



die kreishandwerkerschaften

# Arbeitsverträge

mit Arbeitnehmern im Handwerk

# Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern\* im Handwerk

## **Inhaltsübersicht:**

Erläuterungen für den Arbeitgeber zum Arbeitsvertrag

Arbeitsvertrag – Ausfertigung für den Arbeitgeber

Arbeitsvertrag – Ausfertigung für den Arbeitnehmer

## **Hinweis:**

Die einzelnen Bestandteile des Vertragsformulars lassen sich aufgrund der Blockleimung sehr einfach abtrennen.

---

\* Soweit die Vertragsparteien benannt werden, erfolgt dies – unabhängig von ihrer Bezeichnung – geschlechtsneutral.

# Erläuterungen zum Arbeitsvertrag mit Arbeitnehmern\* im Handwerk

## Hinweise für den Arbeitgeber

Diese Hinweise zum Arbeitsvertrag erläutern den „Normalfall“. Haben Sie dazu Fragen oder benötigen Sie eine besondere Vertragsgestaltung, wenden Sie sich bitte an Ihre Kreishandwerkerschaft.

Die Kreishandwerkerschaft wird durch die Innungen in ihrem Bezirk gebildet und

- vertritt die Gesamtinteressen des selbstständigen Handwerks;
- nimmt die gemeinsamen Interessen der Innungen wahr;
- führt in aller Regel die Innungsgeschäfte;
- bietet ihren Innungsfachbetrieben umfassende Beratungs- und Dienstleistungen.

Dieser Rund-um-Service steht Innungsfachbetrieben jederzeit zur Verfügung. Einzelheiten dazu sowie zur Begründung einer Innungsmitgliedschaft erhalten Sie von der Kreishandwerkerschaft vor Ort oder auch im Internet unter [www.meister-online.de](http://www.meister-online.de).

## Vertragsgestaltung

Dieses einheitliche Arbeitsvertragsformular wurde in enger Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Kreishandwerkerschaften erarbeitet und ist für unbefristete wie befristete Arbeitsverhältnisse einsetzbar. Dies erfordert aber, dass Sie die gewünschte Alternative unmissverständlich klar ankreuzen. Füllen Sie gemeinsam mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag sorgfältig aus, kreuzen das jeweils Gewollte an und ergänzen Sie bitte die Lückentexte. Berücksichtigen Sie den jeweils geltenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Mindestlohn. Unklarheiten über das, was gewollt ist, gehen immer zu Lasten des Arbeitgebers.

## Schriftlicher Arbeitsvertrag

Nach dem Nachweisgesetz hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festzuhalten, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (sofern es sich nicht nur um eine vorübergehende Aushilfstätigkeit handelt). Ein Nachweis in elektronischer Form ist nach dem Gesetz ausgeschlossen. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses muss ebenfalls schriftlich erfolgen.

## Arbeiter oder Angestellte

Die Vorschriften für Arbeiter und Angestellte wurden in vielen Bereichen angeglichen, sodass ein einheitlicher Arbeitsvertrag für alle Arbeitnehmer im Handwerk vorgelegt werden kann. Entscheiden Sie bitte daher bei der Einstellung durch Ankreuzen, ob Sie einen Mitarbeiter als Arbeiter oder als Angestellten einstellen wollen.

## Geltung eines Tarifvertrages

In einzelnen Bestimmungen ist formuliert, dass ein bestimmter Regelungsinhalt gilt, „soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt“. Bitte beachten Sie, dass in den Fällen der beiderseitigen Tarifgebundenheit (der Arbeitnehmer ist Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft, der Arbeitgeber ist als Innungsmitglied in der arbeitgeberseitigen Tarifvertragspartei) bzw. im Fall der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages dessen Regelungen Vorrang haben. In diesen Fällen kann auch die Regelung des § 1 Ziff. 3 des Vertrages nicht gestrichen werden. Bitte informieren Sie sich über Geltung und Inhalt des Tarifvertrages.

## Befristeter Arbeitsvertrag

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrages dann zulässig, wenn ein sachlicher Grund dafür vorliegt, z. B. vorübergehender betrieblicher Arbeitsbedarf, Anschlussbeschäftigung an eine Ausbildung oder ein Studium, Erprobung, Vertretung u. a.

