Hinweise zur Benutzung des Musters

Handwerker schließen im Laufe ihrer gewerblichen Tätigkeit eine Vielzahl von Verträgen ab. Um eine **Orientierungshilfe** zu bieten, stellt die Handwerkskammer Chemnitz Musterverträge zur Verfügung. Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen sollte grundsätzlich fachkundiger Rat bspw. bei den Rechtsberatern der Handwerkskammer Chemnitz eingeholt werden.

Dieses Formular wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Es ist als Formulierungshilfe zu verstehen und soll nur eine Anregung bieten. Dies entbindet die Verwender nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung. Das Muster ist nur ein Vorschlag für eine mögliche Regelung. Viele Festlegungen sind frei vereinbar. Die Verwender können auch andere Formulierungen wählen. Vor der Übernahme des unveränderten Inhaltes muss daher im eigenen Interesse genau überlegt werden, ob und in welchen Teilen ggf. eine Anpassung an die konkrete betriebliche Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Darauf hat die Handwerkskammer Chemnitz keinen Einfluss und kann daher für die Auswirkungen auf die Rechtspositionen der Verwender keine Haftung übernehmen. Auch die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist grundsätzlich ausgeschlossen. Falls eine individuell angepasste Ausfertigung benötigt wird, sollte fachkundige Unterstützung in Anspruch genommen werden.

Mustervertrag[1]

1. Vertragsparteien

Zwischen _____
(Arbeitgeber/in)[2]
und
Frau/Herrn _____ geb. am _____
z.Z. wohnhaft in _____
(Arbeitnehmer/in)[2]
wird nachstehender Arbeitsvertrag geschlossen, in welchem die Parteien als „Arbeitgeber/in" bzw. „Arbeitnehmer/in" bezeichnet sind. Jede Veränderung der Wohnanschrift hat der/die Arbeitnehmer/in dem/der Arbeitgeber/in sofort mitzuteilen.

2. Beginn, Tätigkeit, Probezeit

2.1 Beginn und Tätigkeit

Der/die Arbeitnehmer/in wird als _____
zum Dienstantritt am _____ eingestellt.

Der/die Arbeitnehmer/in wird ab _____ als handwerkliche/r Betriebsleiter/in in _____ für das _____-Handwerk eingestellt. Dem/Der Arbeitnehmer/in obliegt die handwerklich-technische Leitung des Betriebes. Als handwerkliche/r Betriebsleiter/in hat er/sie insbesondere den handwerklich-technischen Arbeitsablauf zu steuern, zu betreuen und zu überwachen. Er/Sie ist zur tatsächlichen handwerklichen Mitarbeit verpflichtet. Der/Die Arbeitgeber/in wird ermächtigt, den/die Arbeitnehmer/in als handwerkliche/n Betriebsleiter/in in die Handwerksrolle eintragen zu lassen. Der/Die Arbeitnehmer/in hat im Rahmen der handwerklich-technischen Leitung die uneingeschränkte Möglichkeit, den entscheidenden Einfluss auf den handwerklichen Betriebsablauf zu nehmen und ist befugt, diesbezüglich uneingeschränkt Weisungen zu erteilen. Den Arbeitsvertragspartnern ist bekannt, dass die Bestellung und Abberufung des/der handwerklichen Betriebsleiters/Betriebsleiterin unverzüglich der Handwerkskammer anzuzeigen sind.

Der/die Arbeitnehmer/in wird beschäftigt

- ○ am o.g. Betriebssitz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.
- ○ mit Einsatzwechseltätigkeit im Gebiet _____.
- ○ Der/die Arbeitnehmer/in ist darüber hinaus bereit, sich im gesamten Bundesgebiet einsetzen zu lassen.
- ○ Der/die Arbeitnehmer/in kann seinen/ihren Arbeitsort frei wählen.

Entsendungen ins Ausland bedürfen einer gesonderten Vereinbarung.

