

ARBEITSVERTRAG OHNE TARIFBINDUNG für Betriebsleiter in Handwerksbetrieben¹

Zwischen

(Name des Betriebes)

(Ort, Straße)

– im Folgenden: Arbeitgeber –

und

Herrn/Frau _____ geb. am _____

wohnhaft

(Ort, Straße)

– im Folgenden: Arbeitnehmer –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn, Inhalt und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab als Betriebsleiter für das-Handwerk eingestellt und ist dort für die fachgerechte Ausübung dieses Handwerks verantwortlich. Er erklärt, dass er die Voraussetzungen für die Eintragung in die Handwerksrolle mit dem in Satz 1 näher bezeichneten oder einem mit diesem im Sinne der Handwerksordnung verwandten Handwerk erfüllt.

Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere folgende Tätigkeiten:

.....²

2. Der Arbeitnehmer wird in beschäftigt.³
(Arbeitsort)
3. Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers vorübergehend alle anderen, nach seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Arbeiten zu erledigen, gegebenenfalls auch an auswärtigen Arbeitsplätzen, Filialen etc. Als vorübergehend gilt ein Zeitraum von zusammenhängend nicht mehr als drei Monaten.
4. Der Arbeitnehmer gibt eine Betriebsleitererklärung gegenüber der zuständigen Handwerkskammer ab und erteilt die zur Abgabe erforderlichen Auskünfte an die Handwerkskammer.
5. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Änderung, die seine Eigenschaft als Betriebsleiter betrifft, dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

¹ Hinsichtlich der handwerksrechtlichen Voraussetzungen für den Abschluss dieses Vertrages ist in jedem Fall die zuständige Handwerkskammer (Abt. Handwerksrolle) zu befragen. Falls Sie Tarifverträge anzuwenden haben, kann dieses Vertragsmuster möglicherweise nicht benutzt werden. Für diesen Fall setzen Sie sich bitte mit Ihrem Landesinnungsverband/Fachverband oder Ihrer Handwerkskammer in Verbindung.

² Kurze Beschreibung oder Charakterisierung.

³ Es wird sich in der Regel um die Adresse des Betriebssitzes des Unternehmens handeln. Falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Ort tätig sein soll, ist hier einzutragen, dass er an verschiedenen Orten (z.B. Baustellen u. ä.) beschäftigt werden kann.

6. Als Betriebsleiter ist der Arbeitnehmer neben dem Arbeitgeber zur selbständigen Einstellung und/oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt.⁴
7. Für den Fall der Abwesenheit des Arbeitgebers ist der Betriebsleiter in folgendem Umfang zur Vornahme von Rechtsgeschäften in dessen Namen berechtigt:
-
-
8. Der erste Monat / die ersten zwei / drei / vier / fünf / sechs Monate⁵ gilt / gelten als Probezeit. Bis zum letzten Tag der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.
9. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Ist der Arbeitnehmer nicht nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt (bis längstens drei Monate) oder beschäftigt der Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, kann die Kündigung beiderseitig nur zum 15. eines Kalendermonats oder zum Kalendermonatsende erfolgen. Kündigungen bedürfen der Schriftform.
10. Wird das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt gekündigt, läuft die Kündigungsfrist erst mit dem vereinbarten Tag des Arbeitsbeginns.
11. Die beiderseitige Kündigungsfrist / Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber⁶ beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb

2 Jahre bestanden hat,	1 Monat
5 Jahre bestanden hat,	2 Monate
8 Jahre bestanden hat,	3 Monate
10 Jahre bestanden hat,	4 Monate
12 Jahre bestanden hat,	5 Monate
15 Jahre bestanden hat,	6 Monate
20 Jahre bestanden hat,	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

12. Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung etwaiger Jahresurlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben unwiderruflich freizustellen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers liegt insbesondere bei einer Störung des Vertrauensverhältnisses nach einem schweren Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor, oder wenn dessen Weiterbeschäftigung zu einer Gefährdung von Betriebsgeheimnissen oder der Ordnung im Betrieb führen würde.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden. Die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

⁴ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁵ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁶ Nicht zutreffendes bitte streichen.

§ 3 Kurzarbeit

1. Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III).

In der Ankündigung ist die kürzere Arbeitszeit pro Woche, deren voraussichtliche Dauer sowie der betroffene Personenkreis und die betroffenen Betriebsbereiche anzugeben. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit für diesen Zeitraum entsprechend erhöhen.

Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.

2. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

§ 4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Stunde / pro Monat⁷, die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:

a) Grundvergütung EUR _____

b) Widerrufliche Zulage⁸ EUR _____

c) _____ EUR _____

Gesamtvergütung = EUR _____

2. Der Arbeitnehmer erhält pro geleisteter Mehrarbeitsstunde eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von EUR⁹ _____
3. Die Zulage gemäß Nr. 1 b) kann schriftlich ganz oder teilweise mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, wenn
 - a) ein wirtschaftlicher Grund vorliegt; dieser Grund liegt vor bei
 - einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens
oder
 - einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis der Betriebsabteilung
oder
 - nicht ausreichendem Gewinn
oder
 - einem Rückgang bzw. einem Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung;
 - b) eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers vorliegt;
 - c) ein Absinken der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über drei Monate unter den Durchschnitt vergleichbarer Mitarbeiter vorliegt.

⁷ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁸ Nicht zutreffendes bitte streichen.

⁹ Nicht zutreffendes bitte streichen.

Der widerrufliche Anteil der Zulage beträgt hierbei nicht mehr als 25 % der Gesamtvergütung und die Grundvergütung wird durch den Widerruf nicht unterschritten.

Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Erhöhung der Grundvergütung oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Gleiches gilt entsprechend für den Fall der Arbeitszeitverlängerung. Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die eine höhere Grundvergütung zu gewähren ist, gilt die Regelung sinngemäß.

4. Die Vergütung ist jeweils am Ende des Monats fällig und wird spätestens am 5. des Folgemonats abgerechnet und bargeldlos an ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen. Bestehen anderslautende betriebliche Regelungen, z. B. in einer Betriebsvereinbarung, so gelten diese.
5. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zuviel erhaltene Vergütung zurückzuzahlen und sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

§ 5 Weihnachtsgratifikation

1. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Weihnachtsgratifikation gewährt wird. Wird eine Weihnachtsgratifikation gewährt, so wird sie ausschließlich für geleistete Arbeit gewährt und ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet.
2. Wird eine Gratifikation gewährt, so gilt folgendes:
 - In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich die Gratifikation für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12. Dies gilt beispielsweise für Elternzeit, Grundwehrdienst, Wehrübung, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe der Gratifikation nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Fälligkeitstag der Gratifikation.
 - Für jeden Fehltag infolge Krankheit wird die Gratifikation um $\frac{1}{4}$ des Arbeitsentgeltes, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt. Für jeden Fehltag aus sonstigen Gründen wird die Gratifikation um $\frac{1}{60}$ gekürzt. Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder persönlicher Verhinderung bis zu Arbeitstagen entfällt eine anteilige Kürzung.

§ 6 Urlaub

1. Der Jahresurlaubsanspruch des Arbeitnehmers setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem eventuell zusätzlich gewährten übergesetzlichen Urlaub.
2. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 20 Arbeitstage im Kalenderjahr, dies entspricht dem gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen je Kalenderjahr. Dieser Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Bezüglich einer Übertragung dieses gesetzlichen Mindesturlaubes auf das Folgejahr und bezüglich Teilurlaubsansprüchen gelten die gesetzlichen Vorschriften.
3. Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber bei einer 5-Tage-Woche weitere.....Arbeitstage übergesetzlichen Urlaub im Kalenderjahr. Im Eintritts- und Austrittsjahr steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des übergesetzlichen Urlaubs in natura zu.
 - a) Der übergesetzliche Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des übergesetzlichen Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser übergesetzliche Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden, andernfalls verfällt dieser ersatzlos. Eine Übertragung ist ausgeschlossen,

wenn der übergesetzliche Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

- b) Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.
4. Der Jahresurlaubsanspruch wird für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer Elternzeit nach dem Elternzeitgesetz, Pflegezeit oder Sterbebegleitung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt, um ein Zwölftel gekürzt, soweit eine vollständige Freistellung von der Arbeit bei dem Arbeitgeber dieses Vertrages erfolgt. In allen sonstigen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wird der übergesetzliche Urlaub anteilig für jeden vollen Kalendermonat gekürzt.
5. Mit der Gewährung von Urlaub wird zunächst der ältere Urlaubsanspruch und bei gleich alten Urlaubsansprüchen zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.
6. Wird ein Urlaubsgeld gewährt, wird hierdurch ein Rechtsanspruch auf weitere Gewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe Urlaubsgeld gewährt wird.

§ 7 Angaben zur Person

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.
2. Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
3. Der Arbeitnehmer erklärt ferner, dass er keine Erwerbsunfähigkeitsrente oder Rente wegen Erwerbsminderung bezieht.
4. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist. Vorstrafen, die nach dem Bundeszentralregistergesetz getilgt wurden oder zu tilgen sind, sind von dieser Bestätigung ausgenommen.
5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, vor Arbeitsantritt eine gegebenenfalls erforderliche Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorzulegen.

