

Allgemeine Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer* im Einzelhandel

§ 1 Allgemeine Pflichten, Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Er wird mit allen einschlägigen Arbeiten nach näherer Anweisung seiner Vorgesetzten beschäftigt.

Der Arbeitgeber ist unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers nach billigem Ermessen berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere gleichwertige Tätigkeit auch in einem anderen Betrieb und/oder an einem anderen Ort zuzuweisen. Der Vorbehalt gilt auch für zukünftig übertragene Aufgabenbereiche.

Das Recht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer andere Arbeiten zu übertragen, wird auch durch eine langwährende Tätigkeit am selben Arbeitsplatz bzw. Arbeitsort nicht eingeschränkt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Wunsch des Arbeitgebers Kleidung nach Vorgabe des Arbeitgebers zu tragen.

§ 2 Entgeltzahlung / widerrufliche Zulagen

Die Bezüge werden nachträglich am Ende des betriebsüblichen Entgeltzahlungszeitraumes gezahlt. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto.

Vor Fälligkeit auf die Vergütung geleistete Zahlungen sind Vorschüsse, auch wenn für die Rückzahlung Raten vereinbart werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein zu viel gezahlter Vorschuss sofort zurückzuzahlen. Der Gegenwert aus unbezahlten Warenbezügen gilt als Vorschuss.

Vom Arbeitgeber zusätzlich zum Grundgehalt gezahlte Zulagen können aus wirtschaftlichen Gründen, aus Gründen in der Leistung oder im Verhalten des Arbeitnehmers unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von einem Monat nach billigem Ermessen ganz oder teilweise widerrufen werden. Als Widerrufsgründe kommen insbesondere in Betracht:

- ein negatives wirtschaftliches Ergebnis (Rückgang des handelsbilanziellen Gewinns gegenüber dem Vorjahr) oder ein Umsatzrückgang von mehr als 10 % des Unternehmens und / oder der Betriebsabteilung, in der Arbeitnehmer beschäftigt ist;
- Kostensenkungsmaßnahmen zum Ausgleich von Verlusten;
- die Einführung neuer Vergütungsmodelle;
- der Entzug bzw. Wegfall einer Zusatzaufgabe, für die der Arbeitnehmer eine Zulage erhalten hat;
- eine um mindestens 30 % unterdurchschnittliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten;
- eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, die zu einer Abmahnung geführt hat.

Der Widerruf ist nur insoweit möglich, als hierdurch die Gesamtvergütung des Arbeitnehmers um weniger als 25 % vermindert wird. Das gesetzliche Mindestentgelt bleibt dabei stets unangetastet.

Zulagen im Sinne dieser Vorschrift sind auch Personalrabatte und sonstige Personalvergünstigungen. Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass die Personalkaufumsätze im Lohnkonto erfasst werden und er den geldwerten Vorteil bei Überschreiten des jeweils gültigen Steuerfreibetrags selbst voll versteuern muss. Ein Wiederverkauf der zu rabattierten Sätzen gekauften Waren ist untersagt und kann zu arbeitsrechtlichen Sanktionen führen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Vergütungsabrechnung des Arbeitgebers auf ihre Stimmigkeit zu überprüfen. Unstimmigkeiten in der Gehaltsabrechnung oder bei dem überwiesenen Betrag hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Zuviel gezahltes Entgelt oder sonstige Geldleistungen kann der Arbeitgeber, einschließlich überzahlter Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge, nach den Grundsätzen über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung heraus verlangen, es sei denn, die Überzahlung des Arbeitgebers beruhte auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Der Arbeitnehmer kann sich auf den Wegfall der Bereicherung nicht 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.

*Ungeachtet des Begriffs Arbeitnehmer gelten diese Vertragsbedingungen für Arbeitnehmer jeglichen Geschlechts. Die Verwendung der männlichen Form dient der Vereinfachung und Übersichtlichkeit. Sie ist kein Zeichen unterschiedlicher Behandlung der Geschlechter

Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt der Arbeitnehmer. Hiervon ausgenommen sind unwirksame, unberechtigte oder fehlerhafte Pfändungen sowie die Drittschuldnererklärung. Für jeden Bearbeitungsvorgang wie Überweisung, Abfassung eines Schreibens etc. werden Kosten von EUR 5,- festgelegt. Das gilt nicht, soweit dadurch der unpfändbare Teil des Gehalts geschmälert wird. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist der Arbeitgeber berechtigt, diese in Ansatz zu bringen. Dem Arbeitnehmer wird der Nachweis gestattet, ein Schaden oder ein Aufwand sei überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger als der Pauschbetrag.