---

[1] Dieser Mustervertrag ist für nicht tarifgebundene Arbeitsverhältnisse ausgelegt. Arbeitgeber, die tarifgebunden sind, können diesen Mustervertrag ebenfalls nutzen und fügen die tariflichen Regelungen ihrer Branche ein. Der Arbeitsvertrag muss in diesem Fall einen Hinweis auf die geltenden Tarifverträge enthalten.
[2] Bitte jeweils die passende Bezeichnung wählen.

- ○ Dieser Arbeitsvertrag ist befristet bis zum _____ oder
- ○ Dieser Arbeitsvertrag ist für die Dauer von _____[3] befristet.

Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis fristgemäß gekündigt werden. Der Arbeitsvertrag kann nach den Bestimmungen des TzBfG verlängert werden. Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitsuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als drei Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

oder

○ Der Arbeitsvertrag wird unbefristet geschlossen.

2.2 Probezeit

Die ersten _____ Wochen/Monate[4] des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 14 Kalendertagen gekündigt werden.

3. Kündigung

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen gem. § 622 BGB. Verlängerte Kündigungsfristen gelten für beide Vertragsseiten gleichermaßen. Die fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist vor dem vereinbarten Dienstantritt zulässig/nicht zulässig[5]. Die Kündigung unterliegt einem gesetzlichen Schriftformerfordernis. Will der/die Arbeitnehmer/in die Unwirksamkeit einer Kündigung gerichtlich geltend machen, so ist dafür innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht zu erheben.

4. Lohn

Der *Monatslohn/*Stundenlohn beträgt brutto	_____ €
Zuschlag[6] für Mehrarbeit[7]/Überstunden[8]:	_____ €
Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit:	_____ €
Zuschlag[9] für Nachtarbeit:	_____ €
Zuschlag[10] für _____:	_____ €

Bei Vergütung mit gesetzlichem Mindestlohn: Der/die Arbeitnehmer/in erhält den jeweils gültigen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser beträgt derzeit 12,00 € pro Stunde.

---

[3] Sachlichen Grund benennen.
[4] Nichtzutreffendes streichen.
[5] Nichtzutreffendes streichen.
[6] Zuschläge für Mehrarbeit, Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit sind nicht gesetzlich verpflichtend; der AG kann frei entscheiden, ob er diese zusagt.
[7] Mehrarbeit ist die Überschreitung der gesetzlichen regelmäßigen Höchstarbeitszeit (8 Stunden).
[8] Überarbeit (Überstunden) ist die Überschreitung der durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag festgelegten individuell geschuldeten Arbeitszeit.
[9] Zuschlag für Nachtarbeit ist verpflichtend bei regelmäßiger Nachtarbeit gem. §§ 2, 6 ArbZG.
[10] ggf. Zuschläge für die Einhaltung bestimmter Vorgaben wie Menge, Qualität etc.

Die Lohnzahlung ist am Ende des laufenden Monats fällig und erfolgt bargeldlos auf das vom/von der Arbeitnehmer/in benannte Konto bei_____ IBAN _____.

5. Gratifikation

Der/die Arbeitgeber/in entscheidet für jedes Kalenderjahr, ob und in welcher Höhe dem/der Arbeitnehmer/in ein Weihnachtsgeld zur Belohnung vergangener und zukünftiger Betriebstreue gezahlt wird. Weder durch einmalige noch durch mehrmalige Zahlung entsteht ein Rechtsanspruch für die Zukunft. [11]

6. Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeit

6.1 Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden wöchentlich, verteilt auf _____ Arbeitstage. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach Betriebsvereinbarung/Arbeitsordnung/Weisung[12] des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin. Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu Mehrarbeit, Überstunden, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Wechselschicht. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden arbeitstäglich ist zwingend einzuhalten. Es wird eine flexible Arbeitszeit und die Führung eines Arbeitszeitkontos vereinbart[13].

6.2 Pausen

Die zeitliche Lage der Pausen bestimmen die Arbeitnehmer/innen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange innerhalb des nachstehenden Zeitrahmens selbst. Eine Ruhepause von 15 Minuten ist im Zeitrahmen zwischen 07:30 Uhr und 09:30 Uhr, eine Ruhepause von 30 Minuten ist im Zeitrahmen zwischen 11:30 Uhr und 13:00 Uhr zu nehmen.[14] Bei einer Arbeitszeit von 6 Stunden oder weniger wird keine/eine 15minütige[15] Ruhepause gewährt. Die Pausenzeiten werden automatisiert im Zeiterfassungssystem erfasst.

