

Befristeter Arbeitsvertrag für „Midi-Jobber“

Zwischen der Firma _____
_____ als Arbeitgeber

und

Herrn/Frau _____ geb. am _____
wohnhaft _____ Telefon _____
als Arbeitnehmer

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Einstellung und allgemeine Pflichten

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom _____ bis _____ *)
als _____ eingestellt
in _____.

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Endtermin, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Er verpflichtet sich weiter, auf Verlangen des Arbeitgebers auch andere Arbeiten zu übernehmen/und bei Bedarf in einer anderen Abteilung des Betriebes/oder in einer anderen Niederlassung **) des Arbeitgebers tätig zu werden, es sei denn, dass dadurch für den Arbeitnehmer nachweisbare Beeinträchtigungen entstehen, durch die die Erfüllung der Verpflichtung unzumutbar wird.

Der Arbeitnehmer hat die Interessen des Betriebes zu wahren und über Geschäftsvorgänge gegenüber jedermann verschwiegen zu sein.

Eine Nebenbeschäftigung, die sich auf die Arbeitsleistung oder -fähigkeit des Arbeitnehmers nachteilig auswirken kann, ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung ist widerruflich.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich weiter, alle ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Wunsch des Arbeitgebers Berufskleidung zu tragen.

Bei Abwesenheit wegen Urlaubs, Krankheit, bei Umzug o. ä. hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich die geänderte Adresse schriftlich mitzuteilen.

§ 2 Erklärung/Hinweis zur Gleitzonebeschäftigung

Im Hinblick auf die Vereinbarung der Tätigkeit als Beschäftigung in der Gleitzone erklärt der Arbeitnehmer ausdrücklich,

- dass er derzeit in keinem weiteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht bzw. die Zusammenrechnung mit einem von ggf. mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nicht zur Überschreitung der Grenze von 1.600,- € ***) im Monat führt;

*) Die Befristung des Arbeitsvertrages ist bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von 2 Jahren ist die höchstens 3-malige Verlängerung des kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

**) Ggf. ganz oder einzelne Alternativen streichen, z. B. wenn nur Einsatz in einer bestimmten Filiale vereinbart werden soll.

***) Hier bitte aktuelle Grenze für Gleitzonebeschäftigung beachten und ggf. ändern

- dass er Mitglied folgender Krankenkasse ist _____
Sozialversicherungsnummer: _____;
- dass er die geplante Aufnahme eines weiteren Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen wird;
- dass er alle sonstigen, sich aus der derzeitigen Rechtslage oder kommenden gesetzlichen Regelungen gegenüber dem Arbeitgeber ergebenden Informationsverpflichtungen stets ordnungsgemäß erfüllen wird;
- dass er sich bewusst ist, dass er bei unwahren Angaben zum Schadenersatz verpflichtet ist. Dies betrifft insbesondere Nachforderungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bei Verschweigen von Einkünften.

Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass für die Bemessung des Arbeitnehmerbeitragsanteils zur Rentenversicherung anstatt der Gleitzone Regelung auch das tatsächlich erzielte Entgelt berücksichtigt werden kann und er dadurch höhere Rentenanwartschaften erwirbt. Im Hinblick hierauf erklärt der Arbeitnehmer, dass er diese Zuzahlung zur Rentenversicherung aus seinem Beitragsanteil bis zur gesetzlichen Höhe

- zu seinen eigenen Lasten wünscht (Verzicht auf die Gleitzone Regelung).*)
 nicht wünscht (Anwendung der Gleitzone Regelung).*)

Der Arbeitnehmer wurde ferner darauf hingewiesen, dass der Verzicht auf die Gleitzone Regelung lediglich mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren Beschäftigungen innerhalb der Gleitzone nur einheitlich abgegeben werden kann, sowie für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bindend ist.

§ 3 Probezeit

Die ersten _____ **) Wochen/Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis vorzeitig nach Maßgabe des § 4 beendet werden.

§ 4 Kündigung

Eine fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit und vor Beendigung durch Fristablauf ist möglich.

Für den Fall vorzeitiger Beendigung vor Fristablauf gilt:

Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, beträgt die Kündigungsfrist für beide Seiten vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats (§ 622 Abs. 1 BGB).

Eine Kündigung vor Dienstantritt ist unzulässig.