§ 3 Arbeitszeit und Arbeitszeitkonto, Überstunden, Kurzarbeit

Wenn im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Monats-/Quartals- oder Jahresdurchschnitt bei Zahlung einer regelmäßigen monatlichen Vergütung geleistet wird, wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto erfasst, das über den vereinbarten Durchschnittszeitraum geführt wird. Die Vergütung für Zeiten des Abbaus von Über-/Mehrarbeitsstunden (Freizeitausgleich) erfolgt nur nach der regelmäßigen monatlichen Vergütung. Der Anordnung von Freizeitausgleich kann der Arbeitnehmer nur widersprechen, wenn dringende persönliche Gründe vorliegen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Mehrarbeit/Überstunden sowie Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Rahmen der jeweils geltenden Bestimmungen zu leisten. Voraussetzung für die Anordnung von Überstunden sind betriebliche Erfordernisse, insbesondere aufgrund eines nicht planbaren Mehrbedarfs an Arbeit. Der Arbeitgeber hat bei der Anordnung billiges Ermessen gemäß § 106 GewO und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu wahren.

Ansprüche aus der Leistung von Mehrarbeit/Überstunden bestehen nur, wenn und soweit die Mehrarbeit/Überstunden durch den Arbeitgeber angeordnet oder genehmigt worden sind. Das gilt auch für Arbeitszeit, die von Teilzeitbeschäftigten über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Werden durch geleistete Mehrarbeit / Überstunden Gutstunden auf einem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers erfasst, ist der Arbeitgeber berechtigt, diese mit Minusstunden zu verrechnen.

Über Beginn und Ende der Mehrarbeit/Überstunden und über von Teilzeitbeschäftigten zusätzlich geleistete Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer täglich Aufzeichnungen zu machen und diese spätestens am folgenden Arbeitstag vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten gegenzeichnen zu lassen.

Auch wenn der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers wiederholt Mehrarbeit oder Überstunden leistet, bleibt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Übrigen unverändert. Aus der wiederholten Anordnung von Mehrarbeits- und/oder Überstunden entsteht kein Anspruch auf deren künftige Anordnung oder entsprechende Vergütung.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Arbeitszeit vorübergehend ohne Entgeltausgleich zu verringern, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vorliegen (derzeit geregelt in den §§ 95 ff. SGB III). Die Verringerung ist dem Arbeitnehmer spätestens 14 Tage vorher anzuzeigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe eine schnellere Verringerung erfordern.

§ 4 Freiwillige Sonderzuwendungen

Wenn der Arbeitgeber - zusätzlich zum laufenden Entgelt - nicht zuvor vertraglich vereinbarte einmalige Sonderzuwendungen etwa zu Weihnachten, zum Urlaub oder aus sonstigen besonderen Anlässen erbringt, erfolgt dies freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch bei wiederholter Zahlung ein Anspruch des Arbeitnehmers nur auf die jeweils erhaltenen, nicht aber auf weitere Leistungen für die Zukunft entsteht. Dies gilt nicht für Sonderzahlungen, die auf einer individuellen Vertragsabrede mit dem Arbeitnehmer im Sinne des § 305 b BGB beruhen.

Im Kalenderjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben im Falle der Gewährung von Sonderzuwendungen Anspruch auf so viele Zwölftel der Sonderzuwendung als sie volle Tätigkeitsmonate dem Betrieb angehören.

Für Zeiten eines unentschuldigtem Fehlens sowie für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Zahlung von Sonderzuwendungen. Als ruhendes Arbeitsverhältnis gelten dabei insbesondere ein zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbarter unbezahlter Urlaub sowie die Elternzeit, ferner auch der Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Zeit, der Bezug von Arbeitslosengeld sowie Pflegezeiten im Sinne des Pflegezeitgesetzes. Unerheblich ist insoweit, ob das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder kraft Vereinbarung ruht. Bei teilweisem Ruhen während des Bemessungszeitraums entsteht im Falle der Gewährung von Sonderzuwendungen der Anspruch hierauf nur anteilig.

Der Arbeitgeber ist im Falle der Gewährung von Sonderzuwendungen berechtigt, diese bei Fehlzeiten des Arbeitnehmers aufgrund von Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach § 4 a des Entgeltfortzahlungsgesetzes für jeden Fehltag um ein Viertel des Arbeitsentgelts zu kürzen, das auf einen Arbeitstag fällt.