6.3 Mindestruhezeit

Die gesetzliche Mindestruhezeit von 11 Stunden ist zwingend einzuhalten.

7. Allgemeine Bedingungen

7.1 Nebentätigkeit

Der/die Arbeitnehmer/in hat seine/ihre Arbeitskraft dem Unternehmen gewissenhaft zu widmen. Jede weitere Erwerbstätigkeit – gleich ob selbständig oder unselbständig – ist dem/der Arbeitgeber/in mitzuteilen. Eine Tätigkeit, welche die Wettbewerbsinteressen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin berührt und/oder den/die Arbeitnehmer/in an der Erfüllung seiner Verpflichtungen aus diesem Vertrag hindert, ist unzulässig.

---

[11] Auf den Passus zum Weihnachtsgeld kann im Arbeitsvertrag auch verzichtet werden. Dann ist bei Zahlungen ohne Rechtsgrund in jedem Fall – schriftlich – auf die Freiwilligkeit hinzuweisen. Eine evtl. Rückzahlungspflicht ist gesondert zu vereinbaren.

[12] Nichtzutreffendes streichen.

[13] ggf. Abschluss einer gesonderten Vereinbarung

[14] Bei einer Arbeitszeit zwischen 6 und 9 Stunden kann die Ruhepause auch auf 30 Minuten verkürzt werden. Eine Arbeitszeit über 9 Stunden erfordert mindestens eine 45minütige Pause.

[15] Nichtzutreffendes streichen.

7.2 Vertraulichkeit

Über ihm/ihr anvertraute oder bekannt gewordene Geschäftsvorgänge, sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung, hat der/die Arbeitnehmer/in Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren und darf sie auch persönlich nicht auf unlautere Art verwerten. Dies betrifft insbesondere Herstellungsverfahren, Kunden- und Lieferantenlisten, Kosteninformationen, Geschäftsstrategien, Unternehmensdaten, Marktanalysen, Prototypen, Formeln, Rezepturen _____. Im Zweifelsfall ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, eine Weisung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin einzuholen, ob eine bestimmte Information vertraulich zu behandeln ist.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle den/die Arbeitgeber/in berührenden Schriftstücke und sonstigen Geschäftsgegenstände (Zeichnungen, Notizen, Bücher, Muster, Modelle, Werkzeuge, Materialien, Zugangskarten, Schlüssel, Mobiltelefone, Laptop, Datenträger, _____, die alleiniges Eigentum der Arbeitgeberin sind, unaufgefordert zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin besteht daran nicht. Auf privaten Datenträgern gespeicherte Daten, die den/die Arbeitgeber/in und seine/ihre Interessen betreffen, sind zu löschen.

7.3 Datenschutz

Soweit der /die Arbeitnehmer/in zur Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit mit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Beschäftigten oder _____ betraut ist, ist er/sie verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) zu beachten. Dies gilt insbesondere für die Rechtmäßigkeit und Transparenz der Verarbeitung, deren Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung sowie Integrität und Vertraulichkeit. Die näheren Bestimmungen dazu sind im Informationsblatt[9] _____ enthalten, das dem/der Arbeitnehmer/in zusammen mit dem Vertrag gegen Bestätigung ausgehändigt worden ist.

Der/Die Arbeitgeber/in verarbeitet auf der Grundlage des Art. 6 DS-GVO zum Zwecke dieses Beschäftigungsverhältnisses personenbezogene Daten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, soweit dies für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses und nach dessen Begründung für die Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Darüber hinaus erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten, soweit dies zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes notwendig ist und kein schutzwürdiges Interesse der betroffenen Person an einem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Die konkreten Informationen zur Erhebung der personenbezogenen Daten sind im Informationsblatt[16] _____ enthalten, das zusammen mit diesem Vertrag gegen Bestätigung ausgehändigt worden ist.

