



Zwischen der Firma (*Name und Anschrift*)

_____ (Arbeitgeber*)

und

_____ (Arbeitnehmer*)

wohnhaft _____

geb. am _____

Telefon _____

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Anstellung, Personalfragebogen

- I. Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom _____ als _____ angestellt.
- II. Der zu diesem Vertrag gehörende Personalfragebogen ist wesentliche Grundlage des Vertrages. Unrichtige Angaben berechtigen zur Anfechtung oder fristlosen Kündigung des Vertrages.

§ 2 Probezeit, Probezeitbefristung

- I. Dieser Arbeitsvertrag wird zunächst zur Probe abgeschlossen für die Zeit vom _____ bis _____ (max.6 Monate) und endet mit Ablauf der Probezeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- II. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- III. Wird das Arbeitsverhältnis über die befristete Probezeit hinaus fortgesetzt, geht es in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis über.
- IV. Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des probezeitbefristeten Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitsuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich.

§ 3 Status als Werkstudent*

Dieses Arbeitsverhältnis ist an die Bedingung geknüpft, dass der Arbeitnehmer als Vollzeit Student* immatrikuliert ist und seine letzte Prüfungsleistung noch nicht erbracht hat. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass dies der Fall ist und er den Arbeitgeber sofort informiert, wenn sich sein beruflicher Status ändert.

* Die Bezeichnung der männlichen Form an dieser Stelle und im gesamten Text dient lediglich der besseren Lesbarkeit. Eine Benachteiligung oder Diskriminierung von weiblichen oder diversen Mitarbeitern ist damit in keiner Weise beabsichtigt.

Um den Status als Werkstudent zu erfüllen, wird außerdem vereinbart, dass der Werkstudent während der Studienzeit maximal 20 Stunden pro Woche arbeitet. Diese Arbeitszeit kann auf bis zu 40 Stunden pro Woche in den Semesterferien erhöht werden (siehe § 4 Arbeitszeit).

§ 4 Dauer und Lage der Arbeitszeit

- I. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 20 Stunden. Die Arbeitszeit ist entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Dem Arbeitgeber ist die Befugnis eingeräumt, die wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 20 %, mithin auf bis zu 16 Stunden pro Woche, zu verringern. Dementsprechend reduziert sich gegebenenfalls die in § 7 dieses Vertrages geregelte Vergütung bei Abruf einer verringerten Arbeitszeit entsprechend.

Während der Semesterferien kann die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden pro Woche in Absprache mit dem Arbeitnehmer erhöht werden.

- II. Eine Mindestbeschäftigungszeit von drei aufeinander folgenden Stunden pro Tag der Arbeitsleistung wird dem Arbeitnehmer zugesagt. Ein darüberhinausgehender Anspruch auf gleichmäßige Verteilung der vereinbarten Wochen-/Monatsarbeitszeit besteht nicht.
- III. 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. Diese Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

[Sollten die Pausenregelungen im Betrieb davon abweichen, sind andere Ruhepausen innerhalb der Vorgaben des § 4 ArbZG schriftlich zu regeln.]

- IV. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Beginn und Ende der täglichen Ruhepausen sind vom Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Richtigkeit der Aufzeichnungen und die Erforderlichkeit der aufgezeichneten Stunden gelten erst dann als vom Arbeitgeber anerkannt, wenn sie von ihm gegengezeichnet worden sind.
- V. Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben (vgl. § 11 ArbZG).
- VI. Sofern im Betrieb Schichtarbeit angeordnet ist, richtet ich diese nach folgenden Vorgaben:

- a) Schichtsystem:
Frühschicht: von _____ Uhr bis _____ Uhr
Mittelschicht: von _____ Uhr bis _____ Uhr
Spätschicht: von _____ Uhr bis _____ Uhr
- b) Schichtrhythmus:
Die Schichten rollieren im wöchentlichen/monatlichen *[Passendes ergänzen]* Rhythmus.
- c) Voraussetzungen für Schichtänderungen:
Schichtänderungen können durch den Arbeitgeber innerhalb der Vorgaben des ArbZG und unter Wahrung billigen Ermessens nach § 106 GewO oder im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer erfolgen, sofern es die betrieblichen Belange erfordern.

