

**Arbeitsvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer ohne JAZ
im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau**

Zwischen der Firma

Name der Firma

Sitz der Firma

- nachfolgend Arbeitgeber -

und

Herrn/Frau

Name, Vorname

Geburtsdatum

Anschrift

- nachfolgend Arbeitnehmer -

wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Tätigkeit, Arbeitsort

1.1 Der Arbeitnehmer wird ab _____ (*Datum des Vertragsbeginns*) in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als _____ (*Berufs- bzw. Tätigkeitsbezeichnung in Anlehnung an § 2 BRTV gewerblich*) eingestellt. Seine Tätigkeiten entsprechen dem Berufsbild.

1.1a*) Das Arbeitsgebiet des Arbeitnehmers umfasst ergänzend/abweichend vom Berufsbild folgende Tätigkeiten: _____ (*) ggf. streichen

1.2 Die Tätigkeit umfasst Arbeiten außerhalb des Betriebssitzes bzw. des Bauhofes. Es gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen in § 12 BRTV-gewerblich.

1.3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen oder ihn an einem anderen Ort einzusetzen, soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entspricht.

- 1.4 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und das Arbeitsgerät des Arbeitgebers (Maschinen, Werkzeuge etc.) pfleglich zu behandeln und in Ordnung zu halten. Der Arbeitnehmer wird die Sicherheitsvorschriften, die beim Arbeitgeber zur Einsicht ausliegen, beachten.

2 Probezeit, Kündigung vor Dienstantritt

- 2.1 Die ersten vier Wochen gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis gem. § 15 Abs. 1.1 BRTV-gewerblich beiderseits täglich bis Arbeitsschluss zum Ende des folgenden Arbeitstages gekündigt werden.
- 2.2 Wird das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt fristgerecht gekündigt, beginnt die Kündigungsfrist erst mit dem in Ziffer 1.1 vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses.

3 Informationspflichten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Änderungen seiner Anschrift, seiner Telefonnummer und sonstiger für das Arbeitsverhältnis maßgebender Umstände, insbesondere Familienstand und Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder, unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen.

4 Anwendung tarifvertraglicher Bestimmungen (Bezugnahme Klausel)

- 4.1 Auf das Arbeitsverhältnis finden die für den Betrieb räumlich, fachlich und persönlich geltenden Tarifverträge des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung, soweit nicht in diesem Vertrag ausdrücklich Abweichendes vereinbart ist. Die Tarifverträge liegen im Personalbüro zur Einsichtnahme aus.
- 4.2 Der vorstehende Absatz gilt, soweit und solange der Arbeitgeber an diese Tarifverträge auf Grund seiner Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nach § 3 Abs. 1 TVG gebunden ist. Anschließende Tarifänderungen oder Ablösungen von Tarifverträgen bleiben unberücksichtigt. Entfällt jegliche Tarifbindung des Arbeitgebers, so gelten die zu diesem Zeitpunkt gem. Ziffer 4.1 anwendbaren Tarifverträge statisch in der zuletzt gültigen Fassung fort, soweit sie nicht durch andere Abmachungen ersetzt werden. Anschließende Tarifänderungen oder Ablösungen von Tarifverträgen bleiben unberücksichtigt.
- 4.3 Im Fall des Übergangs des Betriebs oder eines Betriebsteils auf einen anderweitig tariflich gebundenen Erwerber sind die für diesen normativ geltenden, den Betrieb räumlich und fachlich erfassenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden. Ziffer 4.2 gilt entsprechend.

5 Arbeitszeit, Mehrarbeit, Kurzarbeit, Pausen

- 5.1. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit richtet sich gem. § 4 Ziffer 1.1 BRTV-gewerblich und beträgt aktuell - ausschließlich der Pausen - im Jahresdurchschnitt 39 Stunden.
- 5.2. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit kann gem. § 4 Ziffer 1.3 BRTV-gewerblich um bis zu drei Stunden über- oder unterschritten werden (Flexirahmen), ist aber innerhalb eines Ausgleichszeitraums von einem Jahr/7 Monaten¹ auszugleichen. Arbeitszeiten innerhalb des Flexirahmens sind keine Mehrarbeit.

¹ Streichen, wenn nichtzutreffend. Bei winterbeschäftigungs-umlagepflichtigen Betrieben beträgt der Ausgleichszeitraum 7 Monate.