§ 8 Vergütungsfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

1. Abweichend von § 616 Satz 1 BGB wird die Vergütung nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt. Eine Vergütungsfortzahlung erfolgt jedoch bei persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung in folgenden, abschließend geregelten Ausnahmefällen:
- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| a) Eheschließung des Arbeitnehmers oder Begründung einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz | 2 Tage |
| b) Entbindung der Ehefrau, Lebenspartnerehe oder Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft | 1 Tag |
| c) Tod des Ehegatten, des/der Lebenspartners/-in, des/der Lebensgefährten/-in oder unterhaltsberechtigter Kinder in häuslicher Gemeinschaft | 3 Tage |

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| d) Tod der Eltern oder nicht in häuslicher Gemeinschaft lebender Kinder, Stief- oder Pflegekinder | 2 Tage |
| e) Tod von Geschwistern oder Großeltern | 1 Tag |
| f) Betrieblich veranlasster Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand in ungekündigtem Arbeitsverhältnis, einmal im Kalenderjahr | 1 Tag |
| g) Ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls | ausfallende Arbeitszeit |
| h) Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich Eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist | ausfallende Arbeitszeit |
2. In den Fällen der Nr. 1 a) bis f) hat der Arbeitnehmer rechtzeitig um Arbeitsbefreiung zu ersuchen. Ist ihm dies nicht möglich, hat er den Grund unverzüglich nachzuweisen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, entfällt der Vergütungsanspruch.
 3. Eine Arbeitsverhinderung i. S. d. § 616 BGB liegt nicht vor und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer eine kurzfristige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt.

§ 9 Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine infolge Krankheit eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

§ 10 Internet- und Telefonnutzung

Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

§ 11 Vertragsstrafe

1. Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit zum vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses sowie bei vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.
2. Der Vertragsstrafenanspruch entsteht nur, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.
3. Beträgt die Kündigungsfrist mindestens einen Monat, so beläuft sich die Vertragsstrafe auf eine Bruttomonatsvergütung.

Beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer weniger als einen Monat, so vermindert sich die Vertragsstrafe für jeden Tag, den die Kündigungsfrist kürzer als ein Monat ist, um 1/31.

4. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis unbenommen, dass dem Arbeitgeber ein niedrigerer oder gar kein Schaden entstanden ist.
5. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens durch den Arbeitgeber bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 12 Abtretung, Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten

1. Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Verpfändung, Abtretung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 Euro pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 Euro sowie 1 Euro pro Überweisung zu berechnen.

§ 13 Verschwiegenheitspflicht

1. Über vertrauliche Angelegenheiten des Betriebes, z.B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für nachfolgend genannte Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse:
-
-
-

2. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, die im Rahmen seiner Tätigkeit erlangten personenbezogenen Daten Dritter unbefugt weiterzugeben, zugänglich zu machen oder zu verwenden.

§ 14 Nebentätigkeit

Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Genehmigungspflichtig sind hierbei die Nebentätigkeiten des Arbeitnehmers, die geeignet sind, das Arbeitsverhältnis, insbesondere seine Stellung als Betriebsleiter nachteilig zu berühren.

§ 15

Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ruhe des Arbeitsverhältnisses

1. Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Die Regelung zur Altersgrenze tangiert nicht das jeweilige Recht der Arbeitsvertragsparteien zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Rentenbescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages.

3. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Erwerbsminderungsrente auf Zeit, so ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Ziffer 2.
4. Die Ziffern 2 und 3 gelten nicht, wenn der Arbeitnehmer noch ohne Einschränkungen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Der Arbeitnehmer muss vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung vor Zustellung des Rentenbescheids verlangen. Ansonsten endet das Arbeitsverhältnis.

§ 16 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen

Die im Betrieb gegebenenfalls geltenden Betriebsvereinbarungen sind zu beachten und anzuwenden.

§ 17 Besondere Vereinbarungen

§ 18 Änderungen, Ergänzungen, betriebliche Übung

1. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel.
2. Abweichend von Absatz (1) sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages wirksam, wenn sie Individualabreden im Sinne des Gesetzes sind. Betriebliche Übung stellt keine Individualabrede dar.

§ 19 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.
2. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
3. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruht.
4. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für Ansprüche des Beschäftigten auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz oder für Ansprüche auf Mindestentgelt nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz.

(Ort)

(Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)