- VII. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Spätöffnungs-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten, wenn es die Belange des Betriebes erfordern.

§ 5 Allgemeine Pflichten / Nebentätigkeit / Verschwiegenheit / Weiterbildung

- I. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen und in jeder Hinsicht die Interessen des Arbeitgebers zu wahren.
- II. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, weitere Arbeitsverhältnisse dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen. Sie bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers, die bei Beeinträchtigung betrieblicher Interessen verweigert werden kann.
- III. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Verschwiegenheit über die geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten zu wahren. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- IV. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach Weisung des Arbeitgebers an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen auch außerhalb des Betriebes und außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit teilzunehmen. Ein Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht jedoch nicht.

§ 6 Arbeitsbereich / Versetzung

- I. Arbeitsbereich und Niederlassung/Filiale: _____
- II. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer im Bedarfsfall nach billigem Ermessen andere gleichwertige Arbeiten zuzuweisen, auch wenn dadurch der Aufgaben- und Tätigkeitsbereich insgesamt geändert wird. Dieses Recht wird nicht beschränkt durch eine längere Tätigkeit in einem bestimmten Aufgabenbereich. Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung zu den geänderten Arbeitsbedingungen verpflichtet.
- III. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer im Bedarfsfall nach billigem Ermessen einen anderen Arbeitsort zuzuweisen, gegebenenfalls ihn auch in eine andere Abteilung oder Niederlassung/Filiale zu versetzen. Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung in einer anderen Filiale/Niederlassung/Ort verpflichtet.

§ 7 Arbeitsentgelt

- I. Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit

ein monatliches Bruttogehalt von maximal _____ € auf Basis einer Vergütung von _____ € pro Stunde, zur Zahlung fällig zum Monatsende.

ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt, welches sich wie folgt zusammensetzt:

- Bruttogrundvergütung i. H. v. _____ €, zur Zahlung fällig am Monatsende,

- Zuschläge i. H. v. _____ €, zur Zahlung fällig _____,

- Zulagen i. H. v. _____ €, zur Zahlung fällig _____,

- Prämien i. H. v. _____ €, zur Zahlung fällig _____,

- Sonderzahlungen i. H. v. _____ €, zur Zahlung fällig _____,
[Sonderzahlungen sind hier nur anzugeben, sofern sie nicht als freiwillige Leistung entsprechend § 8 gezahlt werden]

- ggf. sonstige Bestandteile, wie Provisionen o.ä. [konkret unter Angabe des Fälligkeitszeitpunkts benennen]

- Überstunden werden mit _____ € pro Stunde vergütet. Sie sind zur Zahlung fällig am _____.

- II. Sämtliche unter Ziff. I genannten Gehaltsbestandteile werden zum Fälligkeitszeitpunkt bargeldlos auf das vom Arbeitnehmer angegebene Konto überwiesen. Änderungen der angegebenen Kontoverbindung sind vom Arbeitnehmer unaufgefordert und rechtzeitig bekanntzugeben. Bei Unterlassen hat der Arbeitnehmer für die dadurch entstandenen Nachteile einzustehen.

§ 8 Bedingungen für zusätzliche Zahlungen

- I. Sollte der Arbeitnehmer zusätzliche Zahlungen aus Anlass von Weihnachten, zum Urlaub oder aus anderen Anlässen erhalten, handelt es sich um freiwillige, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erbrachte Leistungen, auf die auch bei wiederholter Zahlung, ohne besonderen Vorbehalt, während mehrerer Jahre, kein Rechtsanspruch besteht.
(**wichtig:** Formular AV 0.13 beachten!)
- II. Dieser Freiwilligkeitsvorbehalt gilt nicht für laufende Leistungen, die monatlich gewährt werden, und für etwaig monatlich gewährte Gehaltserhöhungen.
- III. Der Arbeitgeber kann zusätzliche Zahlungen bei unbezahlten Fehlzeiten des Arbeitnehmers (z.B. unentschuldigtes Fehlen) im Kalenderjahr für jeden Fehltag um 1/60 kürzen, sofern die zusätzlichen Zahlungen einen Betrag von mehr als 100 € ausmachen. Davon abweichend erfolgt bei Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit pro Krankheitstag eine Kürzung der zusätzlichen Zahlungen in Höhe von einem Viertel des jahresdurchschnittlichen täglichen Arbeitsentgelts.
- IV.
 - a) Soweit freiwillige zusätzliche Zahlungen auch an eintretende oder ausscheidende Beschäftigte erfolgen sollen, erhalten diese soviel Zwölftel der zusätzlichen Zahlung, wie sie im laufenden Kalenderjahr volle Monate im Betrieb bzw. Unternehmen beschäftigt waren.
 - b) Für volle Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, kann der Arbeitgeber freiwillige zusätzliche Zahlungen um jeweils 1/12 kürzen.
 - c) Sofern Urlaub verfällt, reduziert sich etwaiges freiwilliges Urlaubsgeld entsprechend anteilig.
 - d) Zusätzliche Zahlungen, die nach der Ziffer a), b) oder c) zu viel gezahlt wurden, sind als Entgeltvorschuss zurückzuzahlen.