Eine verspätet zugegangene Kündigung gilt als Kündigung zum nächstzulässigen Zeitpunkt. Die Berechnung erfolgt gem. § 622 BGB.

Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages ist – auch während der Probezeit – aus wichtigem Grund möglich. Ist eine fristlose Kündigung unwirksam, so gilt sie als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Zeitpunkt (Berechnung gem. § 622 BGB).

*) Zutreffendes ankreuzen

**) Maximal ist eine Probezeit von 6 Monaten zulässig. Insgesamt muss die Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer des Vertrages stehen.

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er 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 Abs. 1 KSchG). Im Falle einer Änderungskündigung ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt, so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, während der Kündigungsfrist auf Verlangen des Arbeitgebers unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung von Urlaubs- und Mehrarbeitsansprüchen freigestellt zu werden. Einer besonderen Beantragung und Genehmigung der Urlaubsnahme bzw. Freistellung wegen Mehrarbeitsansprüchen bedarf es in diesem Fall nicht.

Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 5 Beendigung ohne Kündigung

Sollte das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen, endet dieses ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat oder in dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, tatsächlich bezieht. Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Die vorstehenden Sätze berühren nicht das Recht zur ordentlichen Kündigung.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, einen Rentenbescheid unverzüglich nach Zugang dem Arbeitgeber vorzulegen.

§ 6 Arbeitszeit, Ruhepausen

Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt _____ Wochenstunden/ Monatsstunden.*)

Die Lage der Arbeitszeit wird jeweils im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten unter Beachtung der für das Arbeitsverhältnis geltenden Vorschriften vom Arbeitgeber festgesetzt.

Es kann die Führung eines Arbeitszeitkontos vereinbart werden.

Über die vereinbarte monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit kann bis zu 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden und ist innerhalb von zwölf Kalendermonaten gem. § 2 Abs. 2 MiLoG auszugleichen.

Besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein negativer Arbeitszeitsaldo, gilt das dafür bereits gezahlte Arbeitsentgelt als Lohn-/Gehaltsvorschuss und kann vom Arbeitgeber mit fälligem Verdienst ab Bekanntwerden des Ausscheidens aufgerechnet werden. Soweit sich zugunsten des Arbeitnehmers ein positiver Arbeitszeitsaldo ergibt, ist dieser mit der letzten Gehaltsabrechnung auszugleichen.

Die vereinbarte Dauer der Arbeitszeit ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag. Eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 6 und bis zu 9 Stunden wird durch Ruhepausen von mindestens insgesamt 30 Minuten unterbrochen, eine Aufteilung auf jeweils mindestens 15 Minuten kann erfolgen. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden wird die Arbeit durch Ruhepausen von mindestens 45 Minuten unterbrochen, auch hier ist eine Aufteilung auf Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten möglich. Der Arbeitgeber hat ein Weisungsrecht und kann gemäß § 106 GewO die Pausen nach billigem Ermessen näher bestimmen.

Derzeit sind die Pausenzeiten bis auf weiteres wie folgt festgelegt, immer unter der Voraussetzung, dass sich keine anderen betrieblichen Notwendigkeiten einer Änderung ergeben:

*) Nichtzutreffendes streichen

§ 7 Überstunden/Mehrarbeit/Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Überstunden, Mehrarbeit sowie Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere unter Berücksichtigung der Vorschriften zur werktäglichen Arbeitszeit und zu arbeitsfreien Zeiten (§§ 3 - 8 ArbZG) sowie zur Sonn- und Feiertagsruhe (§§ 9 -13 ArbZG) des Arbeitszeitgesetzes, zu leisten, wenn die Belange des Betriebes dies erfordern.

Ansprüche aus der Leistung von Mehrarbeit/Überstunden sowie Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit bestehen nur, soweit sie arbeitgeberseitig angeordnet oder nachträglich genehmigt worden sind. Das gilt auch für Arbeitszeit, die von teilzeitbeschäftigten Personen über die in § 5 vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

Über Beginn und Ende der Überstunden hat der Arbeitnehmer tägliche Aufzeichnungen zu machen und diese spätestens am folgenden Tag vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten gegenzeichnen zu lassen.

Die Vergütung für Überstunden/Mehrarbeit bemisst sich nach dem Brutto-Entgelt jeweils umgerechnet auf die konkret geleisteten Überstunden/Mehrarbeit im betriebsüblichen Entgeltzahlungszeitraum. Im Falle der Nacharbeit hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeiter für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren (§ 6 Abs. 5 ArbZG).

