

Bitte beachten: Dieser Vertrag ersetzt den Nachweis nach dem NachwG bewusst nicht vollständig! Daher müssen Sie für jedes Arbeitsverhältnis einen begleitenden Nachweis erstellen, unterzeichnen und dem Arbeitnehmer aushändigen. Hierfür können Sie die zur Verfügung gestellte Arbeitshilfe im Mitgliederbereich unter <https://baecker-bayern.de/mitgliederbereich/> verwenden.

Arbeitsvertrag

Zwischen der Bäckerei / Konditorei

.....(Name des Betriebes)

in (Anschrift)

- im folgenden **Arbeitgeber*** genannt -

und

Herrn, geb. am

wohnhaft in

- im folgenden **Arbeitnehmer*** genannt -

** Der Vertragstext ist zur besseren Lesbarkeit ausschließlich im generischen Maskulinum gefasst. Gemeint sind damit alle Geschlechter: weiblich, divers und männlich.*

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses/Tarifverträge

1. Der Arbeitnehmer wird ab dem unbefristet / befristet bis zu dem als eingestellt. **[* Bitte das Wort „unbefristet“ löschen bei befristeter Einstellung. ** Bitte die Worte „befristet bis zu dem“ löschen bei unbefristeter Einstellung.]**

Er verpflichtet sich, alle Arbeiten zu übernehmen, die üblicherweise von Beschäftigten mit dieser Tätigkeit ausgeführt werden.

2. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer im Rahmen seiner Kenntnisse und Fähigkeiten anstelle dieser Aufgaben oder neben ihnen andere gleichwertige Tätigkeiten zu übertragen. Auch durch langfristige Beschäftigung mit einer bestimmten Tätigkeit konkretisiert sich das Arbeitsverhältnis nicht auf diese Tätigkeit. Der Einsatz mit anderen Tätigkeiten bleibt ausdrücklich vorbehalten.
3. Für das Arbeitsverhältnis gilt der jeweils gültige Manteltarifvertrag (nachfolgend „MTV“) sowie der jeweils gültige Lohn- und Gehaltstarifvertrag (nachfolgend „LGTV“) für das Bäckerhandwerk in Bayern – soweit in diesem Vertrag nichts anderes vereinbart ist -. Bei tarifvertragslosem Zustand gelten bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages die Bestimmungen des zuletzt gültigen Tarifvertrages.

Mit der Inbezugnahme der Tarifverträge ist eine Gleichstellung zwischen Arbeitnehmer, die Mitglied der jeweils tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sind, und Arbeitnehmern, die nicht unmittelbar tarifgebunden sind, beabsichtigt (Gleichstellungsabrede).

Die Tarifverträge können im Personalbüro eingesehen werden.

4. Der Arbeitnehmer wird für **den/die Produktionsort/Verkaufsstelle** eingestellt, er kann bei Bedarf in jeder anderen Filiale oder sonstigen Betriebsstätte des Arbeitgebers eingesetzt werden. Auch durch langfristige Beschäftigung in einer bestimmten Betriebsstätte konkretisiert sich das Arbeitsverhältnis nicht auf diese Betriebsstätte. Der Einsatz in anderen Betriebsstätten bleibt ausdrücklich vorbehalten.
5. Für **befristete Arbeitsverhältnisse** gilt der Hinweis, dass der Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches III verpflichtet ist, eigene Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung zu entwickeln, sowie sich **3 Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses** bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern das Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung innerhalb von drei Tagen.

§ 2 Arbeitsentgelt

1. Das **monatliche Gehalt / der tarifliche Stundenlohn** beträgt gemäß Tarifgruppe
Tarifgehalt/Stundenlohn €brutto.
2. Soweit eine übertarifliche Zulage gezahlt wird, ist sie auf etwaige Tariflohnerhöhungen anrechenbar.
3. Alle sonstigen Leistungen, auf die der Arbeitnehmer keinen tarifvertraglichen Anspruch hat (zB: Gratifikationen, Treuezahlungen), erfolgen freiwillig und begründen auch im Falle ihrer wiederholten Gewährung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft. Der Arbeitgeber behält sich vor, diese Leistungen jederzeit einzustellen.
4. Das Entgelt ist spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats auf ein vom Arbeitnehmer anzugebendes Konto bei einer im Inland ansässigen Bank zu überweisen.
5. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Überzahlung von Bezügen aller Art einschließlich Forderungen aus unrichtiger Abrechnung von Steuern, Sozialversicherung an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Er verzichtet auf die Einrede des Wegfalls der Bereicherung.
6. § 616 BGB (Vergütung bei Verhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund ohne sein Verschulden) findet keine Anwendung. Insbesondere erfolgt keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber im Fall der Erkrankung eines Kindes; dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass ihm in diesem Fall ggf. Ansprüche gegenüber der Krankenkasse zustehen können.