§ 9 Vorschüsse und Rückzahlungsverpflichtung

- I. Vor Fälligkeit der Vergütung geleistete Zahlungen sind Vorschüsse, auch wenn für die Rückzahlung Raten vereinbart werden. Der Kaufpreis unbezahlter Warenbezüge des Arbeitnehmers gilt als Vorschuss. Wird das Arbeitsverhältnis vor Tilgung des Vorschusses gekündigt oder beendet, so wird der gesamte Restbetrag sofort fällig und kann mit noch offenen Bezügen aufgerechnet werden.
- II. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zu viel gezahlte Bezüge oder sonstige Leistungen zurückzuzahlen.
- III. Ohne Rechtsgrund gezahlte Beträge sind dem Arbeitgeber zu erstatten, ohne dass sich der Arbeitnehmer auf einen Wegfall der Bereicherung berufen kann.

§ 10 Abtretung und Verpfändung / Kostenpauschale bei Pfändungsbearbeitung

- I. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, seine Vergütungsansprüche ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers an Dritte abzutreten oder zu verpfänden. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.
- II. Bei Abtretung und Pfändungen des Arbeitseinkommens werden für jede zu berechnende Abtretung Verpfändung oder Pfändung pauschal 10,00 € als Ersatz der entstehenden Kosten vom Gehalt einbehalten. Dem Arbeitnehmer ist der Nachweis gestattet, ein Schaden oder ein Aufwand sei überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger.

§ 11 Urlaub und Freistellung

- I. Der Anspruch auf Urlaub beträgt jährlich _____ **Werk**tage (6-Tage-Woche).
(Ggf. umrechnen: Das entspricht _____ **Arbeits**tage bei _____-Tage-Woche)
Der Urlaubsanspruch besteht aus dem gesetzlichen und ggf. übergesetzlichen Urlaub.
- II. Ein übergesetzlicher Anteil des Urlaubsanspruchs kann erstmalig nach einer sechsmonatigen Zugehörigkeit zum gleichen Betrieb oder Unternehmen geltend gemacht werden (Wartezeit).
- III. Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch, vorbehaltlich des gesetzlichen Mindesturlaubs, ein Zwölftel für jeden vollen Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand.
- IV. Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Anteil des Urlaubsanspruchs, dann auf den übergesetzlichen Anteil, angerechnet.
- V. Gesetzlicher Urlaubsanspruch, der wegen Langzeiterkrankung nicht innerhalb des Urlaubsjahres und des Übertragungszeitraumes eingebracht werden kann, verfällt spätestens 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist.
- VI. Übergesetzlicher Urlaub verfällt, wenn er nicht bis zum 31.12. des Urlaubsjahres gewährt und genommen ist. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht rechtzeitig zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufgefordert worden war. Sollte übergesetzlicher Urlaub ausnahmsweise übertragen werden dürfen, muss er in den ersten drei Monaten des Folgejahres gewährt und genommen werden. Anderenfalls verfällt er mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres.
- VII. Übergesetzlicher Urlaub ist nicht vererblich.
- VIII. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen, sofern betriebliche Gründe dies rechtfertigen.
- IX. Im Übrigen gelten die zwingenden gesetzlichen Bestimmungen.
- X. § 616 BGB findet keine Anwendung

