf Mindestentgelt nach dem Mindestlohngesetz oder solche im Geltungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes.

**§ 21 Ärztliche Eignungsuntersuchung**

Die beschäftigte Person ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers einen ärztlichen Untersuchungstermin wahrzunehmen sowie nach der Aufklärung über Art und Umfang der Untersuchung in die Untersuchung einzuwilligen, soweit die Erfüllung bestimmter gesundheitlicher Voraussetzungen wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt und tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die Zweifel an der fortdauernden gesundheitlichen Eignung der beschäftigten Person begründen. Das Gleiche gilt, wenn ein Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes eine solche Untersuchung erforderlich macht.

Die in Absatz 1 genannte Verpflichtung der beschäftigten Person besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber, insbesondere wegen der Art der der beschäftigten Person obliegenden Tätigkeiten, ein sonstiges berechtigtes Interesse an einer ärztlichen Untersuchung hat.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ärztliche Untersuchung durch einen Arbeitsmediziner/Betriebsarzt zu verlangen. Der Arbeitgeber trägt die Kosten dieser Untersuchung, wenn diese nicht von einem Dritten übernommen werden.

Die beschäftigte Person hat im Anschluss an die ärztliche Begutachtung den Arbeitgeber durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Ergebnis der Untersuchung zu unterrichten, soweit es die Frage der gesundheitlichen Eignung der beschäftigten Person für die ihr obliegenden Tätigkeiten betrifft. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist die beschäftigte Person weiterhin verpflichtet, den behandelnden Arzt insoweit von der ärztlichen Schweigepflicht zu entbinden, als es um die Frage der gesundheitlichen Eignung der beschäftigten Person für die ihr obliegenden Tätigkeiten geht.

Bei berechtigtem Interesse des Arbeitgebers ist die beschäftigte Person ferner verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers einen ärztlichen Begutachtungstermin auf eine mögliche Drogen- oder Alkoholabhängigkeit wahrzunehmen sowie nach Aufklärung über Art und Umfang der Untersuchung in diese einzuwilligen, wenn ernsthafte Hinweise auf eine solche Abhängigkeit

der beschäftigten Person bestehen.

......................................., den .........................................

................................................. ......................................................

(Arbeitgeber) (Beschäftigte Person)