Eine kalendermäßige Befristung ohne sachlichen Grund (sog. erleichterte Befristung) nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist nur bei der erstmaligen Einstellung eines Arbeitnehmers möglich, mit dem zuvor kein Arbeitsverhältnis (egal ob

\* Soweit die Vertragsparteien benannt werden, erfolgt dies – unabhängig von ihrer Bezeichnung – geschlechtsneutral.

befristet oder unbefristet) bestanden hat. Ein vorheriges Berufsausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber ist unschädlich, nicht aber eine Vorbeschäftigung, auch wenn sie 15 Jahre zurückliegt. Ob länger zurückliegende Vorbeschäftigungen einer Befristung entgegenstehen, ist nach der Rechtsprechung noch offen. Die Höchstdauer einer sachgrundlosen Befristung beträgt zwei Jahre. Innerhalb dieser Höchstdauer kann ein befristeter Vertrag insgesamt dreimal verlängert werden. Eine Verlängerung bedeutet den nahtlosen Anschluss an den jeweils vorhergehenden Befristungszeitraum. Diese Verlängerung muss **vor** Ablauf der vorhergehenden Befristung und **ohne** Änderungen des sonstigen Arbeitsvertragsinhalts erfolgen. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

§ 14 Abs. 2a TzBfG ermöglicht in den ersten vier Jahren nach der **Gründung eines Unternehmens** (bloße Rechtsformwechsel und Umstrukturierungen sind keine Existenzgründungen) die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Höchstdauer von vier Jahren **ohne sachlichen Grund**. Bis zu dieser Gesamtbefristungsdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Eine **sachgrundlose Befristung** des Arbeitsvertrages bis zu fünf Jahren ist nach § 14 Abs. 3 TzBfG auch zulässig bei **Arbeitnehmern ab Vollendung des 52. Lebensjahres**, wenn sie unmittelbar zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos waren, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlichen Beschäftigungsmaßnahme nach dem Sozialgesetzbuch teilgenommen haben. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren kann der so befristete Vertrag mehrfach verlängert werden.

### **Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses**

Ein **kalendermäßig befristeter** Arbeitsvertrag endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Ein **zweckbefristeter** Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks (z.B. Schwangerschaftsvertretung). Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Zweckerreichung zwei Wochen vorher schriftlich mitteilen. Ist die Befristung unwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

### **Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Resturlaub**

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub auch nehmen kann. Er muss deshalb den Arbeitnehmer auffordern, seinen Resturlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass sein Urlaubsanspruch ersatzlos verfällt, wenn dieser den Resturlaub nicht bis Jahresende genommen hat. Nur wenn dringende betriebliche Gründe (z.B. Überlastung der Abteilung) oder in der Person liegende Gründe (z.B. eine Erkrankung) vorliegen, können Urlaubsansprüche ausnahmsweise auf das Folgejahr übertragen werden. Dann muss der Urlaubsanspruch allerdings umgehend in Anspruch genommen werden. Andernfalls verfällt er zum 31.03. des Folgejahres.

Der Arbeitgeber muss diese Aufforderung spätestens drei Monate vor Ablauf des Jahres beweissicher per E-Mail mit Anforderung einer Lesebestätigung an jeden Arbeitnehmer versenden oder als Anschreiben verfassen, dessen Erhalt der Arbeitnehmer auf einer Kopie quittieren muss.

### **Informationspflicht des Arbeitgebers zum Datenschutz**

Seit Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung am 25. Mai 2018 besteht für Arbeitgeber eine Informationspflicht gegenüber Arbeitnehmern bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten. Bitte informieren Sie sich bei Ihrer Kreishandwerkerschaft. Musterschreiben sind dort wie auch auf diversen Internetseiten erhältlich.

Bitte gewünschten  
Arbeitsvertrag  
ankreuzen  
und § 1  
entsprechend  
ausfüllen

**Unbefristeter Arbeitsvertrag**

**Befristeter Arbeitsvertrag**

(gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)

**mit Arbeitnehmern/  
Arbeitnehmerinnen  
im Handwerk**

**ARBEITGEBER/IN**

Zwischen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

– im Folgenden Arbeitgeber/in genannt –

und Herrn/Frau \_\_\_\_\_

geb. am \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

– im Folgenden Arbeitnehmer/in genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## § 1 Inhalt, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Herr/Frau \_\_\_\_\_ wird ab \_\_\_\_\_

als

\_\_\_\_\_

auf **unbestimmte** Dauer eingestellt.

1. Herr/Frau \_\_\_\_\_ wird ab \_\_\_\_\_

als

\_\_\_\_\_

bis zum \_\_\_\_\_ **befristet** eingestellt.

Dieses **kalendermäßig befristete** Arbeitsverhältnis endet zu dem oben bestimmten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Befristung erfolgt

gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ohne ausdrückliche Berufung auf einen sachlichen Grund.

bei Existenzgründern gemäß § 14 Abs. 2a TzBfG ohne ausdrückliche Berufung auf einen sachlichen Grund.

bei Arbeitnehmern/innen ab 52 Jahre gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG ohne ausdrückliche Berufung auf einen sachlichen Grund.

aus folgendem sachlichen Grund:

1. Herr/Frau \_\_\_\_\_ wird ab \_\_\_\_\_

als

\_\_\_\_\_

**befristet** eingestellt. Die Befristung erfolgt aus folgendem sachlichen Grund: \_\_\_\_\_

Dieses **zweckbefristete** Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Sachgrundes, d.h. mit Erreichen des Zwecks.