§ 3 Arbeitszeit / Überstunden / Kurzarbeit

1. Der Arbeitnehmer wird in **Vollzeit/Teilzeit** eingestellt. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers (ohne Pausen) beträgt ... Stunden.

Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den jeweils dafür maßgebenden betrieblichen Regelungen unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes.

Der Arbeitnehmer ist bei entsprechendem betrieblichen Bedarf im Rahmen der gesetzlichen und der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren betrieblichen Bestimmungen verpflichtet, Nacht-/Schicht-/Wechselschicht-/Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (§§ 95ff. SGB III). Dabei ist eine Ankündigungsfrist von 7 Tagen einzuhalten (§ 7 Ziffer 7 MTV). Für die Dauer der Kurzarbeit

vermindert sich die Vergütung des Arbeitnehmers im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

2. Der Arbeitgeber ist bei entsprechendem betrieblichen Bedarf berechtigt, Überstunden anzuordnen. Bei der Anordnung hat der Arbeitgeber einerseits die betrieblichen Notwendigkeiten und andererseits die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Anordnung von Überstunden Folge zu leisten.

§ 4 Urlaub

1. Der Urlaub richtet sich nach den tarifvertraglichen Bestimmungen. Ausgehend von einer Sechstage-Woche hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 24 Arbeitstagen (gesetzlicher Mindesturlaub).

Über diesen Anspruch hinaus erhält der Arbeitnehmer einen übergesetzlichen tarifvertraglichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub der – ausgehend von einer Sechstage-Woche – weitere * Arbeitstage beträgt (vertraglicher Mehrurlaub). **[* Bitte tragen Sie hier den tarifvertraglichen Mehrurlaub ein.]**

Im Fall von weniger Arbeitstagen als in einer Sechstage-Woche, reduziert sich der jeweilige Urlaubsanspruch entsprechend. Schwankt die Zahl der Arbeitstage pro Woche wird der Urlaubsanspruch im Durchschnitt eines Kalenderjahres ermittelt.

Genommener Urlaub wird zunächst immer auf den gesetzlichen Mindesturlaub und erst dann auf den übergesetzlichen tarifvertraglichen Mehrurlaub angerechnet.

2. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs und auch des tarifvertraglichen Mehrurlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31.3. des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden; andernfalls verfällt er. Der vorstehende Satz gilt nicht, soweit durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt wird (insbes. wenn Inanspruchnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht möglich war); der Urlaub verfällt jedoch dann spätestens mit Ablauf des 31.3. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres. Ein Verfall des tarifvertraglichen Mehrurlaubs findet unabhängig davon statt, ob der Arbeitgeber dazu aufgefordert hat, den tarifvertraglichen Mehrurlaub überhaupt und/oder rechtzeitig zu nehmen, oder ob der Arbeitgeber über die Möglichkeit des Verfalls gesondert aufgeklärt hat.
3. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten, soweit er nicht nach der vorstehenden Ziff. 2. bereits verfallen ist.
4. Im Ein- und Austrittsjahr erhält der Arbeitnehmer anteiligen Urlaub (gesetzlicher Mindesturlaub plus tarifvertraglicher Mehrurlaub), d.h., soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, wie er volle Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr im Betrieb tätig gewesen ist, mindestens aber den in gesetzlicher Höhe vorgeschriebenen Urlaub, da dieser durch die anteilige Berechnung nicht unterschritten werden soll.