§ 12 Arbeitsversäumnis / Arbeitsunfähigkeit

- I. Mitteilungspflicht
 - a) Bei unerwartet eintretender Arbeitsverhinderung muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über den Grund und die voraussichtliche Dauer informieren. Unverzüglich bedeutet zum frühestmöglichen Zeitpunkt, d. h. in der Regel rechtzeitig vor Arbeitsbeginn am ersten Tag des Arbeitsausfalls. Dauert die Arbeitsverhinderung länger als erwartet, ist der Arbeitgeber unverzüglich erneut entsprechend zu informieren.
 - b) Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber unverzüglich informieren, wenn eine Kur- oder RehaMaßnahme beantragt wurde. Sobald Beginn und Dauer solcher Maßnahmen feststehen, sind dem der Arbeitgeber die Termine unverzüglich mitzuteilen.
 - c) Bei absehbarer und / oder planbarer Arbeitsverhinderung muss rechtzeitig vorher die Einwilligung des Arbeitgebers eingeholt werden.

- II. Nachweispflicht

Zusätzlich zu den Mitteilungspflichten gemäß Ziff. I. a) und b) ist dem Arbeitgeber im Falle der Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Vorlage hat spätestens am dritten Kalendertag zu erfolgen. Die ärztliche Bescheinigung muss den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Krankheit enthalten. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als bescheinigt, so muss dies durch unverzügliche Vorlage weiterer ärztlicher Bescheinigungen nachgewiesen werden. Das gilt auch für Zeiträume, in denen kein Lohnfortzahlungsanspruch mehr besteht. Ist der Arbeitnehmer aus sonstigen berechtigten

Gründen an der Arbeit verhindert, hat er dem Arbeitgeber einen Nachweis über die Arbeitsverhinderung bereits ab dem ersten Tag vorzulegen.

- III. Hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch wegen des Verdienstausfalls gegen einen Dritten (Schädiger), tritt er diese Ansprüche, soweit sie über den gesetzlichen Forderungsübergang nach § 6 Abs. 1 EFZG hinausgehen, an den Arbeitgeber ab. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

§ 13 Kündigung / Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Renteneintritt

- I. Wird der Vertrag über die befristete Probezeit hinaus fortgesetzt, endet er, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelaltersrentenalter erreicht hat oder in dem ihm/ihr ein unbefristeter Bescheid über die Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung zu gegangen ist. § 41 Satz 2 SGB VI ist zu beachten.

- II. Das Arbeitsverhältnis kann nach der Probezeit beiderseits gekündigt werden mit einer Frist von

- vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats
- vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats
- vier Wochen (gilt nur für Kleinbetriebe bis 20 AN gem. § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 BGB)

Ist nichts anderes vereinbart, gilt eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

- III. Soweit dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber nur mit der verlängerten Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 BGB gekündigt werden kann, gilt diese verlängerte Kündigungsfrist auch für eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers.

- IV. Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).

- V. Eine verspätet zugewandene Kündigung gilt als Kündigung für den nächst zulässigen Zeitpunkt. Eine fristlose Kündigung gilt vorsorglich auch als fristgemäße Kündigung für den nächst zulässigen Zeitpunkt.

- VI. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer im Fall der Kündigung von der Erbringung der Arbeitsleistung einseitig unter Anrechnung auf noch vorhandene Urlaubsansprüche und/oder Zeitguthaben freizustellen.

Sofern der Arbeitnehmer nicht unter Anrechnung von Urlaub und/oder Zeitguthaben freigestellt wird, muss er sich den Wert dessen anrechnen lassen, was er durch anderweitige Verwendung seiner Dienste hinzuverdient.

- VII. Arbeitnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

§ 14 Rückgabe von Arbeitsmaterial

Bei Beendigung dieses Vertrages hat der Arbeitnehmer die übertragenen oder übernommenen geschäftlichen Aufzeichnungen, Unterlagen, sämtliche betriebliche Arbeitsmittel und sonstige Gegenstände unverzüglich zurückzugeben. Dazu gehören auch selbst angefertigte Aufzeichnungen über betriebliche Vorgänge. Ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

