

Arbeitsvertrag ohne Tarifbindung
optional Befristung / Teilzeit / Geringfügige Beschäftigung

Zwischen der Firma _____

(Arbeitgeber)

und Herrn / Frau _____

(Arbeitnehmer)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Grundlagen

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____

*) und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

*) und wird befristet bis zum _____ **) (gem. Teilzeit- und Befristungsgesetz)

geschlossen. Es endet zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

**) Zutreffendes bitte ankreuzen. **) bitte unbedingt das Datum eintragen*

§ 2 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als _____ eingestellt.
(genaue Berufsbezeichnung)

Es wird eine Probezeit von ___*) Monat [en]*) /Wochen)* vereinbart. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen.

**) bitte ausfüllen, max. 6 Monate*

Die - auch dauerhafte - Beschäftigung mit anderen, gleichwertigen und gleich bezahlten Arbeiten behält sich der Arbeitgeber vor. Auch durch eine u. U. längere Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten wird dieser Vorbehalt nicht gegenstandslos. Eine Konkretisierung tritt nicht ein.

Arbeitsort ist die Betriebsstätte des Arbeitgebers in _____.

Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich bereit, bei Bedarf – auch dauerhaft – in gleicher oder gleichwertiger Aufgabenstellung auch in eine andere Betriebsstätte des Arbeitgebers – auch an einem anderen Ort _____ (ggfs. Stadt, Kreis, Bundesland angeben) zu wechseln.

§ 3 Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer wird auf einem

- Vollzeit-Arbeitsplatz*) mit einer Wochenarbeitszeit von _____Stunden/Woche beschäftigt. Die tägliche Arbeitszeit (Beginn und Ende der Arbeitszeit mit Pausen) und ihre Lage richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und der betrieblichen Einteilung - auf in der Regel fünf Werktagen in der Woche. Die Pausengestaltung erfolgt nach den gesetzlichen Bestimmungen gem. § 4 Arbeitszeitgesetz.
- Teilzeit-Arbeitsplatz *) mit einer anteiligen Arbeitszeit von _____ Stunden/Woche **), deren Lage und Verteilung sich nach den betrieblichen Erfordernissen richtet, beschäftigt. Derzeit erfolgt die Verteilung der Arbeitszeit wie folgt: _____***)

*) bitte ankreuzen

**) bitte ergänzen

***) bitte ergänzen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Mehrarbeit zu leisten. Ansprüche aus der Leistung von Mehrarbeit werden nur anerkannt, wenn die Mehrarbeit vom zuständigen Vorgesetzten angeordnet, geduldet oder nachträglich genehmigt worden ist. Das gleiche gilt für die Ausführung von Nachtarbeit sowie für Sonn- und Feiertagsarbeit.

§ 4 Entgelt

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für tatsächlich geleistete Arbeit eine Vergütung in Höhe von _____ Euro je Stunde / Woche / Monat.
- (2) Für Nachtarbeit / Nachtschicht / Sonntagsarbeit / Überstunden werden folgende Zuschläge zum Entgelt gezahlt:

- (3) Die Entgeltzahlung wird jeweils monatlich nachträglich fällig und wird auf das Konto des Arbeitnehmers bei _____ IBAN _____ BIC _____ angewiesen.
- (4) Leistet der Arbeitgeber über die Zahlungen gemäß Abs. 1 und Abs. 2 hinaus Vergütungsbestandteile wie zusätzliche Sonderzahlungen, sind diese bis zu einer Höhe von maximal 25 % der Gesamtvergütung widerruflich. Der Widerruf kann erfolgen,
- wenn auf Seiten des Arbeitgebers ein wirtschaftlicher Grund in Form einer existenziellen wirtschaftlichen Notlage gegeben ist _____ und/oder
 - bei wiederholter Vertragspflichtverletzung durch den Arbeitnehmer trotz vorausgegangener Abmahnung _____ und/oder
 - bei einem Absinken der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über mindestens drei Monate dergestalt, dass der Arbeitnehmer um mindestens 30 % unter seiner persönlichen Leistungsfähigkeit zurückbleibt.