§ 8 Entgeltregelung

Das monatliche Bruttoentgelt beträgt: _____.

Folgende zusätzliche Entgeltbestandteile werden geleistet: _____

Etwaige variable Vergütungen (z. B. Prämien) sowie sonstige Firmenleistungen (z. B. Fahrtkostenerstattung) sind freiwillige Leistungen, auf die auch im Falle wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch besteht.

Die Gesamtbezüge werden nachträglich am _____ bargeldlos gezahlt. Vorschüsse sind Abschlagszahlungen auf das Gehalt. Der Arbeitnehmer ist mit einer elektronischen Entgeltabrechnung einverstanden.

§ 9 Sonderzuwendung

Ein Anspruch auf Sonderzuwendungen besteht nicht. Etwaige Sonderzuwendungen sind freiwillige Leistungen des Arbeitgebers; ein Anspruch des Arbeitnehmers auf solche Leistungen oder auf eine bestimmte Höhe dieser Leistungen besteht auch im Falle wiederholter Gewährung nicht. Bei unterjährigem Ausscheiden sind etwaige Sonderzuwendungen, die zumindest auch Entgelt für geleistete Arbeit darstellen, anteilig für jeden vollen Monat des Nichtbestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr in Höhe von 1/12 zurückzuzahlen.

Eine Sonderzahlung, die ausschließlich die Betriebstreue für die Zukunft honorieren soll, ist bei unterjährigem Ausscheiden wie folgt zurückzuzahlen:

- Eine etwaige Sonderzuwendung, die 150 € nicht überschreitet, ist nicht zurückzuzahlen.

Eine etwaige darüberhinausgehende Sonderzuwendung ist zurückzuzahlen,

- wenn der Arbeitnehmer bis zum 31.03. des Folgejahres ausscheidet und die Sonderzuwendung weniger als ein Bruttomonatsentgelt beträgt;
- wenn der Arbeitnehmer bis zum 30.06. des Folgejahres ausscheidet und die Sonderzuwendung ein Bruttomonatsentgelt oder mehr beträgt.

§ 10 Überzahlungen, Vorschüsse, Einredevorzicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle Verdienstabrechnungen unverzüglich zu prüfen und zu viel gezahlte Bezüge auf jeden Fall, und zwar unabhängig von ihrer Höhe, unaufgefordert zurückzuzahlen. Irrtümliche oder ohne Rechtsgrund geleistete Zahlungen des Arbeitgebers gelten als Entgeltvorschuss und sind zu erstatten bzw. können mit künftig fälligen Entgelt- oder sonstigen Vergütungszahlungen verrechnet werden. Am Ende des

Arbeitsverhältnisses ist ein nicht ausgeglichener Vorschuss sofort zurückzuzahlen. Der Arbeitnehmer verzichtet in vorgenannten Fällen auf die Einrede, nicht mehr bereichert zu sein.

§ 11 Abtretungsverbot, Entgeltpfändungen

Der Arbeitnehmer darf sein ihm gegen den Arbeitgeber zustehendes Arbeitsentgelt nicht an Dritte abtreten, es sei denn, dass der Arbeitgeber durch ausdrückliche Erklärung zugestimmt hat.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, unverzüglich alle Unterlagen vorzulegen und alle Informationen, die zur Bearbeitung erforderlich sind, zu erteilen.

Bei Entgeltpfändungen steht dem Arbeitgeber als Aufwendersersatz neben einer einmaligen Pauschale in Höhe von € _____ für jede durchgeführte Überweisung ein Betrag von € _____ zu.

§ 12 Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält ausgehend von einer 6-Tage-Woche einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen sowie

einen übergesetzlichen Urlaubsanspruch von _____ Werktagen, insgesamt _____ Werktage.

Die Umrechnung des Urlaubsanspruches in Arbeitstage ausgehend von den wöchentlichen Arbeitstagen wird wie folgt vorgenommen:

(Urlaubsanspruch in Werktagen insgesamt geteilt durch 6) x tatsächlicher Wochenarbeitstage = konkreter Urlaub in Arbeitstagen.