Bemessungszeitraum ist im Falle der Gewährung einer Sonderzuwendung der Zeitraum von einem Jahr vor der Auszahlung der Sonderzuwendung.

Zuviel gezahlte Sonderzuwendungen sind als Vorschuss zurückzuzahlen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit seiner Rückzahlungsforderung gegen rückständige oder nach der Kündigung oder dem Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung bzw. bis zum Befristungsablauf fällig werdende Vergütungsansprüche aufzurechnen.

Keinen Anspruch auf eine gewährte Sonderzuwendung für das Jahr des Austritts haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auch ungeachtet der Verwirkung und/oder Geltendmachung der Vertragsstrafe durch den Arbeitgeber wie in den in § 14 Nr. 3 bis 5 genannten Fällen endet. Wird das Arbeitsverhältnis nach Auszahlung der Jahressonderzahlung innerhalb des Kalenderjahrs der Auszahlung gekündigt, so ist die Jahressonderzahlung in den in § 14 Nr. 3 bis 5 genannten Fällen ungeachtet der Verwirkung und/oder Geltendmachung der Vertragsstrafe durch den Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer als Vorschuss zurückzuzahlen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, diese Forderung mit rückständigen oder nach der Kündigung fällig werdenden Vergütungsansprüchen zu verrechnen.

§ 5 Urlaub – Freiwilligkeitsvorbehalt, Kürzungsregelungen

1. Arbeitet der Arbeitnehmer bei einem nach Werktagen bemessenen Urlaubsanspruch nicht in einer 6-Tage-Woche bzw. bei einem nach Arbeitstagen bemessenen Urlaubsanspruch nicht in einer 5-Tage-Woche, wird der Urlaubsanspruch in individuelle Arbeitstage umgerechnet, die der Arbeitnehmer regelmäßig in der Woche erbringt.
2. Für den Fall, dass dem Arbeitnehmer ein vertraglicher Mehrurlaub gewährt wurde, stellt dieser gewährte Mehrurlaub eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers dar, auf die für zukünftige Jahre auch dann kein Rechtsanspruch entsteht, wenn der Mehrurlaub wiederholt gewährt wird. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber nicht jährlich neu auf die Freiwilligkeit der zusätzlichen Urlaubsgewährung hinweist. Der Arbeitgeber entscheidet jährlich neu, ob und unter welchen Voraussetzungen er dem Arbeitnehmer einen über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Mehrurlaub gewährt.

Ein etwaig gewährter vertraglicher Mehrurlaub mindert sich um ein Zwölftel für jeden Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung oder auf Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld hatte.

3. Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub, dann einen ggf. bestehenden Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub (z. B. für Schwerbehinderte). Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wird ein etwaiger vertraglicher Mehrurlaub gewährt.
4. Im Eintritts- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer, soweit der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten wird, für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Betrieb Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Arbeitsfreistellung infolge von Elternzeit oder Pflegezeit wird der Jahresurlaubsanspruch um ein Zwölftel gekürzt.

5. Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu nehmen.
 - a. Eine Übertragung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs auf das nächste Kalenderjahr (Folgejahr) ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung ist der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres zu nehmen. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. im Falle der Übertragung am 31.03. des Folgejahres verfällt, wenn er den Urlaub nicht genommen hat.
 - b. Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verfällt er 15 (fünfzehn) Monate nach Ende des Urlaubsjahres, also am 31.03. des Jahres, das auf das Folgejahr folgt.
 - c. Für den etwaigen vertraglichen Mehrurlaub gilt abweichend vom gesetzlichen Mindesturlaub, dass er am 31.12. des Urlaubsjahres auch dann verfällt, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen wie Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen kann oder der Arbeitgeber Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen hat.
6. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden, so wird der noch bestehende gesetzliche Urlaubsanspruch finanziell abgegolten. Darüber hinaus bestehende vertragliche Mehrurlaubsansprüche verfallen.
7. Hat der Arbeitnehmer bei Austritt mehr Urlaub erhalten als ihm vertraglich zusteht, so hat er das auf die überzähligen Urlaubstage erhaltene Urlaubsentgelt zu erstatten, soweit die überzähligen Urlaubstage den gesetzlichen Mindesturlaub überschritten haben.
8. Bei eigenmächtiger Urlaubsnahme, beharrlicher Arbeitsverweigerung, mehrfachem unentschuldigtem Fehlen oder Arbeitsvertragsbruchs durch den Arbeitnehmer verwirkt der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch, soweit dieser den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen – bezogen auf eine 5-Tage-Woche – pro Jahr übersteigt.
9. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsantritt eine Urlaubsbescheinigung des letzten Arbeitgebers vorzulegen. Der Arbeitgeber kann die Gewährung von Urlaub solange verweigern, bis diese Bescheinigung vorliegt. Vom letzten Arbeitgeber gewährter Urlaub wird gemäß § 6 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes angerechnet.