Die Gratifikationen, Boni oder sonstige zusätzliche Sonderzahlungen können außerdem jederzeit ganz oder teilweise auf Entgelterhöhungen sowie auf einen etwaigen Entgeltausgleich bei Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Dies gilt auch dann, wenn der Betrieb in der Vergangenheit auf derartige Anrechnungen verzichtet hat.

- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von drei Arbeitstagen anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und die Vergütung für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung entsprechend reduziert wird.
- (6) Im Fall der Anordnung von Kurzarbeit ist der Arbeitgeber berechtigt, zunächst den vertraglichen und anschließend den gesetzlichen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers anteilig im Verhältnis zu Dauer und Umfang der angeordneten Kurzarbeit zu kürzen (Beispiel: Bei der Anordnung von einem Monat Kurzarbeit ohne Arbeitsverpflichtung – „Kurzarbeit Null“ - verringert sich der Urlaubsanspruch für das Urlaubsjahr um 1/12).

Achtung: Diese Formulierung ist nur erforderlich, wenn eine **geringfügige Beschäftigung** vereinbart werden soll!

§ 5 Steuer- und Sozialversicherung

- (1) Bei der Tätigkeit handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung mit geringfügiger Vergütung. Die Lohnsteuer wird pauschaliert durch den Arbeitgeber übernommen.
- (2) Das Beschäftigungsverhältnis unterliegt der Rentenversicherungspflicht (§ 6 Abs. 1 b SGB VI). Der Arbeitnehmer kann sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, indem er dies schriftlich beim Arbeitgeber beantragt. Sofern der Arbeitnehmer mehrere geringfügige Beschäftigungen ausübt, kann der Antrag nur einheitlich für alle Beschäftigten gestellt werden. Der Antrag ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend, eine Rücknahme ist nicht möglich.
- (3) Im Falle eines Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entfällt der Eigenanteil des Arbeitnehmers an der Rentenversicherung. Dieser wird vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausbezahlt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den gesetzlichen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen (derzeit in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts). Es wird darauf hingewiesen, dass die Zahlung des Pauschalbeitrags nur eingeschränkte Leistungsansprüche an der gesetzlichen Rentenversicherung begründet.
- (4) Bezüglich der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Konsequenzen der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird an die zuständigen Sozialversicherungsträger verwiesen.

§ 6 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer erhält den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen (bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche). Zusätzlich zu diesem gesetzlichen Mindesturlaub erhält der Arbeitnehmer einen vertraglichen Mehrurlaub von _____ Arbeitstagen. Insgesamt besteht daher derzeit ein Urlaubsanspruch von _____ Arbeitstagen.
- (2) Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub, dann auf einen ggf. bestehenden Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub, danach auf ggf. bestehenden vertraglichen Mehrurlaub. Im Übrigen gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.

- (4) Für den Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wird gemäß § 17 Abs.1 Satz 1 BEEG der Urlaubsanspruch für das Urlaubsjahr für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

§ 7 Besondere Bezüge; Freiwilligkeitsvorbehalt

- (1) Neben dem in § 4 festgelegten Arbeitsentgelt werden noch folgende besondere Leistungen und/oder Sachbezüge vereinbart:

- _____
- _____

- (2) Wird dem Arbeitnehmer auf betrieblicher Grundlage Sonderzahlung, Weihnachtsgeld, Gratifikation, Prämie oder ähnliche Einmalzahlung gewährt, stehen diese Leistungen immer unter dem Freiwilligkeitsvorbehalt des Arbeitgebers. Somit wird ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf erneute Gewährung bzw. Weitergewährung nicht begründet. Der Arbeitgeber behält sich vor, von Fall zu Fall neu zu entscheiden, ob die Leistung gewährt wird. Ein Rechtsanspruch wird auch dann nicht begründet, wenn die Zahlung wiederholt geleistet wurde.

- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Entgeltabrechnungen unverzüglich nach Erhalt zu prüfen. Sollte eine Überzahlung der Vergütung erfolgt sein, so ist er verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Für den durch die Verletzung dieser Pflicht eingetretenen Schaden ist der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig. Im Übrigen verpflichtet sich der Arbeitnehmer, zu viel erhaltene Vergütung zurückzuzahlen und sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass er dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die er zu vertreten hatte.