7.4 Weiterbildung

Hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Schulungen[17], die gesetzlich vorgeschrieben sind, ist er/sie insofern zur Teilnahme verpflichtet. Im Übrigen verpflichtet sich der/die

[16] https://www.hwk-chemnitz.de/betriebsfuehrung/digitalisierung-im-handwerk/datenschutz-im-handwerk/
[17] Bspw. bei Berufskraftfahrern oder Schweißern.

Arbeitnehmer/in an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, soweit der/die Arbeitgeber/in diese für notwendig erachtet und die Kosten übernimmt.

7.5 Verbot der Annahme von Geschenken

Die Annahme von Geschenken oder Vergünstigungen irgendwelcher Art von Lieferanten oder Kunden ist dem/der Arbeitnehmer/in untersagt. Er/Sie ist verpflichtet, jeden solchen ihm/ihr gegenüber gemachten Versuch dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich mitzuteilen.

7.6 Betriebliche Altersversorgung

Der/die Arbeitgeber/in sagt eine betriebliche Altersversorgung zu[18]. Versorgungsträger ist _____ *(Name und Anschrift)*.

8. Krankheit / Arbeitsverhinderung

Ist der/die Arbeitnehmer/in aufgrund von Erkrankung oder aus anderem wichtigen Grund an der Arbeit verhindert, so muss der/die Arbeitgeber/in am ersten Tag der Erkrankung oder Verhinderung und möglichst vor Arbeitsbeginn hierüber unterrichtet werden. Dabei ist die voraussichtliche Dauer der Krankheit oder Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Bei jeder Erkrankung hat sich der/die Arbeitnehmer/in die Arbeitsunfähigkeit bereits ab erstem Tag attestieren zu lassen. Auch wenn die Erkrankung über den gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus andauert, ist die Arbeitsunfähigkeit lückenlos ärztlich zu attestieren. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.
Der/die Arbeitnehmer/in tritt Schadenersatzansprüche für den Fall und insoweit an den/die Arbeitgeber/in ab, wie eine Verletzung durch einen Dritten vorliegt und trotz Arbeitsunfähigkeit die Bezüge ganz oder teilweise vom/von der Arbeitgeber/in weitergezahlt werden. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die für die Verfolgung der Schadenersatzansprüche notwendigen Auskünfte zu erteilen.

9. Bezahlte Freistellung bei Verhinderung aus persönlichen Gründen

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB Vergütung nur für tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung gezahlt. Hiervon gelten bei persönlicher Verhinderung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin die folgenden, erschöpfend aufgezählten Ausnahmen:

- eigene Eheschließung — 1 Tag
- Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin — 1 Tag
- Todesfälle in der engeren Familie (leibliche Eltern, Großeltern, Ehemann, Ehefrau, Lebenspartner/in im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, Kinder, Enkel) — 1 Tag
- ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls — ausfallende Arbeitszeit
- Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist — ausfallende Arbeitszeit
- Teilnahme an arbeitsmedizinischen Untersuchungen — ausfallende Arbeitszeit

[18] Das ist fakultativ.

Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern wird der/die Arbeitnehmer/in für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Lohnfortzahlung oder Anrechnung auf den Urlaub freigestellt.

Die Freistellung ist beim/bei der Arbeitgeber/in – mit Ausnahme von Arbeitsunfähigkeit und Teilnahme an arbeitsmedizinischen Untersuchungen – vorab zu beantragen.

10. Urlaub

10.1 Dauer und Lage

Der Jahresurlaub für den/die Arbeitnehmer/in beträgt

○ **20** Arbeitstage (5-Tage-Woche) gesetzlicher Mindesturlaub zuzüglich ___ Arbeitstage oder

○ **24** Werktage (6-Tage-Woche) gesetzlicher Mindesturlaub zuzüglich ___ Werktage.

Die Lage des Urlaubs wird vom/von der Arbeitgeber/in entsprechend den Wünschen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und der berechtigten persönlichen Belange anderer Mitarbeiter festgelegt. Der/Die Arbeitgeber/in kann Betriebsferien anordnen.