§ 6 Nebentätigkeit

Jede Nebentätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bedarf, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat die beabsichtigte Nebentätigkeit schriftlich beim Arbeitgeber unter Angabe von Art, Ort und Dauer der Tätigkeit anzuzeigen. Die Zustimmung wird erteilt, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Arbeitnehmers innerhalb von 4 Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht gefällt, gilt die Zustimmung als erteilt.

Nach erteilter Zustimmung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber Änderungen hinsichtlich Art, Ort und Dauer der Nebentätigkeit anzuzeigen.

Das Zustimmungserfordernis gemäß Abs. 1 besteht nicht für die Aufnahme karitativer, konfessioneller oder politischer Tätigkeiten, sofern sie die Tätigkeit nach Maßgabe dieses Vertrags nicht beeinträchtigen.

Die Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden, wenn das Interesse des Arbeitgebers dies auch unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers rechtfertigt.

§ 7 Verschwiegenheitspflichten, Geheimhaltung

Ein Geschäftsgeheimnis ist eine Information, die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist und die Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist und bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.

Zu den geheim zuhaltenden Geschäftsgeheimnissen zählen insbesondere:

- Geschäftsstrategien
- wirtschaftliche Planungen
- Preiskalkulationen und -gestaltungen
- Wettbewerbsmarktanalysen
- Umsatz- und Absatzzahlen
- Personaldaten
- Personalrestrukturierungskonzepte
- Produktspezifikationen
- Erfindungen, technische Verfahren und Abläufe, die nicht öffentlich bekannt sind und einen wirtschaftlichen Wert für das Unternehmen darstellen
- Kundendaten
- Lieferantendaten
- Passwörter, Zugangskennungen

Die Geheimhaltungspflicht gilt ferner für Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen, die Kunden, Lieferanten oder andere Geschäftspartner des Arbeitgebers betreffen, soweit der Arbeitgeber ein offensichtliches berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung hat oder der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf sein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse hingewiesen hat.

Geschäftsgeheimnisse sind grundsätzlich jedem gegenüber zu verschweigen, dem sie nicht mit Berechtigung zugänglich sind. Dies gilt auch in Bezug auf andere Arbeitnehmer des Arbeitgebers, die aufgrund ihrer Stellung und Funktion nicht zur Kenntnis des Geheimnisses berechtigt sind. Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass eine unbefugte Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen an Dritte ein strafbares Verhalten darstellt.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsführung bezeichnet bzw. aus der Sicht eines objektiven Dritten als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Einwilligung der Geschäftsführung vor dem Zugriff und der Kenntnisnahme durch unbefugte Dritte zu schützen. Alle den Arbeitgeber oder Verbundene Unternehmen betreffenden dienstlichen Unterlagen müssen sorgfältig verwahrt und gegen Einsichtnahme unbefugter Dritter geschützt werden und dürfen nicht zu anderen als dienstlichen Zwecken fotokopiert, gespeichert, in anderer Weise vervielfältigt, verarbeitet, genutzt oder versendet werden. Untersagt ist insb. das Weiterleiten dienstlicher Unterlagen an private E-Mail-Adressen sowie das Speichern von Dateien auf privaten Datenträgern wie Festplatten oder USB-Sticks. Dienstliche Unterlagen dürfen nur aufgrund einer Erlaubnis in einer betrieblichen Regelung oder mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers aus den Geschäftsräumen des Arbeitgebers entfernt werden. Solange keine betriebliche Regelung und keine Anordnung des Vorgesetzten dem Mitarbeiter die Entfernung von dienstlichen Unterlagen aus den Geschäftsräumen des Arbeitgebers verbietet oder in bestimmter Weise beschränkt, ist der Mitarbeiter berechtigt, die seinen Arbeitsbereich betreffenden dienstlichen Unterlagen auch außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers mit sich zu führen, soweit dies zur Ausübung seiner Tätigkeit erforderlich ist.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Einhaltung der Compliance-Vorgaben, der Datenschutz-Vorgaben, der Sicherheitsbestimmungen und der sonstigen betrieblichen Verhaltensregeln, die u.a. dem Geheimnisschutz, dem Schutz vertraulicher Informationen und der betrieblichen Sicherheit dienen.