2. Die Beschäftigung erfolgt als  gewerbliche/r Arbeitnehmer/in  Angestellte/r

Bitte nur  
eine Alternative  
ausfüllen.

Bitte anhand der  
Erläuterungen  
zwischen den  
einzelnen  
Befristungs-  
möglichkeiten  
entscheiden.

Bitte den  
sachlichen  
Grund  
möglichst  
genau  
beschreiben.

3. Für das Arbeitsverhältnis gelten die für das \_\_\_\_\_-Handwerk jeweils aktuellen Tarifverträge (Lohn-, Gehalts-, Rahmen- bzw. Mantel-Tarifvertrag etc.), in deren regionalem Geltungsbereich der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Bei einem etwaigen Wechsel der Branche und/oder der Tarifverträge (so u.a. der Wechsel vom Verbands- zum Haustarifvertrag) gelten die diesem Wechsel entsprechenden Tarifverträge in ihrer jeweils aktuellen Fassung; über einen solchen Wechsel wird der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich informieren. Können auf das Arbeitsverhältnis auch andere Tarifverträge Anwendung finden, legt der Arbeitgeber gem. § 315 BGB die für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifverträge fest.\*)
4. Die Probezeit beträgt – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – \_\_\_\_\_ Monate.\*)
5. Arbeitsort ist \_\_\_\_\_.  
Beschäftigung an verschiedenen Orten ist vereinbart.
6. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – pro Woche \_\_\_\_\_ Stunden. Die Lage der Arbeitszeit bestimmt jeweils der Arbeitgeber.
  - Die Arbeitszeit wird – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – flexibel gestaltet. Sie beträgt im Durchschnitt eines Jahres \_\_\_\_\_ Stunden pro Monat. Mehrstunden und Minusstunden werden in einem Arbeitszeitkonto erfasst. Die Obergrenze für Plus- und Minusstunden beträgt jeweils 100 Stunden, soweit nicht auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifverträge andere Obergrenzen vorsehen, die insoweit Vorrang haben. Bei einem die Obergrenze übersteigenden positiven Saldo erfolgt eine Abgeltung. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der positive Saldo auszuführen. Besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein negativer Saldo, den der/die Arbeitnehmer/in zu vertreten hat, gilt das dafür bereits gezahlte Arbeitsentgelt als Vergütungsvorschuss und wird mit fälligem Verdienst ab Bekanntwerden des Ausscheidens aufgerechnet.
7. Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich,
  - alle ihm/ihr zugewiesenen zumutbaren Arbeiten auszuführen.
  - auch in anderen Abteilungen des Unternehmens, auch an anderen Orten, zu arbeiten.
  - ausdrücklich zur gewissenhaften und sorgfältigen Arbeitsausführung.
8. Er/Sie verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich eine neue Anschrift schriftlich mitzuteilen.
9. Der Arbeitgeber ist berechtigt, unter Einhaltung einer regelmäßigen Ankündigungsfrist von vier Tagen unter Beachtung der sich aus § 3 ArbZG ergebenden Höchstgrenzen der Arbeitszeit Mehrarbeit anzuordnen. Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich zur Leistung von Mehrarbeit. Über Beginn und Ende der Mehrarbeit hat der/die Arbeitnehmer/in täglich Aufzeichnungen zu machen und diese spätestens am folgenden regulären Arbeitstag vom Arbeitgeber oder von dessen Beauftragtem gegenzeichnen zu lassen.

\*1) Falls kein Tarifvertrag gilt oder gelten soll, bitte die Ziffer 3 streichen.

\*1) maximal 6 Monate

## § 2 Arbeitsentgelt

1. Der/Die Arbeitnehmer/in erhält folgendes Arbeitsentgelt:

Bruttovergütung je  Stunde  Woche  Monat

Lohn/Gehalt nach der Tarifgruppe\*) \_\_\_\_\_

im \_\_\_\_\_ Beschäftigungs- bzw. Berufsjahr \_\_\_\_\_ Euro

übertarifliche\*)/allgemeine Zulage \_\_\_\_\_ Euro

Zulage aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalls \_\_\_\_\_ Euro

**Bruttovergütung gesamt:** \_\_\_\_\_ Euro

Akkordlohn

gemäß Akkordtarifvertrag im \_\_\_\_\_-Handwerk\*) \_\_\_\_\_ Euro

gemäß folgender Vereinbarung: \_\_\_\_\_ Euro  
evtl. Beiblatt benutzen

2. Die übertarifliche Zahlung bzw. die allgemeine Zulage ist eine freiwillige Leistung, auf die ein Anspruch für die Zukunft nicht begründet wird. Sie kann mit Erhöhungen der tariflichen oder individuellen Vergütung jederzeit ganz oder teilweise verrechnet werden.