§ 5 Nebentätigkeit

Jede Nebentätigkeit des Arbeitnehmers, gleichgültig ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, ist dem Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich anzuzeigen. Die Nebentätigkeit bedarf vor ihrer Aufnahme der schriftlichen Genehmigung durch den Arbeitgeber, die zu erteilen ist, wenn und soweit die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der nach diesem Vertrag geschuldeten Aufgaben des Arbeitnehmers zeitlich nicht behindert sowie zugleich nicht geeignet ist, sonstige Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 6 Arbeitsverhinderung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder aus sonstigem Grund unverzüglich und nach Möglichkeit vor Arbeitsbeginn den Arbeitgeber über Anlass und voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung auf kürzestem Wege zu unterrichten.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am nächsten Arbeitstag unaufgefordert vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen.
3. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Arbeitnehmer die jeweilige Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und eine Folgebescheinigung einzureichen. Diese Verpflichtung gilt auch dann, wenn ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber nicht mehr besteht.
4. Sobald und soweit durch Gesetz die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die sog. elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung tritt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, zu den in vorgenannten beiden Absätzen genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen.
5. Die Leistungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit erfolgen gemäß den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Änderungen in den persönlichen Verhältnissen

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, dem Arbeitgeber ohne besondere Aufforderung unverzüglich mitzuteilen. Diese Verpflichtung betrifft insbesondere einen Wechsel der Anschrift, Änderungen im Familienstand und bei den Unterhaltsverpflichtungen, den Entzug der Fahrerlaubnis, soweit diese dienstlich benötigt wird, den Ablauf der Arbeitserlaubnis oder des Aufenthaltstitels.

§ 8 Vertragsstrafe

1. Im Falle der Nichtaufnahme der Tätigkeit zum Beginn des Arbeitsvertrages verwirkt der Arbeitnehmer für jeden Tag der Nichtaufnahme eine Vertragsstrafe. Diese entspricht der Höhe nach der Bruttovergütung, die der Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 für einen Tag erhalten hätte, insgesamt jedoch nicht mehr als der Bruttovergütung, die er nach § 2 Abs. 1 für den Zeitraum der jeweils geltenden Kündigungsfrist erhalten hätte.
2. In den folgenden Fällen verwirkt der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe, die der Höhe nach der Bruttovergütung entspricht, die der Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 bei Einhaltung der jeweils geltenden Kündigungsfrist noch erhalten hätte:
 - a. Kündigung des Arbeitnehmers vor Beginn des Arbeitsvertrages.
 - b. Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers, welches den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages veranlasst.
 - c. Außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes.
 - d. Sonstige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ohne Einhaltung der jeweils geltenden Kündigungsfrist, ohne dabei zur außerordentlichen Kündigung berechtigt zu sein.

3. Im Falle der Zuwiderhandlung gegen die Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht aus § 12 verwirkt der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe, die der Höhe nach der Bruttovergütung entspricht, die der Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 für einen Monat erhalten hätte.
4. In allen Fällen beträgt die Höhe der Vertragsstrafe höchstens ein Bruttomonatsgehalt pro Verstoß und ist nur verwirkt, wenn der Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft gehandelt hat.
5. Der Arbeitgeber kann einen tatsächlich entstandenen weitergehenden Schaden gegen den Arbeitnehmer geltend machen. Auf den entstandenen Schaden ist die Vertragsstrafe anzurechnen.
6. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber in allen Fällen vorbehalten.

§ 9 Probezeit / Kündigung / Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung der tarifvertraglichen Bestimmungen von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
2. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
3. Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, kann es von beiden Seiten unabhängig von einer etwaigen Befristung mit den jeweils geltenden tarifvertraglichen Kündigungsfristen gekündigt werden.
4. Unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund.
5. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, der dem erstmaligen Bezug von Altersruhegeld vorausgeht, spätestens mit Ablauf des Monats, ab dem der Arbeitnehmer ungekürzte Altersrente – oder eine gleichwertige andere Altersversorgung – beanspruchen kann.

Das Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 2 maßgeblichen Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Abweichend davon endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer auf seinem bisherigen oder einem anderen freien Arbeitsplatz beschäftigt werden kann und er vom Arbeitgeber rechtzeitig, nämlich noch vor Zustellung des Rentenbescheides, seine Weiterbeschäftigung verlangt. Der jeweilige Bescheid ist dem Arbeitgeber unverzüglich vorzulegen.

§ 10 Freistellung von der Arbeitspflicht

1. Im ungekündigten Anstellungsverhältnis ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung widerruflich einseitig vorübergehend freizustellen, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn ein grober Vertragsverstoß des Arbeitnehmers, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt, wie beispielsweise Geheimnisverrat, Konkurrenzfähigkeit, etc. gegeben ist oder ein diesbezüglicher dringender Verdacht gegen den Arbeitnehmer besteht.
2. Im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses – gleich von welcher Seite – ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung unwiderruflich und unter Anrechnung auf noch offen stehende

Urlaubsansprüche und etwaige Überstundenguthaben einseitig freizustellen, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn ein Fall der vorstehenden Abs. 1. Satz 2 gegeben ist oder aber der Arbeitgeber keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für den Arbeitnehmer hat. Der Arbeitgeber ist alternativ berechtigt, den Arbeitnehmer im Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Bezüge von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung widerruflich ohne Anrechnung auf Urlaubsansprüche einseitig freizustellen, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt.