Die Erlangung, die Nutzung oder die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses fällt nicht unter die vorstehenden Verschwiegenheitspflichten und das gesetzliche Verbot des § 4 GeschGehG, wenn dies zum Schutz eines berechtigten Interesses des Arbeitnehmers erfolgt, insbesondere zur Ausübung des Rechts der freien Meinungsäußerung und der Informationsfreiheit, einschließlich der Achtung der Freiheit und der Pluralität der Medien; zur Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens, wenn die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung geeignet ist, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen

oder im Rahmen der Offenlegung durch Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitnehmervertretung, wenn dies erforderlich ist, damit die Arbeitnehmervertretung ihre Aufgaben erfüllen kann. Offenkundige Tatsachen unterliegen keinem Geheimnisschutz und begründen keine Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers.

Die in dieser Vorschrift geregelten Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflichten finden keine Anwendung auf eine Meldung oder Offenlegung des Arbeitnehmers, sofern er dabei zur Offenbarung des Geschäftsgeheimnisses nach den Vorschriften des Hinweisgeberschutzgesetzes oder anderer gesetzlicher Vorschriften berechtigt ist.

Im Zweifelsfall, wenn unklar ist, ob es sich um eine geheimhaltungsbedürftige oder eine vertraulich zu behandelnde Tatsache handelt, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, zur Klärung dieser Frage und zur Prüfung einer etwaigen Verschwiegenheitspflicht unverzüglich seinen direkten Vorgesetzten zu kontaktieren, um zeitnah eine Klärung herbeizuführen.

Die Verschwiegenheitspflichten des Arbeitnehmers bestehen auch nach der Beendigung dieses Arbeitsvertrags fort. Soweit der Arbeitnehmer durch die nachvertraglichen Verschwiegenheitspflichten in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindert wird, kann er von dem Arbeitgeber die Freistellung von dieser Pflicht/diesen Pflichten verlangen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, stets bewusst und sorgfältig mit Daten und Unterlagen umzugehen und das Prinzip der Datensparsamkeit zu beachten. Das gilt insbesondere bei der Nutzung der elektronischen Kommunikation (E-Mail). Die Empfänger von E-Mails sind auf den erforderlichen Kreis zu beschränken und bei der Anfügung von Anhängen zur E-Mail sind die Verschwiegenheitspflichten zu prüfen und zu beachten.

§ 8 Arbeitsverhinderung, Krankheit und Kur

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen (Anzeigepflicht).

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, spätestens am dritten Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist er verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen (Nachweispflicht). Diese Nachweispflicht gilt für alle Arbeitnehmer, die kein Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind oder die sich die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt bescheinigen lassen, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

Die Regelungen des vorherstehenden Absatzes 2 (Nachweispflicht) gelten dagegen nicht für in einer gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer, sofern die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt erfolgt, der an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, zu den im Absatz 2 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung gemäß Absatz 2 aushändigen zu lassen.

Die in Absatz 1 bis 3 genannten Pflichten gelten im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

Ist dem Arbeitnehmer eine Arbeitsverhinderung vorher bekannt, hat er rechtzeitig bei dem Arbeitgeber Freistellung zu beantragen.

Die Art der Erkrankung ist nur dann anzugeben, wenn sie Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Arbeitnehmer erfordert (z.B. bei Infektionsgefahr), wenn wegen derselben Erkrankung innerhalb der letzten sechs Monate Arbeitsunfähigkeit vorlag oder wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit weniger als zwölf Monate vergangen sind.

Der Arbeitnehmer erklärt sich auf Verlangen und Kosten des Arbeitgebers bei begründeter Veranlassung mit einer Untersuchung durch einen Betriebsarzt oder Vertrauensarzt, der vom Arbeitgeber benannt wird, einverstanden und entbindet diesen Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, allerdings nur insoweit, als die medizinischen Informationen zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers notwendig sind. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, statt des vom Arbeitgeber benannten Arztes einen Facharzt seiner Wahl für Arbeitsmedizin aufzusuchen. Die Entbindung von der Schweigepflicht gilt für diesen Arzt entsprechend.

Die Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber nur dann mitzuteilen, wenn der Arbeitnehmer von einem Dritten geschädigt worden ist.

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, ist dem Arbeitgeber unverzüglich eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen und der Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen.