\*1) Falls kein Tarifvertrag gilt oder gelten soll, bitte diese Formulierung streichen.

Bitte nur eine Alternative ankreuzen.

3. Das Arbeitsentgelt ist – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – jeweils am \_\_\_\_\_ zahlbar.
4. Lohn-, Gehalts- und sonstige Ansprüche auf Vergütung darf der/die Arbeitnehmer/in weder abtreten noch verpfänden.

### § 3 Besondere Bezüge

1. In/neben dem in § 2 festgelegten Arbeitsentgelt sind – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – folgende Leistungen oder Sachbezüge enthalten bzw. werden gewährt:

*(Bei Bedarf bitte ausfüllen, sonst streichen)*

2. Soweit dem/der Arbeitnehmer/in eine Weihnachtsgratifikation ausschließlich auf freiwilliger Grundlage oder zusätzlich zur tariflichen Gratifikation eine übertarifliche Zulage gewährt wird, erfolgt dies ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft, auch bei wiederholter Zahlung. Das gilt auch für die in § 3 Ziffer 1 bezeichnete Sondervergütung. Ist das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Auszahlungstages – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt ist dies der 30.11. des Jahres – gekündigt, so entfällt die Gratifikation. Wird das Arbeitsverhältnis vor dem 31.03. des folgenden Jahres beendet, weil es von dem/der Arbeitnehmer/in oder vom Arbeitgeber aus Gründen, die im Verhalten des/der Arbeitnehmers/in liegen, gekündigt worden ist, so ist die Gratifikation bzw. der übertarifliche Anteil zurückzuzahlen; er kann vom Arbeitgeber unter Beachtung der Pfändungsfreigrenze mit Vergütungszahlungen verrechnet werden. Diese Rückzahlungsvereinbarung gilt nicht, wenn die Gratifikation 150,00 Euro nicht übersteigt. Sie gilt auch dann nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in ein Recht zur außerordentlichen Kündigung hat und er/sie sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hierauf beruft.
3. Die vorstehende Regelung findet entsprechende Anwendung auf alle freiwilligen Leistungen mit Gratifikationscharakter.

### § 4 Arbeitsfähigkeit

1. Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, dass er/sie an keiner ansteckenden Krankheit leidet und keine körperlichen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen (z. B. chronische Krankheiten) verschwiegen hat.
2. Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer ihrer/seiner Verhinderung unverzüglich mitzuteilen. Unverzüglichkeit bedeutet möglichst vor Arbeitsbeginn. Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der/die Arbeitnehmer/in eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in dieser Bescheinigung angegeben, so ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, den Arbeitgeber wiederum unverzüglich hiervon zu unterrichten und ebenfalls unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen.

### § 5 Urlaub

1. Der/Die Arbeitnehmer/in hat – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – pro Kalenderjahr \_\_\_\_\_ Werktage/Arbeitstage\*) Erholungsurlaub.
2. Bei sämtlichen Urlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG hinausgehen, handelt es sich um vertraglichen Mehrurlaub. Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet.

Abweichend von § 7 Abs. 3 BUrlG verfällt nicht genommener vertraglicher Mehrurlaub mit Ablauf des 31.12. eines Jahres, es sei denn, der vertragliche Mehrurlaub konnte aus dringenden betrieblichen Gründen im laufenden Kalenderjahr nicht genommen werden.

Im Fall der Übertragung muss der vertragliche Mehrurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Der Verfall von vertraglichem Mehrurlaub findet unabhängig davon statt, ob der Arbeitgeber dazu aufgefordert hatte, den vertraglichen Mehrurlaub zu nehmen, oder ob der Arbeitgeber über die Möglichkeit des Verfalls gesondert aufgeklärt hatte.

\*) Unzutreffendes bitte streichen.

## § 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.
2. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
3. Das befristete Arbeitsverhältnis kann vor Zeitablauf von beiden Vertragsparteien – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden. Ansonsten endet es im Fall der Befristung mit Ablauf der vereinbarten Frist oder mit der Erreichung des Zwecks. Einer Kündigung bedarf es nicht.
4. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das Alter erreicht, ab dem erstmals ein Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente besteht.
5. Entgeltliche, vom Arbeitgeber nicht ausdrücklich genehmigte Nebentätigkeit jeder Art, vor allen Dingen aber Schwarzarbeit und Nebentätigkeit im Gewerk des Arbeitgebers, gelten als wichtiger Grund für eine fristlose arbeitgeberseitige Kündigung.
6. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie **schriftlich** erfolgt. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
7. Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, sich spätestens einen Werktag, nachdem er/sie von der Kündigung bzw. von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt hat, persönlich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden.  
Bei befristeten Arbeitsverträgen besteht die Verpflichtung, sich drei Monate vor Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden. Wenn die Befristung unter drei Monaten liegt, besteht die Verpflichtung unverzüglich.  
Darüber hinaus ist er/sie verpflichtet, aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen.  
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den/die Arbeitnehmer/in zur Erfüllung seiner/ihrer Meldepflicht und zur Arbeitssuche freizustellen.  
Bei verspäteten Meldungen kann das Arbeitslosengeld seitens der Agentur für Arbeit gekürzt werden.