3. Übersteigt im Fall der unwiderruflichen Freistellung unter Anrechnung auf noch offen stehende Urlaubsansprüche die Freistellungszeit die (Rest-)Urlaubsdauer, muss sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Vergütungsanspruch in der übersteigenden Zeit dasjenige anrechnen lassen, was er durch anderweitigen Einsatz seiner Arbeitskraft erwirbt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, unverzüglich und unaufgefordert Auskunft über einen eventuellen anderweitigen Verdienst und dessen Höhe zu erteilen. Im Fall der widerruflichen Freistellung des Arbeitnehmers muss er sich in der gesamten Freistellungszeit gegenüber dem Vergütungsanspruch dasjenige anrechnen lassen, was er durch anderweitigen Einsatz seiner Arbeitskraft erwirbt.
4. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers unterbrechen eine Freistellung bis zum Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit. Über Arbeitsunfähigkeitszeiten wird der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unaufgefordert unterrichten und diese durch Vorlage ärztlicher Atteste belegen; § 6 Abs. 4 gilt entsprechend.
5. Ungeachtet des Vorstehenden bleibt das gesetzliche Wettbewerbsverbot während der Freistellung bestehen.

§ 11 Abtretungs- oder Verpfändungsverbot

Die Verpfändung oder Abtretung von Vergütungsansprüchen des Arbeitnehmers ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 12 Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht

1. Für die Rechte und Pflichten der Parteien im Hinblick auf den Schutz von Geschäftsgeheimnissen des Arbeitgebers gelten die Bestimmungen des Geschäftsgeheimnisgesetzes. Unberührt hiervon (vgl. § 1 Abs. 3 Nr. 4 des Geschäftsgeheimnisgesetzes) treffen die Parteien in den nachfolgenden Ziffern Vereinbarungen zur Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers.
2. Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Geschäftsgeheimnisse (inkl. Betriebsgeheimnisse) und über sonstige vertraulichen Angelegenheiten sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfall sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der Arbeitnehmer vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Weisung des Arbeitgebers einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.
3. Die Parteien sind sich darüber einig, dass vertrauliche Angelegenheiten im Sinne des vorstehenden Abs. 2 jegliche Information betrifft, die als vertraulich bezeichnet wurde oder deren Vertraulichkeit sich aus ihrer geschäftlichen oder innerbetrieblichen Natur ergibt. Insbesondere erstreckt sich die Verpflichtung zur Vertraulichkeit auf alle Quellcodes, Programme, Daten, Verfahren, Know-how, Marketing-Pläne, Geschäftsplanungen, unveröffentlichte Bilanzen, Budgets, Preise, Kosten und Kundenlisten, Marketing-, Vertriebs-, oder Dienstleistungsinformationen (einschließlich Kundennamen, Adressen und Kontaktdaten, Zielen, Statistiken Marktanteils- und Preisstatistiken, Marktbeobachtungen und -untersuchungen, vertraglichen Vereinbarungen mit Kunden sowie Werbe-/Promotionsmaterial), unveröffentlichte Informationen in Bezug auf geistiges Eigentum des Arbeitgebers nebst jeder anderer betrieblichen, finanziellen oder technischen Information mit geschäftlichem Bezug oder zu Kunden, Geschäftsführern, Angestellten.

4. Die Verschwiegenheitspflicht nach diesem Paragraphen erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.
5. Über diesen Arbeitsvertrag und auch etwaige Nachträge hierzu sowie insbes. seine Vergütung hat der Arbeitnehmer gegenüber dritten Personen Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist, Angaben über sein Einkommen zu machen, wie beispielsweise dem Finanzamt, der Agentur für Arbeit oder einer sonstigen staatlichen Stelle.
6. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen behindern, hat er gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht, soweit dies erforderlich ist, um die Behinderung des beruflichen Fortkommens zu beseitigen.
7. Der Arbeitnehmer wird allgemeinen und speziellen Anweisungen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung Folge leisten.
8. Vertrauliche und geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen und ähnliche Unterlagen sind unter Verschluss zu halten.
9. Akten, Urkunden, Korrespondenz, EDV-Ausdrucke sowie Datenträger oder sonstige Geschäftsunterlagen dürfen nur mit vorherigem Einverständnis des Arbeitgebers aus den Firmenräumen entfernt werden; sie sind spätestens bei Beendigung des Vertragsverhältnisses, im Falle der Freistellung mit deren Beginn, sofort in vollem Umfang unaufgefordert zurück-zugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht diesbezüglich nicht.