Für den Fall, dass Arbeitnehmer durch einen in seiner eigenen Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist, wird der Arbeitnehmer für die entsprechende Zeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften freigestellt, jedoch unter Ausschluss eines Vergütungsanspruchs nach der Regelung des § 616 BGB. Ansprüche auf Vergütung ohne Arbeitsleistung bestehen somit nur, wenn andere Regelungen dies ausdrücklich vorsehen, z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

§ 9 Anzeigepflichten bei Veränderung der persönlichen Verhältnisse, Anzeigepflichten bei Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten

Der Mitarbeiter hat ohne besondere Aufforderung für das Arbeitsverhältnis bedeutsame Änderungen der persönlichen Verhältnisse unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen und durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. Dazu gehören etwa:

- Veränderungen, die zum Erwerb oder Verlust von Sonderrechten nach dem Mutterschutzgesetz führen können (z. B. Feststellung einer Schwangerschaft),
- Wechsel der Krankenkassenmitgliedschaft, Veränderung der Beitragshöhe,
- Anschriftenänderung,
- Eheschließung bzw. Begründung einer Lebenspartnerschaft,
- Änderung des Namens,
- Geburt oder Annahme eines Kindes,
- Auszugsweise rechtskräftiges Scheidungsurteil bzw. Aufhebung der Lebenspartnerschaft,
- Rentenantragstellung,
- Erhalt eines Rentenbescheides,
- Tod von Ehegatten bzw. Lebenspartnern und Kindern,
- Arbeits-, Wege- und Freizeitunfälle.

Hat der Mitarbeiter von strafbaren oder ordnungswidrigen Handlungen im Betrieb oder gegen das Unternehmen Kenntnis erlangt, durch die erhebliche Vermögensinteressen des Unternehmens berührt oder Personen gefährdet werden, hat er dies dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung mitzuteilen. Eine Anzeigepflicht besteht nicht, sofern der Mitarbeiter sich selbst einer strafbaren oder ordnungswidrigen Handlung bezichtigen müsste.

§ 10 Schwerbehinderung / Gleichstellung – Anzeigepflichten, Schadenersatz

Besteht das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate und ist der Mitarbeiter als schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 oder als diesen gleichgestellt anerkannt, so hat er den Arbeitgeber innerhalb des siebten Monats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert über diesen Umstand zu informieren; bei späterer Feststellung oder Anerkennung spätestens binnen einer Woche ab Bekanntgabe des Feststellungsbescheids.

Der Mitarbeiter ist im Falle der Nichterfüllung oder verspäteten Erfüllung der Mitteilungspflicht nach Abs. 1 zum Ersatz der Differenz zwischen der tatsächlich gezahlten Ausgleichsabgabe gem. § 160 SGB IX und derjenigen verpflichtet, die sich bei Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung ergeben hätte. Zudem ist dem Mitarbeiter bei Nichterfüllung der Mitteilungspflicht nach Abs. 1 bis zum Ausspruch einer Kündigung die Geltendmachung seines Sonderkündigungsschutzes nach § 168 SGB IX verwehrt.

§ 11 Abtretung von Schadenersatzansprüchen

Schadenersatzansprüche, die der Arbeitnehmer bei Unfall oder Krankheit wegen des Verdienstausfalls gegen Dritte erwirbt, werden hiermit an den Arbeitgeber bis zur Höhe der Beträge abgetreten, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gewährt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung der Schadenersatzansprüche erforderlichen Angaben (Unfallmitteilung) zu machen und sich jeder Verfügung über diese Ansprüche zu enthalten.

§ 12 Abstellen von Fahrzeugen

Das Abstellen von Fahrzeugen des Arbeitnehmers auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers ist nur mit besonderer Erlaubnis des Arbeitgebers gestattet und geschieht ausschließlich auf Gefahr des Arbeitnehmers.

§ 13 Kündigung und Vertragsbeendigung, bei Kündigungen einzuhaltendes Verfahren, Kündigungsschutzklage, Freistellung, Renten

Es gelten die vereinbarten Kündigungsfristen. Eine ordentliche Kündigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.

Soweit dem Arbeitnehmer aufgrund der gesetzlichen Regelungen in § 622 Absatz 2 BGB nur mit einer verlängerten Frist gekündigt werden darf, gilt diese verlängerte Kündigungsfrist auch für eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers.

Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB). 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 Arbeitsgericht erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG). Im Falle einer Änderungskündigung ist Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab. Unter bestimmten Umständen kann gem. § 5 KSchG eine verspätete Klage zugelassen werden. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.