nur unbefristeter  
Arbeitsvertrag

nur befristeter  
Arbeitsvertrag

nur unbefristeter  
Arbeitsvertrag

nur befristeter  
Arbeitsvertrag

## § 7 Ausschlussfrist

1. Soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt, verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
2. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn oder – soweit ein Tarifvertrag über Mindestlohnansprüche Anwendung findet – auf den tarifvertraglichen Mindestlohn. Diese Ansprüche werden ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich der Ausschlussfrist gemäß Ziffer 1 ausgenommen.
3. Darüber hinaus gilt diese Ausschlussfrist nicht für Ansprüche aus Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen, soweit es sich um gesetzliche(n) Urlaub, Verzugszinsen und die Verzugspauschale handelt. Ausgenommen von den vorstehenden Ausschlussfristen sind auch Ansprüche, die auf vorsätzlichem sowie grob fahrlässigem Verhalten beruhen sowie unabdingbare gesetzliche Ansprüche.

## § 8 Kurzarbeit

1. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen oder der vollständigen Einstellung des Betriebs kann es erforderlich sein, Kurzarbeit einzuführen. Voraussetzung ist ein erheblicher, vorübergehender Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsagentur zur Erlangung von Kurzarbeitergeld angezeigt wurde (§§ 95 ff. SGB III). Der Arbeitgeber ist daher berechtigt, Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von mindestens fünf Wochen anzuordnen.  
Der/Die Arbeitnehmer/in ist bei der Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und die Vergütung gemäß § 2 im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend verringert wird.  
Der Umfang der Kurzarbeit bestimmt sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und reicht bis zur Möglichkeit der Verringerung der Arbeitszeit auf „Kurzarbeit 0“.
2. Die Berechtigung zur Anordnung von Kurzarbeit besteht unabhängig davon, ob in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin individuell die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorliegen oder nicht.

3. Leistet die Agentur für Arbeit kein Kurzarbeitergeld aus Gründen, die nicht durch den/die Arbeitnehmer/in veranlasst oder beeinflussbar sind, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin für die Zeit der Kurzarbeit denjenigen Betrag, den der/die Arbeitnehmer/in ansonsten als Kurzarbeitergeld erhalten hätte.
4. Ob Kurzarbeit angeordnet wird oder nicht, liegt in der unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers.

## § 9 Verschwiegenheitserklärung

Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse (z. B. Preislisten, Muster, Pläne und Daten sowie sonstige Unterlagen, Dokumente und Informationen etc.), die ihm/ihr aufgrund und im Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt insbesondere für personenbezogene Daten (z. B. Kundendaten, Inhalte der Kundendatei etc.), deren Verarbeitung der/die Arbeitnehmer/in zudem nur ausschließlich auf Weisung des Arbeitgebers vornehmen darf.

Eine Verletzung dieser Verpflichtung, die nicht nur während, sondern auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter besteht, kann erhebliche Bußgelder und Schadenersatzansprüche sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen (z. B. Abmahnung, Kündigung etc.) nach sich ziehen.

## § 10 Vertragsänderungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen. Gleiches gilt für Nebenabreden zu diesem Vertrag.

## § 11 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages nicht rechtswirksam sein, führt dies nicht zur Ungültigkeit der übrigen Vereinbarungen. Eine unwirksame Vereinbarung wird durch eine solche ersetzt, die wirtschaftlich dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben.

## § 12 Besondere Vereinbarungen

---

*evtl. Beiblatt benutzen*

---



---



---

Ort \_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

---

*Unterschrift des/der Arbeitgebers/in*

---

*Unterschrift des/der Arbeitnehmers/in*



Bitte gewünschten  
Arbeitsvertrag  
ankreuzen  
und § 1  
entsprechend  
ausfüllen

**Unbefristeter Arbeitsvertrag**

**Befristeter Arbeitsvertrag**

(gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)

**mit Arbeitnehmern/  
Arbeitnehmerinnen  
im Handwerk**

Zwischen

\_\_\_\_\_  
*Name des Betriebes*

\_\_\_\_\_  
*vollständige Anschrift*

– im Folgenden Arbeitgeber/in genannt –

und Herrn/Frau

\_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*vollständige Anschrift*

– im Folgenden Arbeitnehmer/in genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## § 1 Inhalt, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Herr/Frau \_\_\_\_\_ wird ab \_\_\_\_\_

als

\_\_\_\_\_  
*genaue Berufsbezeichnung*

auf **unbestimmte** Dauer eingestellt.