§ 8 Arbeitsfähigkeit, Schutzbestimmungen u. Arbeitserlaubnis

- (1) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist. Der/die Arbeitnehmer(in) wird den Arbeitgeber unverzüglich davon in Kenntnis setzen, wenn er/sie den gesetzlichen Mutterschutz- und/oder Schwerbehinderten-Bestimmungen unterliegt.
- (2) Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
- (3) Der Arbeitnehmer bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist. Vorstrafen, die nach dem Bundeszentralregistergesetz getilgt wurden oder zu tilgen sind, sind von dieser Bestätigung ausgenommen.
- (4) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er im Besitz einer zur Arbeitsaufnahme gegebenenfalls erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist.

§ 9 Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund oder die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung vorher bzw. unverzüglich, d.h. in den ersten Stunden des ersten Krankheitstages, der für den Arbeitnehmer ein Arbeitstag wäre, mitzuteilen.
- (2) Der Arbeitnehmer muss zudem innerhalb von drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorlegen bzw. er muss den ihn behandelnden Arzt auffordern, dass dieser eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung elektronisch erstellt und der Krankenkasse des Arbeitnehmers elektronisch übermittelt. Diese Verpflichtungen gelten auch nach Ablauf des 6- wöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums.
- (3) Ist der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleitung verhindert, besteht kein Vergütungsanspruch, es sei denn, dieser ergibt sich aus gesetzlichen Bestimmungen. § 616 BGB ist abbedungen.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle betrieblichen Angelegenheiten sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren.

§ 11 Nebenbeschäftigung

Während der Dauer der Beschäftigung ist jede entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigen könnte, untersagt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung den Arbeitgeber in Textform zu informieren.

Im Fall einer zulässigen sozialversicherungspflichtigen Nebenbeschäftigung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf dessen Verlangen über die in der Nebenbeschäftigung erzielten Verdienste zu informieren, soweit eine Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge, die auf die Arbeitsentgelte aus Haupt- und Nebenbeschäftigung zu entrichten sind, in Betracht kommt.

Schwarzarbeit jeglicher Art ist verboten. Nachgewiesene Schwarzarbeit kann zur fristlosen Entlassung führen.

§ 12 Vertragsstrafe

Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht an, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist vor Fristablauf unberechtigt oder wird der Arbeitgeber durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst, so hat der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttomonatsentgelt zu zahlen.

Ist eine Kündigungsfrist von weniger als vier Wochen bzw. einen Monat einschlägig, so hat der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe von $\frac{1}{2}$ Bruttomonatsentgelt zu leisten.

Der Arbeitgeber kann einen weitergehenden Schaden geltend machen.

§ 13 Dauer, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Freistellung

- (1) Eine Kündigung vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen. Kündigungen sowohl von Arbeitnehmer als auch von Arbeitgeber müssen schriftlich erfolgen. Auf das Arbeitsverhältnis finden die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung, soweit in diesem Vertrag keine anderweitige Regelung getroffen wurde.
- (2) Soweit der Arbeitgeber für eine Kündigung eine gesetzlich verlängerte Kündigungsfrist einzuhalten hat, gilt diese verlängerte Kündigungsfrist auch für eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt.
- (3) Eine ggf. unwirksame fristlose Kündigung gilt zugleich als fristgerechte Kündigung zum nächstmöglichen Termin. Will der Arbeitgeber Klage gegen die Kündigung erheben, so muss dies innerhalb der Klagefrist von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung vor dem Arbeitsgericht erfolgen.
- (4) Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer im Fall einer Kündigung unter konkreter Anrechnung bestehender oder noch entstehender Urlaubsansprüche oder sonstiger Freistellungsansprüche freistellen. Darüberhinausgehend ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer im Fall einer Kündigung bis zum Ausscheiden unter Fortzahlung der Bezüge ganz oder teilweise von der Arbeit freizustellen, soweit sein Interesse hieran das des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung überwiegt.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat. Ist der Arbeitnehmer kein Mitglied der gesetzlichen Rentenversicherung, endet sein Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem er frühestmöglich eine ungeminderte Altersrente hätte beanspruchen können, wenn er Mitglied der gesetzlichen Rentenversicherung wäre.
- (6) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung erfüllt, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid dem Arbeitnehmer zugestellt wird, sofern der Arbeitnehmer eine Versorgung durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Das Arbeitsverhältnis endet jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen, seiner Erwerbsminderung entsprechenden und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden kann, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Arbeitnehmer dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids in Textform beantragt. Das Vorstehende gilt entsprechend, wenn dem Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wird. Nach Wiederherstellung der vollen Erwerbsfähigkeit wird der Arbeitnehmer auf seinen Antrag hin wieder eingestellt werden, wenn beim Arbeitgeber ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist. Soweit der Arbeitnehmer schwerbehindert im Sinne des SGB X ist, endet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht vor Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Der Arbeitnehmer hat die Schwerbehinderung dem Arbeitgeber unverzüglich offenzulegen.
- (7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber binnen zwei Wochen darüber zu informieren, wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug der ungekürzten gesetzlichen Altersrente erfüllt oder wenn ihm ein Bescheid über die Feststellung einer vollen Erwerbsminderung zugestellt wird. Er verpflichtet sich auch, den Arbeitgeber auf Anfrage stets über den Stand von eigenen Anträgen auf Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu informieren und ihm auch Kopien hiervon oder von dem dazugehörigen Schriftwechsel zu übermitteln.