- 5.3. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Werktage richtet sich nach den Vorgaben des Arbeitgebers. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und den jeweiligen betrieblichen Regelungen. Besteht keine betriebliche Pausenregelung legt der Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Pausen nach Maßgabe des § 4 ArbZG in pflichtgemäßem Ermessen selbst fest.
- 5.4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Mehrarbeit im Sinne des § 5 Ziffer 1.1 BRTV-gewerblich zu leisten. Das Arbeitszeitgesetz ist zu beachten. Der Arbeitgeber kann im gesetzlich zulässigen Rahmen Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit anordnen.
- 5.5. 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 (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Dabei ist gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von 2 Kalenderwochen einzuhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung gem. Ziffer 6.1 entsprechend reduziert wird. Die tarifvertragliche Regelung zum Saisonkurzarbeitergeld bleibt davon unberührt.

6 Vergütung, Zahlung

- 6.1 Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein Stundenentgelt in Höhe von derzeit _____ € brutto/Stunde. Das Arbeitsentgelt setzt sich wie folgt zusammen:

Tariflohn gemäß Lohngruppe _____ z.Zt. _____ € brutto/Std.

Tariflich nicht geschuldete Zulage: _____ € brutto/Std.

Summe: _____ € brutto/Std.

Hinzu kommen beim Vorliegen der Voraussetzungen tarifvertragliche Zuschläge (für Mehrarbeit, Überzeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit, § 5 BRTV-gewerblich) und Erschwerniszuschläge (§ 10 BRTV-gewerblich). Tarifvertraglich nicht geschuldete Zulagen können ganz oder teilweise auf Erhöhungen des Tariflohns angerechnet werden.

- 6.3 Die Zahlungen erfolgen auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto nach betrieblicher Übung, spätestens jedoch bis zum 15. des Folgemonats.
- 6.4 Der Arbeitnehmer erhält aktuell nachfolgende Sonderleistungen als freiwillige Leistungen:
 Jährliche Sonderzahlung / Gratifikation / _____ € brutto/Jahr.

7 Widerrufsvorbehalt

Tarifvertraglich nicht geschuldete Entgeltbestandteile (Zulagen), die zusätzlich zum monatlich laufenden tariflichen Entgelt gewährt werden, können bei Vorliegen eines sachlichen Grundes insoweit widerrufen werden, als durch sie die Gesamtvergütung des Arbeitnehmers um weniger als 25% verringert wird. Sachliche Gründe sind Gründen im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers bzw. wirtschaftlichen Gründen. Wirtschaftliche Gründe sind insbesondere, aber nicht ausschließlich, ein Umsatz- oder Gewinnrückgang, Investitionserfordernisse oder eine Verfehlung der Geschäftsziele.

8 Freiwillige Leistungen

Bei der Gewährung sonstiger vertraglich oder tariflich nicht geschuldeter Sonderleistungen wie Prämien, Gratifikationen oder andere Einmalzahlungen durch den Arbeitgeber handelt es sich um

freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert getroffenen Entscheidung. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung derartiger freiwilliger Leistungen für die Zukunft entsteht auch nach mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung nicht. Dies gilt nicht, wenn die Leistung auf einer individuellen Vertragsabrede mit dem Arbeitnehmer beruht.

9 Entgeltpfändung / Entgeltabtretung

Die Abtretung oder Verpfändung des Entgeltanspruchs des Arbeitnehmers an Dritte ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers gestattet (§ 8 Ziffer 2 BRTV-gewerblich).

Der Arbeitnehmer hat die durch Pfändung, Verpfändung oder Abtretung dem Arbeitgeber entstehenden Bearbeitungskosten in der nachgewiesenen Höhe oder ohne einen solchen Nachweis durch eine Pauschale in Höhe von 20,00 € für jeden einzelnen Bearbeitungsvorgang zu erstatten. Das gilt nicht, soweit dadurch der unpfändbare Teil des Entgelts verringert wird. Weist der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber geringere Bearbeitungskosten als in Höhe der Pauschale nach, sind diese vom Arbeitnehmer zu erstatten.

10 Arbeitsverhinderung, Arbeitsunfähigkeit

- 10.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber oder einer vom Arbeitgeber bestimmten Person jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich, mithin rechtzeitig vor Arbeitsbeginn, anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Im Übrigen gilt insbesondere bzgl. der Lohnfortzahlung § 7 BRTV-gewerblich. § 616 BGB ist damit ausgeschlossen.
- 10.2 Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, spätestens am dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit den Anforderungen des § 5 EFZG entsprechend die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer feststellen zu lassen bzw. dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber kann die Feststellung/Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen.
- 10.3. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die angegebene Zeit hinaus, gelten die Absätze 10.1 und 10.2 entsprechend. Dies gilt auch, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr besteht.
- 10.4 Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse des Aufenthaltsortes in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich mitzuteilen.
- 10.5 Stellt der Arbeitnehmer einen Antrag auf Bewilligung eines Kur- oder Heilverfahrens, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich davon Kenntnis zu geben. Bei Bewilligung ist unverzüglich eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen und der Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen.
- 10.6 Wenn und solange der Arbeitnehmer seinen Mitteilungs- und Nachweispflichten nicht nachkommt, ist der Arbeitgeber gem. § 7 EFZG berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu verweigern.