1. Gesetzlicher Urlaub

Der gesetzliche Urlaub beträgt im Kalenderjahr *)

<input type="checkbox"/>	6 Arbeitstage/Woche = 24 Arbeitstage
<input type="checkbox"/>	5 Arbeitstage/Woche = 20 Arbeitstage
<input type="checkbox"/>	4 Arbeitstage/Woche = 16 Arbeitstage
<input type="checkbox"/>	3 Arbeitstage/Woche = 12 Arbeitstage
<input type="checkbox"/>	2 Arbeitstage/Woche = 8 Arbeitstage
<input type="checkbox"/>	1 Arbeitstag/Woche = 4 Arbeitstage

Es geltend die gesetzlichen Urlaubsregelungen, insbesondere das Bundesurlaubsgesetz.

Konnte gesetzlicher Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

2. Übergesetzlicher Urlaub

Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Erholungsurlaub von _____ Arbeitstagen. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt Folgendes:

- Im Laufe des Urlaubsjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Zusatzurlaubs.
- Der Zusatzurlaubsanspruch wird gewährt für jeden vollen Monat, den der Arbeitnehmer im Unternehmen tätig ist, wobei Tätigkeitszeiten gleichgestellt sind mit Zeiten mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. die Mutterschutzfristen gem. § 3 MuSchG. Der Zusatzurlaub wird gekürzt um 1/12 für jeden nicht vollen Tätigkeitsmonat im laufenden Kalenderjahr.
- Ein Anspruch auf nicht genommenen Urlaub entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund außerordentlicher Kündigung des Arbeitgebers oder verhaltensbedingter Arbeitgeberkündigung endet. Dies gilt ebenso bei vertragswidriger Kündigung des Arbeitnehmers (Kündigung unter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist).
- Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Nicht genommener Zusatzurlaub erlischt grundsätzlich mit dem 31.12. des Urlaubsjahres.
- Eine Übertragung des Zusatzurlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Ein diesbezüglicher Antrag muss bis spätestens 30.11. des Kalenderjahres schriftlich gestellt und schriftlich genehmigt werden.
- Mit dem 31.03. des Folgejahres erlischt übertragener Zusatzurlaub.
- Eine Urlaubsabgeltung nicht genommenen Zusatzurlaubs ist ausgeschlossen.

*) Zutreffendes ankreuzen

3. Tilgungsvereinbarung

Nimmt der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr gewährten Erholungsurlaub, so handelt es sich dabei stets zunächst so lange um den gesetzlichen Urlaub gem. Ziffer 1., bis dieser für das jeweilige Kalenderjahr vollständig erfüllt ist. Erst, wenn der gesetzliche Urlaub des Arbeitnehmers im Kalenderjahr vollständig erfüllt ist, kann dem Arbeitnehmer der zusätzliche Urlaub gewährt und von ihm genommen werden, unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation ggf. auch im unmittelbaren Anschluss an den gesetzlichen Urlaub.

4. Allgemeine Urlaubsregelungen

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Der Urlaub dient der Erholung und Wiederherstellung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf Erwerbsarbeit nicht geleistet werden.

§ 13 Arbeitsverhinderung

Eine Arbeitsverhinderung, insbesondere durch Krankheit, ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen.

Dauert eine zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann anordnen, die Vorlage der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits ab dem ersten Tag zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies unverzüglich mitzuteilen und innerhalb von drei Werktagen eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen, auch wenn der Zeitraum der Entgeltfortzahlung überschritten ist.

Kommt der Arbeitnehmer einer Aufforderung, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, binnen weiterer drei Werktagen nicht nach, so gilt diese Fristversäumnis grundsätzlich als Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Stellt der Arbeitnehmer einen Antrag auf ein Kur- oder Heilverfahren, hat er dem Arbeitgeber unverzüglich davon Kenntnis zu geben. Wird das Kur- oder Heilverfahren bewilligt, sind dem Arbeitgeber unverzüglich eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen und der Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sich bei begründeten Zweifeln über Vorliegen, Art und Dauer der Arbeitsunfähigkeit auf Verlangen und Kosten des Arbeitgebers einer Untersuchung durch einen anderen als den behandelnden Arzt zu unterziehen.

§ 14 Freistellung

Mit Ausnahme der gesetzlich geregelten Fälle, z. B. Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsvergütung und Urlaubsentgelt bestehen für Zeiten von Arbeitsversäumnis jeglicher Art keine Vergütungsansprüche. § 616 BGB ist damit abbedungen.