1. Herr/Frau \_\_\_\_\_ wird ab \_\_\_\_\_

als

\_\_\_\_\_  
*genaue Berufsbezeichnung*

bis zum \_\_\_\_\_ **befristet** eingestellt.

Dieses **kalendermäßig befristete** Arbeitsverhältnis endet zu dem oben bestimmten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Befristung erfolgt

gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ohne ausdrückliche Berufung auf einen sachlichen Grund.

bei Existenzgründern gemäß § 14 Abs. 2a TzBfG ohne ausdrückliche Berufung auf einen sachlichen Grund.

bei Arbeitnehmern/innen ab 52 Jahre gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG ohne ausdrückliche Berufung auf einen sachlichen Grund.

aus folgendem sachlichen Grund:

1. Herr/Frau \_\_\_\_\_ wird ab \_\_\_\_\_

als

\_\_\_\_\_  
*genaue Berufsbezeichnung*

**befristet** eingestellt. Die Befristung erfolgt aus folgendem sachlichen Grund: \_\_\_\_\_

Dieses **zweckbefristete** Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Sachgrundes, d.h. mit Erreichen des Zwecks.

2. Die Beschäftigung erfolgt als  gewerbliche/r Arbeitnehmer/in  Angestellte/r

Bitte nur  
eine Alternative  
ausfüllen.

Bitte anhand der  
Erläuterungen  
zwischen den  
einzelnen  
Befristungs-  
möglichkeiten  
entscheiden.

Bitte den  
sachlichen  
Grund  
möglichst  
genau  
beschreiben.

3. Für das Arbeitsverhältnis gelten die für das \_\_\_\_\_-Handwerk jeweils aktuellen Tarifverträge (Lohn-, Gehalts-, Rahmen- bzw. Mantel-Tarifvertrag etc.), in deren regionalem Geltungsbereich der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Bei einem etwaigen Wechsel der Branche und/oder der Tarifverträge (so u.a. der Wechsel vom Verbands- zum Haustarifvertrag) gelten die diesem Wechsel entsprechenden Tarifverträge in ihrer jeweils aktuellen Fassung; über einen solchen Wechsel wird der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich informieren. Können auf das Arbeitsverhältnis auch andere Tarifverträge Anwendung finden, legt der Arbeitgeber gem. § 315 BGB die für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifverträge fest.\*)
4. Die Probezeit beträgt – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – \_\_\_\_\_ Monate.\*)
5. Arbeitsort ist \_\_\_\_\_.  
Beschäftigung an verschiedenen Orten ist vereinbart.
6. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – pro Woche \_\_\_\_\_ Stunden. Die Lage der Arbeitszeit bestimmt jeweils der Arbeitgeber.
  - Die Arbeitszeit wird – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – flexibel gestaltet. Sie beträgt im Durchschnitt eines Jahres \_\_\_\_\_ Stunden pro Monat. Mehrstunden und Minusstunden werden in einem Arbeitszeitkonto erfasst. Die Obergrenze für Plus- und Minusstunden beträgt jeweils 100 Stunden, soweit nicht auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifverträge andere Obergrenzen vorsehen, die insoweit Vorrang haben. Bei einem die Obergrenze übersteigenden positiven Saldo erfolgt eine Abgeltung. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der positive Saldo auszuführen. Besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein negativer Saldo, den der/die Arbeitnehmer/in zu vertreten hat, gilt das dafür bereits gezahlte Arbeitsentgelt als Vergütungsvorschuss und wird mit fälligem Verdienst ab Bekanntwerden des Ausscheidens aufgerechnet.
7. Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich,
  - alle ihm/ihr zugewiesenen zumutbaren Arbeiten auszuführen.
  - auch in anderen Abteilungen des Unternehmens, auch an anderen Orten, zu arbeiten.
  - ausdrücklich zur gewissenhaften und sorgfältigen Arbeitsausführung.
8. Er/Sie verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich eine neue Anschrift schriftlich mitzuteilen.
9. Der Arbeitgeber ist berechtigt, unter Einhaltung einer regelmäßigen Ankündigungsfrist von vier Tagen unter Beachtung der sich aus § 3 ArbZG ergebenden Höchstgrenzen der Arbeitszeit Mehrarbeit anzuordnen. Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich zur Leistung von Mehrarbeit. Über Beginn und Ende der Mehrarbeit hat der/die Arbeitnehmer/in täglich Aufzeichnungen zu machen und diese spätestens am folgenden regulären Arbeitstag vom Arbeitgeber oder von dessen Beauftragtem gegenzeichnen zu lassen.

\*1) Falls kein Tarifvertrag gilt oder gelten soll, bitte die Ziffer 3 streichen.