§ 13 Bestätigung nach IfSG / Hygiene / Kassieranweisungen

1. Der Arbeitnehmer überreicht die Bestätigung der Eingangsbelehrung nach §§ 42, 43 des Bundesinfektionsschutzgesetzes bzw. verpflichtet sich, bis zur Arbeitsaufnahme am die Bestätigung nachzureichen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, an den Schulungsmaßnahmen, die aufgrund des Bundesinfektionsschutzgesetzes vorgesehen sind, teilzunehmen.
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich ausdrücklich zu hygienisch einwandfreiem Verhalten und zur Einhaltung der staatlichen Hygienevorschriften. An Schulungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber hierzu durchführt, wird der Arbeitnehmer ebenfalls teilnehmen.
3. **Beschäftigte im Verkauf** sind verpflichtet, betriebsinterne Kassieranweisungen zu befolgen.

§ 14 Ausschlussfrist

1. Auf die Ausschlussfrist nach § 14 MTV wird besonders hingewiesen. Sollte die tarifvertraglich Ausschlussfrist unwirksam sein, so gilt die nachstehend Ausschlussfrist in Abs. 2 und 3.
2. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von **drei Monaten nach Fälligkeit** gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform (§ 126b BGB) geltend gemacht werden.
3. Der vorstehende Abs. 1. gilt nicht für gesetzlich unverfallbare Ansprüche sowie für unstreitig gestellte Ansprüche, mithin solche, deren Erfüllung zugesagt, anerkannt oder streitlos gestellt worden ist. Nicht erfasst sind somit insbes. Ansprüche des Arbeitnehmers auf einen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn sowie die Haftung wegen Vorsatzes, auf Grund grober Fahrlässigkeit, sowie wegen Schäden, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen.

§ 15 Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können nach Abschluss des Arbeitsvertrages durch Betriebsvereinbarung geändert werden. Es gelten vom Zeitpunkt der Änderung an ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung, auch wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

§ 16 Vertragsänderungen, Schriftformklausel

1. Mündliche Nebenabreden bestehen bei Abschluss dieses Vertrages nicht.
2. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages durch individuelle Vertragsabreden i.S.d. § 305b BGB sind formlos wirksam. Im Übrigen bedürfen Ergänzungen und Änderungen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung.

§ 17 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Regelungen des Vertrages oder Teile solcher Regelungen unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Regelungen des Vertrages hiervon unberührt. Es gelten dann vielmehr solche Regelungen als vereinbart, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Regelungen am nächsten kommt, soweit dies gesetzlich zulässig ist.

§ 18 Vertragsausfertigung / Einsehen Tarifverträge

Jede Partei hat eine Vertragsausfertigung erhalten. Der Arbeitnehmer bestätigt, die auf dieses Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge eingesehen zu haben.

.....

Ort

Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Hinweise und Haftungsausschluss:

1. **Änderungs-/ergänzungsbedürftige Punkte** sind in dem Vertragsmuster grau unterlegt.
 2. Das Vertragsmuster dient als Orientierungs- und Formulierungshilfe. Besondere betriebliche Gegebenheiten oder sonstige besondere Umstände des Einzelfalles konnten in dem Muster nicht berücksichtigt werden. Die darin enthaltenen Klauseln ersetzen nicht die Prüfung ihrer tatsächlichen Geeignetheit im Einzelfall. Wir empfehlen vor Verwendung daher stets die vorherige, individuelle Beratung durch die Rechtsberatung des LIV-Bayern.
 3. Die Rechtsprechung zur Arbeitsvertragsgestaltung ist im Fluss. Mit weiteren Änderungen muss gerechnet werden. **Eine Haftung für den Inhalt des Vertragsmusters kann daher nicht übernommen werden.**
- Bitte prüfen Sie regelmäßig die Aktualität der verwendeten Dokumente und beachten Sie die Verbandsmitteilungen.
4. Urheberrechtlicher Hinweis: Der Nachdruck, die Vervielfältigungen und die Weitergabe der Formulare ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des LIV-Bayern gestattet.