11 Ärztliche Untersuchung

- 11.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers einer ärztlichen Untersuchung durch den medizinischen Dienst der Krankenkasse oder durch einen vom Arbeitgeber zu benennenden

Arzt (Amts- oder Vertrauensarzt bzw. Arbeitsmediziner) zu unterziehen, soweit die Erfüllung bestimmter gesundheitlicher Voraussetzungen wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt und tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die Zweifel an der fortdauernden gesundheitlichen Eignung des Arbeitnehmer begründen. Dies gilt auch, wenn ein Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes eine solche Untersuchung erforderlich macht. Der Arbeitgeber trägt die Kosten dieser Untersuchung, wenn diese nicht von einem Dritten übernommen werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Untersuchung durch einen Arbeitsmediziner zu verlangen.

- 11.2 Die oben genannte Verpflichtung des Arbeitnehmers besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber, insbesondere wegen der Art der dem Arbeitnehmer obliegenden Tätigkeiten, ein berechtigtes Interesse an einer ärztlichen Untersuchung hat.
- 11.3 Bei berechtigtem Interesse des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers einer ärztlichen Begutachtung auf eine mögliche Drogen- oder Alkoholabhängigkeit zu unterziehen, wenn ernsthafte Hinweise darauf bestehen.
- 11.4 Der Arbeitnehmer ist nach Aufklärung über Art und Umfang der vorgenannten gesundheitlichen Untersuchungen verpflichtet, in die Untersuchung einzuwilligen und den Arbeitgeber über die Ergebnisse der Untersuchung zu unterrichten, soweit sie die Frage der gesundheitlichen Eignung des Arbeitnehmers für die ihm obliegende Tätigkeiten betreffen.
- 11.5 Auf Verlangen des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer weiterhin verpflichtet, den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden, soweit es um die Frage der gesundheitlichen Eignung des Arbeitnehmers für die ihm obliegenden Tätigkeiten geht.

12 Urlaub

- 12.1 Urlaubsanspruch und das Urlaubsverfahren richten sich nach § 6 BRTV-gewerblich. Aktuell besteht Anspruch auf einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr bei 5 Arbeitstagen je Woche. Der Erholungsurlaub setzt sich aus 20 Arbeitstagen gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub von 10 Arbeitstagen zusammen.
- 12.2 Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub einschließlich ggf. bestehender Ansprüche auf gesetzlichen Zusatzurlaub. Erst nach vollständiger Erfüllung der gesetzlichen Urlaubsansprüche wird der tarifliche Mehrurlaub gewährt.
- 12.3 Der Arbeitgeber kann Betriebsurlaub anordnen, der auf den dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaub anzurechnen ist.
- 12.4 Ist der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, verfallen Ansprüche auf tariflichen Mehrurlaub gem. § 6 Ziffer 14 BRTV-gewerblich drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Für gesetzliche Mindesturlaubsansprüche gelten die gesetzlichen Regelungen.
- 12.5 Urlaubsabgeltungsansprüche verfallen als Geldansprüche gem. § 14 BRTV-gewerblich.

13 Nebentätigkeit

Entgeltliche Nebentätigkeiten im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (Konkurrenztätigkeiten) sind gem. § 16 BRTV-gewerblich nicht gestattet. Dies gilt auch für jede andere entgeltliche Nebentätigkeit, die zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers führen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

14 Verschwiegenheitspflichten, Rückgabe von Dokumenten und Unterlagen

- 14.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Gleiches gilt für betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind. In Zweifelsfällen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Weisung des Unternehmens einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.
- 14.2 Die Verschwiegenheitspflicht dauert über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.
- 14.3 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen unverzüglich, spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sämtliche die Angelegenheiten des Betriebes betreffenden Schriftstücke, Informationsträger und sonstige Unterlagen an den Arbeitgeber herauszugeben sowie sämtliche die Angelegenheiten des Betriebs betreffende Daten und Informationen, die auf privaten elektronischen Datenträgern gespeichert sind, zu löschen.

15 EDV-Nutzung, Datenschutz

- 15.1 Dem Arbeitnehmer ist die private Nutzung des E-Mail-Systems und des Internets auf betrieblichen elektronischen Datenverarbeitungsgeräten (bspw. PC, Smartphone) untersagt.
- 15.2 Dem Arbeitnehmer ist die private Nutzung mobiler Endgeräte, die ihm vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt werden, (Handy, Smartphone, Tablet) untersagt.
- 15.3 Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderem als dem der jeweiligen rechtmäßigen Aufgaben erfüllenden Zwecke zu verarbeiten, bekannt zu machen oder sonst zu nutzen.

16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigungsfristen

- 16.1 Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist gem. § 15 BRTV-gewerblich ordentlich gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt nach der Probezeit beidseitig bei einer Beschäftigungsdauer von

- 4 Wochen bis 6 Monate 3 Kalendertage
- 6 bis 12 Monaten 6 Kalendertage
- 1 bis 3 Jahren 2 Wochen

Für den Arbeitgeber erhöht sich die Kündigungsfrist nach 3 Jahren Beschäftigung im Betrieb auf einen Monat zum Monatsende. Sie erhöht sich jeweils um einen weiteren Monat nach 5, 8, 10, 12, 15 und 20 Jahren.

- 16.2 Die Kündigung oder ein Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

- 16.3 Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt oder dem Arbeitnehmer der Bescheid über die Feststellung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung zugeht, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Vertragsbeendigung. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, so ruht der Arbeitsvertrag während dieser Zeit, längstens jedoch bis zur Beendigung wegen voller Erwerbsminderung. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich über den Bezug einer der genannten Leistungen oder den Zugang eines Rentenbescheids zu informieren.
- 16.4 Soll geltend gemacht werden, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss nach dem geltenden KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erhoben werden, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

17 Kündigung Darlehnsvertrag, Rückzahlung, Aufrechnung mit offenen Forderungen

- 17.1 Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber berechtigt, einen etwaigen Darlehnsvertrag mit einer Frist von einem Monat zu kündigen. Dies gilt nicht, wenn die Beendigung durch Gründe aus der Sphäre des Arbeitgebers veranlasst wurde.
- 17.2 Vom Arbeitgeber bezahlte Lohnvorschüsse oder Überzahlungen sind mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Rückzahlung fällig.
- 17.3 Tilgungsraten und Zinszahlungen sowie Rückzahlungsansprüche aus Lohnvorschuss- oder Überzahlungen werden im Fälligkeitszeitpunkt mit dem auszahlenden pfändbaren Arbeitsentgelt verrechnet.

18 Freistellung von der Arbeitspflicht

- 18.1 Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer ab Ausspruch einer Kündigung - gleichgültig von welcher Seite - unter Fortzahlung der Bezüge ganz oder teilweise, widerruflich oder unwiderruflich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt (z.B. Konkurrenztaetigkeit), gegeben ist.
- 18.2 Eine unwiderrufliche Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub und sonstiger Freizeitguthaben, soweit dem nicht schutzwürdige Belange des Arbeitnehmers entgegenstehen. § 615 Satz 2 BGB (Anrechnung anderweitigen Verdienstes) findet Anwendung. Während der Dauer der Freistellung hat der Arbeitnehmer Tätigkeiten für und als Wettbewerber zu unterlassen.

19 Arbeitsvertragsbruch, Vertragsstrafe

- 19.1 Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vertragswidrig nicht an, beendet er das Arbeitsverhältnis vertragswidrig ohne Einhaltung der Kündigungsfrist oder hat der Arbeitgeber nach schuldhaft vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Vertragsstrafe zu zahlen. Die Höhe der Vertragsstrafe beträgt eine Bruttomonatsvergütung, es sei denn, das Arbeitsverhältnis kann mit einer ordentlichen Kündigungsfrist unter einem Monat beendet werden. In diesem Fall ist eine Vertragsstrafe in der Höhe zu zahlen, wie Vergütung für diesen Zeitraum zu zahlen wäre.

- 19.2 Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, beträgt die Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Bruttomonatsvergütung.
- 19.3 Weitergehende Schäden können vom Arbeitgeber geltend gemacht werden. Die Vertragsstrafe kann gegenüber Lohnansprüchen, soweit pfändbar, aufgerechnet werden.

20 Ausschlussfristen, Verfall von Ansprüchen

- 20.1 Für die Geltendmachung von Ansprüchen gilt § 14 BRTV-gewerblich. Insbesondere sind Ansprüche wegen nicht richtiger Lohnabrechnung etc. innerhalb eines Monats nach Zugang der Lohnabrechnung geltend zu machen. Alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bzw. solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich zu erheben.
- 21.2 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 zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- 20.3 Die Ausschlussfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (z.B. Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz). Ebenso gelten sie nicht für Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen.