10.2 Verfall

Wird der Urlaub nicht im laufenden Kalenderjahr oder bis spätestens 31. März des Folgejahres genommen, so verfällt der Urlaubsanspruch gem. § 7 Abs. 3 BUrlG ersatzlos. Dies gilt nicht für den gesetzlichen Mindesturlaub, soweit dieser wegen Arbeitsunfähigkeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin nicht genommen werden konnte. Die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden Urlaubsansprüche in Höhe von ____ Tagen verfallen auch dann, wenn der Urlaub aus Krankheitsgründen nicht in Anspruch genommen werden kann.

10.3 Tilgung

Genommener Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet.

10.4 Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsvertrages

Endet das Arbeitsverhältnis in der ersten Jahreshälfte oder vor Ablauf der Wartezeit (§ 4 BUrlG), hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf anteiligen Urlaub pro Beschäftigungsmonat.
Endet das Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit (§ 4 BUrlG) in der zweiten Jahreshälfte, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (… Tage) sowie für jeden vollen Beschäftigungsmonat $^{1}/_{12}$ des darüber hinaus gewährten Urlaubs.

11. Abtretung und Verpfändung der Vergütung, Pfändung

Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen sind ausgeschlossen. Bei Pfändung der Vergütung kann zu Lasten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin als Pauschalabgeltung für die dem Arbeitgeber entstehenden zusätzlichen Kosten 1 % des an den Pfändungsgläubiger zu überweisenden Betrages berechnet werden, mindestens jedoch € 10,00 pro Überweisung an den Pfändungsgläubiger. In Höhe der Bearbeitungsgebühr tritt der/die Arbeitnehmer/in seine Vergütungsansprüche mit Unterzeichnung dieses Vertrages an den/die Arbeitgeber/in ab. Der Anspruch auf die Bearbeitungsgebühr gilt als jeweils vor der Fälligkeit des Vergütungsanspruches des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin entstanden und wird von dem an den Pfändungsgläubiger auszuzahlenden Betrag abgezogen.

12. Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rentenfall

Sofern dieser Vertrag nicht vorher gekündigt oder im beiderseitigen Einvernehmen aufgehoben wird, endet das Arbeitsverhältnis ohne dass es einer Kündigung bedarf spätestens zum Ende des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in die gesetzliche Altersgrenze für den Regelrentenbezug erreicht. Entsprechendes gilt, wenn der/die Arbeitnehmer/in vor Vollendung des Regelrentenalters vorgezogene Altersrente, Rente nach Altersteilzeit oder eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung in Anspruch nimmt. Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, den/die Arbeitgeber/in unverzüglich zu unterrichten, sobald er einen diesbezüglichen Antrag gestellt hat.

13. Geltendmachung von Ansprüchen

Beiderseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind in Textform innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. 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. Nach Ablauf der Fristen ist der Anspruch verwirkt.

Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Schäden, die aus der Haftung wegen Vorsatzes sowie für Schäden, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder auch grober Fahrlässigkeit resultieren.

Ansprüche auf Gewährung von Mindestentgelt nach den Vorschriften des AEntG und des MiLoG sind ebenfalls nicht vom Verfall erfasst.

14. Schriftformklausel

Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel.
Abweichend von Satz 1 sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrags wirksam, wenn sie Individualabreden im Sinne von § 305b BGB sind.

15. Zusätzliche Vereinbarungen

Der/die Arbeitnehmer/in versichert, dass alle bei der Bewerbung gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen. Falsche Angaben berechtigen den/die Arbeitgeber/in zur Anfechtung des Vertrages oder zur außerordentlichen Kündigung.

Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich zur Befolgung der jeweils gültigen Arbeitsordnung. Mit den betriebsüblichen Kontrollmaßnahmen erklärt sich der/die Arbeitnehmer/in einverstanden.

_____

_____

_____

Sollten einzelne Vertragsbestimmungen unwirksam sein, so sind sich Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in darüber einig, dass der Vertrag im Übrigen wirksam bleibt.

Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in bestätigen, je ein von beiden Vertragspartnern unterschriebenes Exemplar dieses Vertrages erhalten zu haben.

_____	_____
Ort/Datum	Ort/Datum
_____	_____
Arbeitgeber/in	Arbeitnehmer/in