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

Nach Ausspruch einer Kündigung – gleichgültig von welcher Seite – ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Bezüge von der Arbeitsleistung widerruflich oder unwiderruflich freizustellen, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die konkrete Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer den Vertrag in grober, das Vertrauen beeinträchtigender Weise verletzt (z.B. Geheimnisverrat, Weitergabe von Interna, (drohende) Wettbewerbstätigkeit, Verdacht von Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers etc.) oder der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen kann (z.B. wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes). Entsprechendes gilt bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Freistellung erfolgt ab Beginn der Freistellung zunächst – widerruflich oder unwiderruflich - unter Anrechnung auf etwaige Freizeitausgleichsansprüche (z.B. wegen Überstunden, Abbau von Gleitzeitguthaben, Ausgleich eines Arbeitszeitkontos) und sodann unwiderruflich unter Anrechnung auf den Urlaub. Mit Ausnahme des Zeitraums, in dem ein etwaiger Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erfüllt wird, muss sich der Mitarbeiter während der Freistellung auf die Fortzahlung der vertragsgemäßen Bezüge entsprechend § 615 Satz 2 BGB den Wert desjenigen anrechnen lassen, den er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Während der Freistellung hat der Arbeitnehmer Tätigkeiten für und als Wettbewerber zu unterlassen.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, an den unmittelbar anschließend der Arbeitnehmer Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat.

Das Anstellungsverhältnis endet auch mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer beginnt, eine volle Erwerbsminderungsrente zu beziehen, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die Zustellung des Rentenbescheids, in der der zuständige Sozialversicherungsträger die volle Erwerbsminderung feststellt, zu informieren. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, so ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Absatz 7. Das Arbeitsverhältnis ruht auch während des Bezugs von Arbeitslosengeld.

Die Regelungen in Absatz 7 und Absatz 8 berühren nicht das Recht des Arbeitgebers zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 14 Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer hat an den Arbeitgeber unter einer der folgenden Voraussetzungen eine Vertragsstrafe in Höhe des regelmäßigen Bruttoentgelts zu zahlen, das auf die für den Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des vertragswidrigen Verhaltens maßgebliche Kündigungsfrist entfällt, wobei die Vertragsstrafe ihrer Höhe nach auf ein Bruttomonatsentgelt begrenzt ist:

1. Der Arbeitnehmer tritt das Arbeitsverhältnis verschuldet nicht an.
2. Der Arbeitnehmer kündigt das Arbeitsverhältnis verschuldet vor Arbeitsantritt.
3. Der Arbeitnehmer löst das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der individuellen Kündigungsfrist auf, ohne dazu berechtigt zu sein.
4. Es besteht der dringende Verdacht bzw. es ist nachgewiesen, dass der Mitarbeiter eine Straftat zu Lasten des Arbeitgebers, eines Mitarbeiters, Kunden oder Lieferanten des Arbeitgebers begangen hat, hierdurch das Eigentum/Vermögen des Arbeitgebers geschädigt wurde und dieses Verhalten hat den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst.
5. Der Arbeitnehmer bleibt der Arbeit dauerhaft und schuldhaft und trotz Aufforderung, die Arbeit wieder aufzunehmen, fern, ohne dazu berechtigt zu sein (z.B. zur Arbeitsunfähigkeit führende Krankheit, Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub, Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, Pflegezeit) und dieses Verhalten hat den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung veranlasst.

Für jeden Fall eines schuldhaften Verstoßes gegen die vereinbarte (nachvertragliche) Verschwiegenheitspflicht (§ 7) verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eine Vertragsstrafe in Höhe von 2 Brutto-Wochengehältern zu zahlen.

Verstößt der Arbeitnehmer verschuldet gegen die in § 8 genannten Anzeigepflichten und / oder Nachweispflichten bei einer Arbeitsverhinderung, so beträgt die Vertragsstrafe für jeden Verstoß die Bruttovergütung, die auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer an einzelnen Tagen unentschuldig fehlt, wobei hier die Vertragsstrafe maximal drei Bruttotagesgehälter beträgt. Für einzelne Stunden errechnet sich unentschuldigtem Fehlen ein entsprechender anteiliger Geldbetrag.

Die Vertragsstrafe ist sofort fällig und wird bei der nächsten Lohnabrechnung verrechnet. Der Arbeitgeber kann einen weitergehenden Schaden geltend machen.

§ 15 Rückgabe des Arbeitsmaterials

Der Arbeitnehmer hat beim Ausscheiden unverzüglich sämtliche betrieblichen Arbeitsmittel, geschäftliche Aufzeichnungen und Unterlagen oder sonstigen Gegenstände zurückzugeben, die ihm während der Tätigkeit ausgehändigt wurden oder auf andere Weise in seinen Besitz gelangt sind. Dazu gehören auch selbst angefertigte Aufzeichnungen.