§ 15 Vertragsstrafe, Schadenersatz

- I. Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis schuldhaft nicht oder nicht rechtzeitig an, hat er dem Arbeitgeber eine sofort fällige Vertragsstrafe zu bezahlen. Die Höhe der Vertragsstrafe beträgt 1/30 des Bruttomonatsentgelts für jeden Kalendertag der verspäteten Arbeitsaufnahme, max. 14/30 des Bruttomonatsentgelts.
- II. Löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Vertragsbruch, hat er dem Arbeitgeber eine sofort fällige Vertragsstrafe zu bezahlen. Die Höhe der Vertragsstrafe beträgt während der Probezeit 14/30, im Übrigen ein volles Bruttomonatsentgelt. Das Bruttomonatsentgelt wird nach dem Durchschnitt der BruttoBezüge der letzten zwölf Monate oder, bei kürzerer Beschäftigungsdauer, nach dem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt während dieser Beschäftigungsdauer errechnet.
- III. Wird der Arbeitgeber wegen einer rechtswidrigen Eigentums- und/oder Vermögensverletzung des Arbeitnehmers zur berechtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst, hat der Arbeitnehmer eine sofort fällige Vertragsstrafe zu bezahlen, deren Höhe gemäß II. S. 2 und 3 berechnet wird.
- IV. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen ihm entstandenen Schaden unabhängig von einer Vertragsstrafe geltend zu machen.

§ 16 Ausschlussfristen

- I. Sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber in Textform geltend zu machen. Abweichend davon gilt für die Abgeltung von Urlaubsansprüchen, die nicht verfallen sind, eine Frist von drei Monaten nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses.
- II. Die Ansprüche erlöschen, wenn sie nicht vor Ablauf dieser Ausschlussfristen geltend gemacht werden. Lehnt der Arbeitgeber die Erfüllung ab, oder erklärt er sich nicht innerhalb von zwei Wochen, so hat der Arbeitnehmer innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten ab Ablehnung bzw. Ablauf der Zwei-Wochen-Frist Klage zu erheben. Sonst erlöschen die Ansprüche.
- III. Diese Ausschlussfristen gelten nicht bei
 1. Haftung für schuldhaft herbeigeführte Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei Haftung wegen Vorsatzes oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung des Verwenders, seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen.
 2. Ansprüchen auf den Mindestlohn im Sinne des Mindestlohngesetzes sowie
 3. allen sonstigen Ansprüchen, die nicht beschränkt oder ausgeschlossen werden können, oder auf die nicht verzichtet werden kann (z. B. § 288 Abs. 1, § 288 Abs. 5 BGB).
- IV. Für Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis gelten Abs. I -III entsprechend.

§ 17 Vertragsänderungen und Ergänzungen

Ergänzungen oder Änderungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, sofern sie nicht zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen ausgehandelt sind. Dies bedeutet, dass keine Ansprüche aus betrieblicher Übung entstehen, wenn sie nicht schriftlich niedergelegt sind.

§ 18 Betriebsordnung

Die Betriebsordnung/en vom _____ findet/en Anwendung.

§ 19 Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden *[bitte zutreffende Alternative ankreuzen]*

- keine Betriebsvereinbarungen Anwendung.
- die mit dem Betriebsrat des Betriebs *[bitte konkretisieren]* abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sowie die mit dem Gesamtbetriebsrat für das Unternehmen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen Anwendung.

§ 20 Keine Tarifbindung

Dieses Arbeitsverhältnis unterliegt keiner Tarifbindung bzw. keiner Nachwirkung im Sinne von § 4 Abs. 5 TVG.

§ 21 Teilunwirksamkeit

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

§ 22 Datenschutz

Der Arbeitnehmer willigt hiermit ein, dass seine persönlichen, dem Arbeitgeber bekannten oder bekannt gewordenen, Daten in eine beim Arbeitgeber oder dessen Beauftragten geführte Datei gespeichert und im gesetzlich zulässigen Rahmen verarbeitet und genutzt werden dürfen.

§ 23 Betriebliche Altersversorgung

[bitte zutreffende Alternative ankreuzen]

- Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.
- Die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von *[Name und Anschrift des Versorgungsträgers angeben]*

§ 24 Sonstige Vereinbarungen

Soweit nicht ausreichend, bitte Zusatzblatt benutzen z.B. Urlaubssperre (für Betriebe mit jahreszeitlichen Umsatzschwerpunkten):

Ort – Datum

Ort - Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer