



## Arbeitsvertrag

zwischen der Firma **Hoffmann <<...>> GmbH**, nachfolgend Arbeitgeber genannt, Zentrale: Friedrich-List-Str. 6-8, 46045 Oberhausen, Niederlassungen: <<...>>, vertreten durch Martin Sprünken, im Besitz der unbefristeten Erlaubnis gem. § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) seit <<...>>, erteilt von der Agentur für Arbeit, Landesdirektion NRW und

Herrn/Frau <<Vorname Name>> geb. am <<Datum>> In <<Ort/Land>>  
wohnhaft <<Straße, Hausnummer, PLZ, Ort>>

- nachstehend **Mitarbeiter** genannt. Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

### 1 Inhalt / Inbezugnahme von Tarifverträgen

- (1) Der Arbeitgeber überlässt als Personaldienstleistungsunternehmen seinen Kunden Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Der Mitarbeiter wird an wechselnden Einsatzstellen bei Kunden und bei wechselnden Kunden eingesetzt. Der Einsatz bei einem Kunden erfolgt vorübergehend. Der Arbeitgeber informiert den Mitarbeiter vor jeder Überlassung darüber, dass er als Zeitarbeitnehmer tätig wird. Der Mitarbeiter kann auch im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen eingesetzt werden.
- (2) Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bestimmen sich nach den Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung, die der Arbeitgeberverband iGZ mit einer oder mehreren der Gewerkschaften IG BCE, NCG, IG Metall, GEW, ver.di, IG Bau, GdP, EVG abgeschlossen hat oder zukünftig abschließen wird. Die Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in den Geschäftsräumen aus. Es finden dabei nicht sämtliche vom iGZ abgeschlossenen Tarifverträge gleichzeitig auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, sondern nur die einschlägigen Tarifverträge nach der in den Absätzen 3 bis 5 genannten Maßgabe.
- (3) Es finden jeweils diejenigen der in Absatz 2 genannten Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft, aus deren Satzung sich die Zuständigkeit für den zugewiesenen Kundenbetrieb ergibt, als Vertragspartei beteiligt ist. Soweit nach dem Vorstehenden die satzungsgemäße Zuständigkeit mehrerer Gewerkschaften begründet ist, finden die Tarifverträge mit derjenigen in Absatz 2 genannten zuständigen Gewerkschaft Anwendung, die im Verhältnis zu der oder den anderen zuständigen Gewerkschaft /Gewerkschaften in Absatz 2 zuerst genannt wird.
- (4) Bis zum Beginn des ersten Einsatzes finden diejenigen mit dem iGZ abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung, an denen ver.di als Vertragspartei beteiligt ist. Ab Beginn des ersten Einsatzes gelten diejenigen nach Maßgabe des Absatzes 3 ermittelten Tarifverträge solange, bis ein anderer Einsatz beginnt.
- (5) Soweit der Mitarbeiter an einen Kundenbetrieb überlassen wird, für den sich keine satzungsgemäße Zuständigkeit für den jeweiligen Kundenbetrieb ergibt, finden diejenigen mit dem iGZ abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung, an denen ver.di als Vertragspartei beteiligt ist.

### 2 Beginn / Probezeit / Dauer

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am <<Datum>>. Es ist eine Probezeit von 6 Monaten gemäß § 2.2. Manteltarifvertrag iGZ mit den dort genannten Kündigungsfristen vereinbart. Probezeiten und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen bei einer Befristung dieses Arbeitsverhältnisses. Erscheint der Mitarbeiter am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt das Arbeitsverhältnis als nicht zustande gekommen (§ 2.1. Manteltarifvertrag iGZ).
- (2) Die Vertragsparteien vereinbaren, dass
- das Arbeitsverhältnis unbefristet abgeschlossen wird.
  - das Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet (reguläre Befristung) wird. Es endet am                     . Der Mitarbeiter bestätigt, dass zu keinem Zeitpunkt vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses bereits ein Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien bestanden hat.
  - das Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Absatz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet (Befristung älterer Mitarbeiter (ab 52 Jahre), wenn vor Arbeitsbeginn mindestens vier Monate beschäftigungslos) wird. Es endet am                     .
  - das Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr.     Teilzeit- und Befristungsgesetz für die Dauer                      [z.B. Nr. 3: Vertretung eines erkrankten Zeitarbeitnehmers des Arbeitgebers] befristet (Befristung mit Sachgrund) wird. Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichung des Zwecks, frühestens aber 14 Tage nach Mitteilung der Zweckerreichung durch den Arbeitgeber, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
  - das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters [z.B. Studium] nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet wird. Es endet am                     . Die Gründe für die gewünschte Befristung sind der beigefügten Erklärung des Mitarbeiters zu entnehmen.

### 3 Tätigkeit / Pflichten des Mitarbeiters

- (1) Der Mitarbeiter wird entsprechend der Tätigkeit im Kundenbetrieb eingestellt als: <<Beruf>>  
Dem Mitarbeiter obliegen z.B. folgende Tätigkeiten:  
Aus der Einsatzanweisung vor Beginn des Einsatzes in einem Kundenbetrieb können sich abweichende oder ergänzende Tätigkeiten ergeben.
- (2) Der Mitarbeiter wird an verschiedenen Einsatzorten im Gebiet Bundesrepublik Deutschland bei Kundenbetrieben beschäftigt. Er ist bei Bedarf auch zur Arbeitsleistung an Einsatzorten außerhalb des Kundenbetriebes verpflichtet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Mitarbeiter jederzeit vom Kundeneinsatz abzurufen und anderweitig einzusetzen.
- (3) Dem Mitarbeiter können auch interne Tätigkeiten im Betrieb des Arbeitgebers zugewiesen werden (kein Drittpersonaleinsatz). Eine Verringerung des Vergütungsanspruchs tritt dadurch nicht ein. Die Zuweisung von internen Tätigkeiten darf einen ununterbrochenen Zeitraum von vier Wochen nicht überschreiten.
- (4) Der Mitarbeiter hat sich die geleisteten Arbeitsstunden pro Kunde und Kalenderwoche vom Kunden bestätigen zu lassen. Der Nachweis kann über eine elektronische Arbeitszeiterfassung beim Kunden oder über die vom Arbeitgeber ausgehändigten Tätigkeitsnachweise erfolgen. Die unterschriebenen Tätigkeitsnachweise oder der Auszug der elektronisch erfassten Arbeitsstunden sind umgehend, jeweils wöchentlich beim Arbeitgeber einzureichen.



#### 4 Arbeitszeit / Mehrarbeit / Arbeitszeitkonto

(1) Es wird auf die Regelungen zur Arbeitszeit in § 3.1. Manteltarifvertrag iGZ verwiesen.

- Der Mitarbeiter arbeitet in Vollzeit. Die Vertragsparteien vereinbaren eine individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. Manteltarifvertrag iGZ, die 151,67 Stunden beträgt.
- Der Mitarbeiter arbeitet in Vollzeit. Die Vertragsparteien vereinbaren eine individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2. Manteltarifvertrag iGZ, die sich nach der Anzahl der Arbeitstage richtet.
- Der Mitarbeiter arbeitet in Teilzeit. Die Vertragsparteien vereinbaren eine individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. Manteltarifvertrag iGZ von \_ Stunden.
- Der Mitarbeiter arbeitet in Teilzeit. Die Vertragsparteien vereinbaren eine individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2. Manteltarifvertrag iGZ, die sich nach der Anzahl der Arbeitstage richtet.

Die Arbeitszeit beträgt in Monaten mit 20 Arbeitstagen 140 Stunden, in Monaten mit 21 Arbeitstagen 147 Stunden,  
in Monaten mit 22 Arbeitstagen 154 Stunden, in Monaten mit 23 Arbeitstagen 161 Stunden.

- Optional zur Beschäftigung auf 450 €-Basis:

Der Mitarbeiter wird im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV eingesetzt. Der Arbeitgeber weist den Mitarbeiter darauf hin, dass der Mitarbeiter den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers (derzeit 15 %) mit einem eigenen Beitrag von derzeit 3,6 % auf die vollen 18,6 % aufstocken muss. Damit erwirbt der Mitarbeiter den vollen Schutz in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Mitarbeiter kann sich jedoch durch schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. In diesem Fall gilt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

(2) Der Mitarbeiter verpflichtet sich im Rahmen des gesetzlich Zulässigen Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

(3) Der Arbeitgeber richtet für den Mitarbeiter gemäß § 3.2. Manteltarifvertrag iGZ ein Arbeitszeitkonto ein. -> **Dies gilt nicht für die Berufsgruppe der Maler/Lackierer!**

#### 5 Vergütung und Fälligkeit / Aufwendungsersatz

(1) Der Mitarbeiter wird gemäß §§ 2 Absatz 1, 3 Entgelttarifvertrag iGZ eingruppiert in die Entgeltgruppe **E<...>**.

(2) Der Mitarbeiter erhält ein **tarifliches Entgelt** (Entgeltgruppe), dessen Höhe sich nach § 2 Entgelttarifvertrag iGZ in Verbindung mit § 4 Entgelttarifvertrag iGZ bemisst. Es beträgt derzeit <<€>> € brutto pro Stunde. Darüber hinaus erhält der Mitarbeiter eine über- und außertarifliche Zulage in Höhe von (brutto pro Stunde) EUR <<€>> pro Stunde. Die Summe des tariflichen Entgelts und der über- und außertariflichen Zulage (brutto pro Stunde) (EUR <<€>> pro Stunde) bilden das vertragliche Entgelt (Gesamtstundenlohn).

(3) Bis zum 31.03.2021 gilt:

Wird der Mitarbeiter in Betriebe in den neuen Bundesländern, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen überlassen, richten sich die Entgelte nach den Entgelttabellen (§ 3 Entgelttarifvertrag iGZ). Für das Mindeststundenentgelt nach § 3 Nr. 1 des Tarifvertrags zur Regelung von Mindeststundenentgelten in der Zeitarbeit gilt das Mindeststundenentgelt des Arbeitsorts. Wird der Mitarbeiter auswärtig beschäftigt, behält er jedoch den Anspruch auf das Mindeststundenentgelt seines Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

(4) Ein Anspruch auf Branchenzuschläge ergibt sich nach den jeweils geltenden Tarifverträgen über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen.

(5) Das tarifliche Entgelt erhält der Mitarbeiter auch für Zeiten, in denen er nicht verliehen ist (Nachweis gemäß § 11 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AÜG). In diesen Zeiten besteht kein Anspruch auf Branchenzuschlag. Um sich den Anspruch nach Satz 1 zu sichern, muss der Mitarbeiter montags bis freitags, morgens von 06:00 Uhr bis 07:30 Uhr und nachmittags von 15:00 Uhr bis 16:30 Uhr telefonisch erreichbar sein (höchstens 2 x 1,5 Stunden pro Tag), um sich Einsätze zuweisen zu lassen.

(6) Ein Anspruch auf Zuschläge, die in Abhängigkeit von der Dauer oder der Lage der Arbeitszeit geleistet werden, richtet sich insbesondere nach § 4 Manteltarifvertrag iGZ. Ein Anspruch auf eine einsatzbezogene Zulage richtet sich nach § 5 Entgelttarifvertrag iGZ, ein Anspruch auf Jahresonderzahlungen nach § 8 Manteltarifvertrag iGZ.

(7) Die Vergütung ist auf ein vom Mitarbeiter anzugebendes Konto zu überweisen. Die Fälligkeit richtet sich nach § 11 Manteltarifvertrag iGZ.

(8) Der Anspruch auf Aufwendungsersatz bestimmt sich nach § 670 BGB. Es können für jeden Einsatz gesonderte Vereinbarungen getroffen werden. Als erste Tätigkeitsstätte im Sinne des steuerlichen Reisekostenrechts wird der Betrieb des Arbeitgebers festgelegt, die betreuende Niederlassung unter folgender Anschrift: **Hoffmann <...> GmbH, <<Adresse>>**.

#### 6 Anrechnungsvorbehalt

Über- und außertarifliche Zulagen mindern sich, ohne dass es einer entsprechenden Erklärung des Arbeitgebers bedarf, um den Betrag einer etwaigen zukünftigen oder rückwirkenden Erhöhung des tariflichen Entgelts (insbesondere Anspruch auf einsatzbezogene Zulage, Erhöhung als Ergebnis von Tarifverhandlungen, auch im Falle von Einmalzahlungen, Wechsel des Einsatzgebiets, Anspruch auf Branchenzuschlag, Höhergruppierung). Im Falle einer rückwirkenden Erhöhung des tariflichen Entgelts mindern sich über- und außertarifliche Zulagen rückwirkend auf den Zeitpunkt der Erhöhung.

#### 7 Widerrufsvorbehalt

(1) Die Vertragsparteien vereinbaren, dass über- und außertarifliche Zulagen als widerrufliche Leistungen des Arbeitgebers erbracht werden. Das Widerrufsrecht besteht auch für über- und außertarifliche Zulagen, die befristet auf einen bestimmten Einsatz bei einem Kundenunternehmen gezahlt werden. Ein Widerruf entfaltet sofortige Wirkung. Der widerrufliche Teil ist begrenzt auf 24,9% der Gesamtvergütung.

(2) Der Arbeitgeber ist zum Widerruf einer über- und außertariflichen Zulage aus betriebsbedingten Gründen berechtigt. Als Gründe kommen insbesondere starke wirtschaftliche Verluste, unrentabel hohe Betriebskosten, der Wegfall des Interesses, bestimmte Mitarbeitergruppen mit einer über- und außertariflichen Zulage an das Unternehmen zu binden, die Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit des Unternehmens, oder eine Massenentlassung im Sinne von § 17 KSchG in Betracht.

(3) Über- und außertarifliche Zulagen dürfen auch aus verhaltensbedingten Gründen widerrufen werden, wenn der Mitarbeiter mindestens zwei berechtigte Abmahnungen innerhalb von sechs Monaten vor Ausspruch der Widerrufserklärung erhalten hat. Als Widerrufsgründe kommen auch mangelnde Eignung oder eine erhebliche Leistungsminderung in Betracht.

#### 8 Urlaub / Urlaubsentgelt

Es wird auf die Urlaubsregelung in § 6 Manteltarifvertrag iGZ verwiesen. Das Urlaubsentgelt richtet sich nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ.



## 9 Lohnverpfändung und Lohnabtretung

- (1) Der Mitarbeiter darf seine Vergütungsansprüche weder verpfänden noch abtreten.
- (2) Der Arbeitgeber behält sich vor, nachträglich vertragswidrig vorgenommene Abtretungen oder Verpfändungen zu genehmigen.
- (3) ~~Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Vergütungsansprüche des Mitarbeiters entstehen, trägt der Mitarbeiter. Diese Kosten werden pauschal mit 8,- € pro Pfändung, Abtretung und Verpfändung sowie gegebenenfalls zusätzlich 4,- € für jedes Schreiben sowie 1,- € pro Überweisung. Dem Mitarbeiter bleibt der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden nicht vorliegt oder wesentlich geringer ist. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist der Arbeitgeber berechtigt, diese in Ansatz zu bringen. Mit diesen Kosten kann der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenzen mit Lohnforderungen aufrechnen.~~

## 10 Arbeitsverhinderung / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern), möglichst jedoch vor Arbeitsbeginn während der betrieblichen Geschäftszeiten, sowie die voraussichtliche Dauer anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen; dies gilt nicht für den Grund einer Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, für den ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit am gleichen Tag, bei Unzumutbarkeit spätestens am darauf folgenden Kalendertag (außer arbeitsfreie Sonn- und Feiertage), eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Mitarbeiter umgehend eine neue Bescheinigung vorzulegen.
- (3) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ.

## 11 Verschwiegenheitsverpflichtungen

- (1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, 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 Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der Mitarbeiter vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Firmen, in denen der Mitarbeiter eingesetzt wird.
- (2) Über seine Vergütung hat der Mitarbeiter dritten Personen gegenüber 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.

## 12 Nebentätigkeit

Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

## 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die Kündigungsfristen richten sich nach § 2.2. Manteltarifvertrag iGZ.
- (2) Jede fristlos ausgesprochene außerordentliche Kündigung gilt immer als zugleich hilfsweise ordentlich ausgesprochene Kündigung. Jede nicht die Frist wahrende ordentliche Kündigung gilt immer zugleich als zum nächstzulässigen Termin, der sich nach § 2.2. Manteltarifvertrag iGZ i.V.m. § 622 BGB berechnet, ausgesprochene Kündigung.
- (3) Stellt der Arbeitgeber den Mitarbeiter unter den Voraussetzungen des § 3.2.5. Manteltarifvertrag iGZ frei, werden Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto vor Urlaubsansprüchen verwendet.

## 14 Unfallverhütung / Arbeitsschutz

Der Mitarbeiter wird über die jeweils im Kundenbetrieb geltenden Unfallverhütungsvorschriften aufgeklärt. Er verpflichtet sich zur Einhaltung, insbesondere (soweit erforderlich) zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung. Etwaige Arbeitsunfälle sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

## 15 Schriftformklausel

Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen des Vertrages und Nebenabreden, sowie die Änderung dieses Schriftformgebotes bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Der Vorrang der Individualabrede gemäß § 305b BGB bleibt davon unberührt.

## 16 Vertretungsberechtigung

- (1) Auf Arbeitgeberseite sind zur Abgabe aller rechtserheblichen Erklärungen, die sich auf die Begründung, Durchführung und Beendigung einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, der Inhaber / die Geschäftsführer, die Niederlassungsleiter und die Personaldisponenten berechtigt und zwar jeweils alleinhandelnd.
- (2) Den Namen der in Absatz 1 genannten Personen kann der Mitarbeiter auf folgendem Weg in Erfahrung bringen:  
Entweder innerhalb der Geschäftszeiten der betreuenden Niederlassung von 08:00 Uhr bis 16:30 Uhr telefonisch unter <<...>> oder per Mail über [info@hoffmann-zeitarbeit.de](mailto:info@hoffmann-zeitarbeit.de). Oder über den Aushang am „Schwarzen Brett“ in der betreuenden Niederlassung des Arbeitgebers, die unter Punkt 5 Absatz 8 als erste Tätigkeitsstätte festgelegt worden ist. Der Mitarbeiter muss sich mindestens einmal pro Kalendermonat am „Schwarzen Brett“ informieren.

## 17 Hinweispflicht des Mitarbeiters

- Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber
- alle früheren Arbeitgeber anzugeben, bei denen er in den letzten sechs Monaten vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses beschäftigt war,
  - alle Kundenunternehmen anzugeben, bei denen er in den letzten vier Monaten vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses als Zeitarbeitnehmer eingesetzt war,
  - die Gewährung des Zugangs zu Gemeinschaftseinrichtungen, von Sachzuwendungen oder sonstigen Leistungen von Seiten des Kundenbetriebes anzuzeigen,
  - jede Änderung seiner Wohnadresse sowie der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse - insbesondere, wenn neben diesem Beschäftigungsverhältnis ein weiteres (geringfügiges) Arbeitsverhältnis aufgenommen wird - unverzüglich mitzuteilen,
  - jeden angekündigten oder bereits stattfindenden Streik im Kundenbetrieb unverzüglich mitzuteilen.



## 18 Datengeheimnis / Datenschutz

(1) Der Mitarbeiter wird auf das Datengeheimnis verpflichtet und auf die Strafbarkeit von Verstößen hingewiesen. Es ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Verstöße gegen das Datengeheimnis können nach Artikel 83 Datenschutz-Grundverordnung i.V.m. §§ 41-43 Bundesdatenschutzgesetz mit Bußgeld, Geld- oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung unter Punkt 11 Absatz 1 wird durch diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis nicht berührt. Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

(2) In einem gesonderten Dokument informiert der Arbeitgeber den Mitarbeiter über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten und klärt ihn über seine Rechte und Pflichten auf.

## 19 Einzelvertragliche Ausschlussfristen

Es finden keine tariflichen Ausschlussfristen auf dieses Arbeitsverhältnis Anwendung. Stattdessen vereinbaren die Vertragsparteien die nachfolgenden einzelvertraglichen Ausschlussfristen.

(1) Ausschluss von Ansprüchen des Mitarbeiters

a. Ansprüche des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von vier Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber in Textform zumindest dem Grunde nach geltend gemacht werden.

Lehnt der Arbeitgeber die Ansprüche schriftlich ab, verfallen die Ansprüche des Mitarbeiters, wenn sie nicht innerhalb von einer weiteren Ausschlussfrist von vier Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung zumindest dem Grunde nach gerichtlich geltend gemacht werden.

b. Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche des Mitarbeiters, die kraft Gesetzes diesen Ausschlussfristen entzogen sind, beispielsweise

- Ansprüche aus einem nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag und Ansprüche aus einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (wobei sich aus der jeweiligen Mindestlohnregelung Ausschlussfristen ergeben können und diese dann einzuhalten sind),
- Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz,
- Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung oder
- Ansprüche aus einem nach dem Tarifvertragsgesetz anwendbaren Tarifvertrag.
- Diese Ausschlussfristen gelten außerdem nicht für
- Ansprüche aus § 8 Absatz 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz i.V.m. einer Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung,
- Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen,
- sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen oder
- Ansprüche des Mitarbeiters, die auf einer unerlaubten Handlung des Arbeitgebers oder auf einer unerlaubten Handlung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen.

c. Ansprüche des Mitarbeiters, die nicht innerhalb dieser Ausschlussfristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

(2) Ausschluss von Ansprüchen des Arbeitgebers

a. Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Mitarbeiter geltend gemacht werden. Lehnt der Mitarbeiter die Ansprüche in Textform ab, verfallen die Ansprüche des Arbeitgebers, wenn sie nicht innerhalb von einer weiteren Ausschlussfrist von zwei Monaten ab Zugang der in Textform erklärten Ablehnung gerichtlich geltend gemacht werden.

b. Ansprüche des Arbeitgebers, die nicht innerhalb dieser Ausschlussfristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

## § 20 Sonstige Vereinbarungen

Dieser Arbeitsvertrag ersetzt den Arbeitsvertrag vom 25.07.2016 mit Wirkung zum 01.04.2020. Mündliche oder schriftliche Absprachen und Nebenabreden bestehen nicht. Die Parteien sind sich einig, dass die gesamten bei diesem Arbeitgeber im vorangegangenen, ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zurückgelegten Beschäftigungszeiten anerkannt werden.“

## § 21 Bestätigung über den Erhalt von Unterlagen

Der Mitarbeiter bestätigt durch seine Unterschrift, das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit sowie ein Exemplar des Arbeitsvertrages, eine Information über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten und eine Verpflichtung auf das Datengeheimnis und ein LMRA-Kärtchen (Last Minute Risk Analysis) zum täglichen persönlichen Sicherheitscheck vor der Arbeitsaufnahme erhalten zu haben.

<<Ort>>, den

<<Datum>>

Unterschrift Mitarbeiter

Hoffmann <<...>> GmbH