§ 14 Verpfändung, Abtretung, Überzahlung

Die Verpfändung von Vergütungsansprüchen ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig (§§ 399, 1274 Abs. 2 BGB). Bei Pfändungen der Arbeitsvergütung ist der Arbeitgeber berechtigt, 3,0 % des jeweils an den Gläubiger zu überweisenden Betrages, mindestens aber 20,- € als Kostenpauschale für die Bearbeitung der Pfändung einzubehalten, es sei denn, der Arbeitnehmer weist nach, dass die entstandenen Kosten für den Arbeitgeber niedriger sind.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Lohnabrechnung unverzüglich nach Erhalt zu prüfen. Sollte eine Überzahlung der Vergütung durch den Arbeitgeber erfolgt sein, so ist er verpflichtet, diese dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Für den durch die Verletzung dieser Pflicht eingetretenen Schaden ist der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig.

§ 15 Mitführungspflicht von Ausweisen

Achtung: Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren in den **Baugewerken** und **Gebäudereinigerhandwerk** beachten:

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Beschäftigung jederzeit den Personalausweis, den Pass oder einen entsprechenden Ausweis- oder Passersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen. Diese Verpflichtungen bestehen unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer auf dem Betriebsgelände oder auf Baustellen/in Objekten tätig ist.

Ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro belegt werden.

§ 16 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über alle betriebsinternen vertraulichen Angelegenheiten während der Dauer und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren

§ 17 Vertragsänderungen u. eingeschränkte Textformklausel

Dieser Vertrag regelt die vertraglichen Beziehungen der Parteien abschließend. Nebenabreden – auch mündliche – sind nicht getroffen worden. Jede nachträgliche Änderung und/oder Ergänzung dieses Arbeitsvertrages, die nicht durch eine individuelle Vereinbarung der Vertragsparteien erfolgt, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Dies gilt auch für Änderungen dieses Textformerfordernisses. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung, d.h. Vertragsänderungen, die auf einem vorbehaltlosen gleichgelagerten tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers beruhen würden.

§ 18 Ausschlussfristen

(1) Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansonsten verfallen die Ansprüche. Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb einer Frist von einem Monat nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

- (2) Die Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche auf Schadensersatz aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung oder unerlaubter Handlung sowie für Ansprüche, die kraft Gesetzes unverfallbar sind, wie z.B. Ansprüche auf gesetzliche Mindestentgelte.

§ 19 Salvatorische Klausel

- (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.
- (2) Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahekommt.

§ 20 Sonstige Vereinbarungen

(z. B. Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots, einer betrieblichen Altersversorgung oder weiterer Nebenabreden)

_____ ,
Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Hinweis:

Achtung: Dieses Vertragsmuster/Merkblatt der Unternehmensverbände Handwerk Niedersachsen e.V. und der LV Bauwirtschaft ersetzt keine Einzelberatung. Vor Verwendung sollte Rechtsrat eingeholt werden.