\*1) maximal 6 Monate

## § 2 Arbeitsentgelt

1. Der/Die Arbeitnehmer/in erhält folgendes Arbeitsentgelt:

Bruttovergütung je  Stunde  Woche  Monat

Lohn/Gehalt nach der Tarifgruppe\*) \_\_\_\_\_

im \_\_\_\_\_ Beschäftigungs- bzw. Berufsjahr \_\_\_\_\_ Euro

übertarifliche\*)/allgemeine Zulage \_\_\_\_\_ Euro

Zulage aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalls \_\_\_\_\_ Euro

**Bruttovergütung gesamt:** \_\_\_\_\_ **Euro**

Akkordlohn

gemäß Akkordtarifvertrag im \_\_\_\_\_-Handwerk\*) \_\_\_\_\_ Euro

gemäß folgender Vereinbarung: \_\_\_\_\_ Euro

evtl. Beiblatt benutzen

2. Die übertarifliche Zahlung bzw. die allgemeine Zulage ist eine freiwillige Leistung, auf die ein Anspruch für die Zukunft nicht begründet wird. Sie kann mit Erhöhungen der tariflichen oder individuellen Vergütung jederzeit ganz oder teilweise verrechnet werden.

\*1) Falls kein Tarifvertrag gilt oder gelten soll, bitte diese Formulierung streichen.

Bitte nur eine Alternative ankreuzen.

3. Das Arbeitsentgelt ist – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – jeweils am \_\_\_\_\_ zahlbar.
4. Lohn-, Gehalts- und sonstige Ansprüche auf Vergütung darf der/die Arbeitnehmer/in weder abtreten noch verpfänden.

### § 3 Besondere Bezüge

1. In/neben dem in § 2 festgelegten Arbeitsentgelt sind – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – folgende Leistungen oder Sachbezüge enthalten bzw. werden gewährt:

*(Bei Bedarf bitte ausfüllen, sonst streichen)*

2. Soweit dem/der Arbeitnehmer/in eine Weihnachtsgratifikation ausschließlich auf freiwilliger Grundlage oder zusätzlich zur tariflichen Gratifikation eine übertarifliche Zulage gewährt wird, erfolgt dies ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft, auch bei wiederholter Zahlung. Das gilt auch für die in § 3 Ziffer 1 bezeichnete Sondervergütung. Ist das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Auszahlungstages – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt ist dies der 30.11. des Jahres – gekündigt, so entfällt die Gratifikation. Wird das Arbeitsverhältnis vor dem 31.03. des folgenden Jahres beendet, weil es von dem/der Arbeitnehmer/in oder vom Arbeitgeber aus Gründen, die im Verhalten des/der Arbeitnehmers/in liegen, gekündigt worden ist, so ist die Gratifikation bzw. der übertarifliche Anteil zurückzuzahlen; er kann vom Arbeitgeber unter Beachtung der Pfändungsfreigrenze mit Vergütungszahlungen verrechnet werden. Diese Rückzahlungsvereinbarung gilt nicht, wenn die Gratifikation 150,00 Euro nicht übersteigt. Sie gilt auch dann nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in ein Recht zur außerordentlichen Kündigung hat und er/sie sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hierauf beruft.
3. Die vorstehende Regelung findet entsprechende Anwendung auf alle freiwilligen Leistungen mit Gratifikationscharakter.

### § 4 Arbeitsfähigkeit

1. Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, dass er/sie an keiner ansteckenden Krankheit leidet und keine körperlichen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen (z. B. chronische Krankheiten) verschwiegen hat.
2. Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer ihrer/seiner Verhinderung unverzüglich mitzuteilen. Unverzüglichkeit bedeutet möglichst vor Arbeitsbeginn. Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der/die Arbeitnehmer/in eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in dieser Bescheinigung angegeben, so ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, den Arbeitgeber wiederum unverzüglich hiervon zu unterrichten und ebenfalls unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen.

### § 5 Urlaub

1. Der/Die Arbeitnehmer/in hat – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – pro Kalenderjahr \_\_\_\_\_ Werktage/Arbeitstage<sup>\*)</sup> Erholungsurlaub.
2. Bei sämtlichen Urlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG hinausgehen, handelt es sich um vertraglichen Mehrurlaub. Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet.

Abweichend von § 7 Abs. 3 BUrlG verfällt nicht genommener vertraglicher Mehrurlaub mit Ablauf des 31.12. eines Jahres, es sei denn, der vertragliche Mehrurlaub konnte aus dringenden betrieblichen Gründen im laufenden Kalenderjahr nicht genommen werden.

Im Fall der Übertragung muss der vertragliche Mehrurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Der Verfall von vertraglichem Mehrurlaub findet unabhängig davon statt, ob der Arbeitgeber dazu aufgefordert hatte, den vertraglichen Mehrurlaub zu nehmen, oder ob der Arbeitgeber über die Möglichkeit des Verfalls gesondert aufgeklärt hatte.

<sup>\*)</sup> Unzutreffendes bitte streichen.