Darunter fallen insb. alle körperlichen Gegenstände, die die vertraulichen Angelegenheiten des Arbeitgebers und verbundener Unternehmen in schriftlicher, elektronischer oder sonstiger Form wiedergeben. Unter den vorgenannten Voraussetzungen sind auch alle Daten oder Programme, die dem Mitarbeiter im Hinblick auf seine Tätigkeit überlassen oder während seiner Tätigkeit gespeichert worden sind, dem Arbeitgeber auf geeigneten Datenträgern herauszugeben und anschließend zu löschen. Dem Mitarbeiter ist es nicht gestattet, Sicherungskopien hiervon zu behalten. Ferner teilt der Mitarbeiter dem Arbeitgeber alle Passwörter, Codes und Zugangssperren o.Ä. mit und wird von diesen selbst keinen Gebrauch mehr machen.

Ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

§ 16 Personalfragebogen

Der zu diesem Arbeitsvertrag gehörende Personalfragebogen ist wesentliche Grundlage dieses Vertrages. Unrichtige Angaben können den Arbeitgeber zur Anfechtung oder fristlosen Kündigung des Vertrages berechtigen.

§ 17 Betriebsordnung

Die Betriebsordnung findet in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Bestimmungen dieses Vertrages sind vorrangig, soweit nicht zwingende gesetzliche oder betriebliche Regelungen bestehen. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er vom Inhalt der Betriebsordnung Kenntnis genommen hat.

§ 18 Minderjährige

Ist der Arbeitnehmer minderjährig, erteilen ihm hiermit die mitunterzeichnenden gesetzlichen Vertreter unwiderruflich die Ermächtigung zur Entgegennahme und Abgabe aller das Arbeitsverhältnis betreffenden Erklärungen einschließlich einer Kündigungserklärung sowie zur Entgegennahme des Arbeitsentgelts.

§ 19 Datenverarbeitung und Datenschutz

Der Arbeitgeber erhebt, verarbeitet, nutzt und speichert die personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, soweit diese zur Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind, also insbesondere zum Zweck der Personalverwaltung, zum Zweck der Gehaltsermittlung und Gehaltsauszahlung, aufgrund gesetzlicher Vorschriften und zur Aufstellung von Dienstplänen sowie zur Arbeitskontrolle.

Der Arbeitnehmer willigt in die vorgenannten Fälle der Erhebung, Verarbeitung, Nutzung und Speicherung seiner personenbezogenen Daten ein. Das gilt insbesondere auch für alle Daten, die er im Rahmen seiner Bewerbung unaufgefordert mitgeteilt hat. Soweit ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Speicherung der Daten nicht mehr besteht, kann der Arbeitnehmer die Löschung der Daten jederzeit verlangen.

Der Arbeitnehmer wird ferner darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber die Daten an Dritte übermittelt, soweit dies für die Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

§ 20 Allgemeine Ausschlussfristen

Beide Vertragsparteien müssen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend machen, anderenfalls erlöschen sie. Dies gilt auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.

Diese Ausschlussfrist gilt nicht

1. für die Haftung aufgrund Vorsatzes sowie für Ansprüche, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung gemäß den §§ 823 ff. BGB gestützt werden;
2. für die Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und für die Haftung für sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen;
3. für Ansprüche, auf welche die Parteien nicht oder nur mit Zustimmung Dritter wirksam verzichten können, insbesondere für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

**§ 21 Vertragsänderung/Nebenabreden/Betriebsvereinbarungsoffenheit/Teilungültigkeit/
Vertragsübergabe**

Mündliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Jede Änderung und Ergänzung dieses Arbeitsvertrages, die nicht durch eine individuelle Vereinbarung der Vertragsparteien erfolgt, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Dies bedeutet, dass keine Ansprüche auf Grund betrieblicher Übung entstehen können.

Zwischen den Arbeitsvertragsparteien besteht Einigkeit, dass bereits abgeschlossene sowie spätere Betriebsvereinbarungen den Regelungen in diesem Arbeitsvertrag oder anderen einzelvertraglichen Absprachen einschließlich Gesamtzusagen und betrieblichen Übungen auch dann vorgehen, wenn die vertragliche Regelung günstiger ist.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und / oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

Der Arbeitnehmer bestätigt, vor Arbeitseintritt eine von beiden Parteien unterzeichnete Ausfertigung dieser Allgemeinen Arbeitsbedingungen erhalten zu haben.

Unterschrift des Arbeitgebers

Unterschrift des Arbeitnehmers

Bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters (ein oder beide Elternteile bzw. Vormund)