§ 15 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Schadensersatzansprüche, die der Arbeitnehmer bei Unfall oder Krankheit wegen Verdienstauffalls gegen Dritte erwirbt, werden hiermit an den Arbeitgeber in Höhe der Beträge abgetreten, die der Arbeitgeber aufgrund arbeitsrechtlicher Bestimmungen für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung der Schadensersatzansprüche erforderlichen Angaben (z. B. Unfallmitteilung, Schadensschilderung o. Ä.) zu machen und sich jeder Verfügung über diese Ansprüche zu enthalten.

§ 16 Vertragsstrafe

Bei Auflösung des Arbeitsvertrages unter Vertragsbruch (Nichteinhalten der Kündigungsfrist) oder wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht antritt, ohne hierfür einen arbeitsrechtlich anerkannten Grund (z. B. Arbeitsunfähigkeit) zu haben, hat der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttoentgelts für vier Wochen zu zahlen.

**§ 17
Tarifverträge**

Tarifverträge finden auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung.

**§ 18
Personalfragebogen**

Der zu diesem Arbeitsvertrag gehörende Personalfragebogen ist wesentliche Grundlage des Vertrages. Unrichtige Angaben berechtigen den Arbeitgeber zur Anfechtung oder fristlosen Kündigung des Vertrages bzw. verpflichten den Arbeitnehmer ggf. zum Schadensersatz.

**§ 19
Fortbildung**

Ein vertraglich vereinbarter Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht. Etwaige Fortbildungsnotwendigkeiten werden individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

**§ 20
Minderjährige**

Ist der Arbeitnehmer minderjährig, erteilen ihm hiermit seine gesetzlichen Vertreter die Ermächtigung zur Entgegennahme der ihm zustehenden Bezüge und einer evtl. Kündigung sowie zur Unterzeichnung von Ausgleichsquittungen u. ä.

**§ 21
Datenschutz**

Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass die seine Person betreffenden Daten bei dem Arbeitgeber oder dem von ihm Beauftragten im gesetzlich zulässigen Rahmen in die Datenverarbeitung im Sinne des § 1 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz einbezogen werden.

**§ 22
Information zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen.

**§ 23
Verpflichtungen bei Vertragsbeendigung**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, beim Ausscheiden sämtliche betrieblichen Unterlagen zurückzugeben, die ihm während seiner Tätigkeit ausgehändigt wurden oder auf andere Weise zugänglich geworden sind. Dazu gehören auch selbstangefertigte Aufzeichnungen.

Er verpflichtet sich ferner, eine gegen allgemeine Wettbewerbsgrundsätze verstoßende Auswertung dieser Unterlagen oder Aufzeichnungen nach seinem Ausscheiden zu unterlassen.

**§ 24
Betriebliche Altersvorsorge**

Es besteht kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung.

Die betriebliche Altersvorsorge wird durchgeführt von:

(Name und Anschrift des Versorgungsträgers angeben)

Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

§ 25
Sonderbestimmungen

Es gelten weiter folgende Sonderbestimmungen (z. B. Betriebsvereinbarungen, Arbeitsanweisungen usw.):

§ 26
Vertragsänderungen und Gerichtsstand / Teilungültigkeit

Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

Für Streitigkeiten aus diesem Vertrag wird der Gerichtsstand _____ vereinbart, und zwar erstens für den Fall, dass der in Anspruch zu nehmende Vertragspartner nach Vertragsschluss seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort ins Ausland verlegt oder sein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthaltsort im Zeitpunkt der Klageerhebung nicht bekannt ist sowie zweitens für den Fall, dass Ansprüche im gerichtlichen Mahnverfahren (§§ 688 ff. ZPO) geltend gemacht werden.

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Im Übrigen wird die Wirksamkeit des Vertrages hierdurch nicht berührt.

§ 27
Verfallen von Ansprüchen

Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit des Anspruches in Textform (Fax, E-Mail etc.) geltend zu machen, sonst sind sie verfallen.

Unter die Ausschlussfrist fallen nicht Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatz bzw. Fälle, die durch zwingende gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind.

Unter die Verfallklausel fallen nicht solche Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines Arbeitnehmers gegen einen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung im Sinne der §§ 823 ff BGB gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.

Unter die Ausschlussfrist fallen nicht Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z. B. AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG).

Jeder Vertragspartner hat eine Ausfertigung des Vertrages erhalten.

_____, den _____

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)

(bei Minderjährigen gesetzliche Vertreter)