## § 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.
2. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
3. Das befristete Arbeitsverhältnis kann vor Zeitablauf von beiden Vertragsparteien – soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt – unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden. Ansonsten endet es im Fall der Befristung mit Ablauf der vereinbarten Frist oder mit der Erreichung des Zwecks. Einer Kündigung bedarf es nicht.
4. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das Alter erreicht, ab dem erstmals ein Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente besteht.
5. Entgeltliche, vom Arbeitgeber nicht ausdrücklich genehmigte Nebentätigkeit jeder Art, vor allen Dingen aber Schwarzarbeit und Nebentätigkeit im Gewerk des Arbeitgebers, gelten als wichtiger Grund für eine fristlose arbeitgeberseitige Kündigung.
6. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie **schriftlich** erfolgt. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
7. Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, sich spätestens einen Werktag, nachdem er/sie von der Kündigung bzw. von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt hat, persönlich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden.

nur unbefristeter  
Arbeitsvertrag

nur befristeter  
Arbeitsvertrag

nur unbefristeter  
Arbeitsvertrag

nur befristeter  
Arbeitsvertrag

Bei befristeten Arbeitsverträgen besteht die Verpflichtung, sich drei Monate vor Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden. Wenn die Befristung unter drei Monaten liegt, besteht die Verpflichtung unverzüglich.

Darüber hinaus ist er/sie verpflichtet, aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den/die Arbeitnehmer/in zur Erfüllung seiner/ihrer Meldepflicht und zur Arbeitssuche freizustellen.

Bei verspäteten Meldungen kann das Arbeitslosengeld seitens der Agentur für Arbeit gekürzt werden.

## § 7 Ausschlussfrist

1. Soweit tarifvertraglich nicht anders geregelt, verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
2. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn oder – soweit ein Tarifvertrag über Mindestlohnansprüche Anwendung findet – auf den tarifvertraglichen Mindestlohn. Diese Ansprüche werden ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich der Ausschlussfrist gemäß Ziffer 1 ausgenommen.
3. Darüber hinaus gilt diese Ausschlussfrist nicht für Ansprüche aus Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen, soweit es sich um gesetzliche(n) Urlaub, Verzugszinsen und die Verzugszuschale handelt. Ausgenommen von den vorstehenden Ausschlussfristen sind auch Ansprüche, die auf vorsätzlichem sowie grob fahrlässigem Verhalten beruhen sowie unabdingbare gesetzliche Ansprüche.

## § 8 Kurzarbeit

1. Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen oder der vollständigen Einstellung des Betriebs kann es erforderlich sein, Kurzarbeit einzuführen. Voraussetzung ist ein erheblicher, vorübergehender Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsagentur zur Erlangung von Kurzarbeitergeld angezeigt wurde (§§ 95 ff. SGB III). Der Arbeitgeber ist daher berechtigt, Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von mindestens fünf Wochen anzuordnen.

Der/Die Arbeitnehmer/in ist bei der Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und die Vergütung gemäß § 2 im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend verringert wird.

Der Umfang der Kurzarbeit bestimmt sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und reicht bis zur Möglichkeit der Verringerung der Arbeitszeit auf „Kurzarbeit 0“.

2. Die Berechtigung zur Anordnung von Kurzarbeit besteht unabhängig davon, ob in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin individuell die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorliegen oder nicht.

3. Leistet die Agentur für Arbeit kein Kurzarbeitergeld aus Gründen, die nicht durch den/die Arbeitnehmer/in veranlasst oder beeinflussbar sind, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin für die Zeit der Kurzarbeit denjenigen Betrag, den der/die Arbeitnehmer/in ansonsten als Kurzarbeitergeld erhalten hätte.
4. Ob Kurzarbeit angeordnet wird oder nicht, liegt in der unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers.

## § 9 Verschwiegenheitserklärung

Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse (z. B. Preislisten, Muster, Pläne und Daten sowie sonstige Unterlagen, Dokumente und Informationen etc.), die ihm/ihr aufgrund und im Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt insbesondere für personenbezogene Daten (z. B. Kundendaten, Inhalte der Kundendatei etc.), deren Verarbeitung der/die Arbeitnehmer/in zudem nur ausschließlich auf Weisung des Arbeitgebers vornehmen darf.

Eine Verletzung dieser Verpflichtung, die nicht nur während, sondern auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter besteht, kann erhebliche Bußgelder und Schadenersatzansprüche sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen (z. B. Abmahnung, Kündigung etc.) nach sich ziehen.

## § 10 Vertragsänderungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen. Gleiches gilt für Nebenabreden zu diesem Vertrag.

## § 11 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages nicht rechtswirksam sein, führt dies nicht zur Ungültigkeit der übrigen Vereinbarungen. Eine unwirksame Vereinbarung wird durch eine solche ersetzt, die wirtschaftlich dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben.

## § 12 Besondere Vereinbarungen

evtl. Beiblatt benutzen

Ort \_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des/der Arbeitgebers/in

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des/der Arbeitnehmers/in