21 Schriftform für Nebenabreden und Vertragsänderungen

- 21.1 Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden zu diesem Vertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung.
- 21.2 Durch die bloße mehrfache Gewährung von Leistungen, auf die weder ein individualvertraglicher (Arbeitsvertrag) noch ein kollektivrechtlicher (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) Anspruch besteht, kann ein Anspruch auf künftige Leistungen nicht begründet werden.
- 21.3 Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach Vertragsschluss zwischen den Parteien mündlich geschlossen werden. Bezüglich aller Regelungen dieses Arbeitsvertrags gilt der Vorrang der Individualabrede i.S.v. §305b BGB. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehen keine Nebenabreden.

Ort/Datum

Stempel, Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

Anmerkungen zum Musterarbeitsvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer ohne JAZ

Das Arbeitsvertragsmuster ist für die tarifgebundenen Betriebe des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau. Die einschlägigen tarifvertraglichen Vorschriften werden berücksichtigt.

- ➔ Das Muster ist für gewerbliche Arbeitnehmer (AN) im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau.
- ➔ Es ist das Muster eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit Regelung zu einem Jahresarbeitszeitkonto.

Vom Arbeitgeber (AG) vorformulierte Arbeitsverträge unterliegen (auch bei einmaliger Verwendung) der Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Die aktuelle Rechtsprechung wurde bei der Erstellung der Vertragsmuster berücksichtigt. Es lässt sich aber nicht jeder Einzelfall vorab abschließend beantworten. Im Zweifelsfall sollte daher die Beratung / Unterstützung durch den Verband in Anspruch genommen werden.

Das Vertragsmuster in der Version Juli 2022 berücksichtigt die Anforderungen des in Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie geänderten Nachweisgesetzes.¹ Gem. § 2 Abs. 5 NachweisG² wird die Nachweispflicht auch erfüllt, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag (von AG und AN eigenhändig unterschrieben; eine elektronische Fassung genügt gem. NachweisG nicht) ausgehändigt worden ist, in dem die wesentlichen Vertragsbedingungen gem. § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG niedergelegt sind.

Achtung: Nachfolgende Punkte sind im Mustervertrag nicht enthalten. Sie sind bei Bedarf wegen der Anforderungen des NachwG (ggf. nach Rücksprache mit dem Verband) in den Vertrag zu ergänzen:

- **Befristung** (§ 2 Abs. 1 S.2 Nr. 3 NachwG) – siehe dazu den gesonderten Mustervertrag.
- **Arbeit auf Abruf** (§ 2 Abs. 1 S.2 Nr. 9 NachwG) – anzugeben ist:
 - die Vereinbarung, dass der AN seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich ist, und
 - die Frist, innerhalb derer der AG die Lage der Arbeitszeit im Voraus zu bestimmen hat.
- **Anspruch auf Fortbildung** – wenn vom AG bereitgestellt.
- vom Arbeitgeber über einen Versorgungsträger zugesagte **betrieblichen Altersversorgung**; in diesem Fall ist Name und Anschrift des Versorgungsträger zu nennen.

Der schriftliche Arbeitsvertrag sollte vor bzw. spätestens mit der tatsächlichen Arbeitsaufnahme ausgehändigt werden. Dies ist nicht nur vor dem Hintergrund des SchwarzArbG angezeigt. Damit wird auch den Aushängigungsfristen in § 2 Abs. 1 NachwG Rechnung getragen.

Hinweis: Fehlen in bestehenden Verträgen Angaben, die nach dem geänderten NachwG ab 01.08.2022 erforderlich sind, ist der AG nur auf Verlangen des AN zu entsprechenden Nachweisen verpflichtet.

¹) NachwG in der ab 01.08.2022 geltenden Fassung (geändert durch das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/2252 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts,

²) Die zitierten Normen beziehen sich auf das NachwG in der ab 01.08.2022 geltenden Fassung.

Im Einzelnen:

Zur **Bezeichnung der Vertragsparteien:** Im Arbeitsvertrag sind gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 NachwG Name und Anschrift der Vertragsparteien aufzunehmen.

Zu 1 - Beginn des Arbeitsverhältnisses, Tätigkeit, Arbeitsort

Zu 1.1: Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Zeitpunkt des Beginns des Vertragsverhältnisses (nicht mit dem Datum des Abschlusses des Arbeitsverhältnisses / dem Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsaufnahme zu verwechseln).

Achtung: Der Arbeitsvertrag sollte in jedem Fall vor Arbeitsaufnahme abgeschlossen werden. Mit der Arbeitsaufnahme entsteht nämlich automatisch ein Arbeitsverhältnis.

Soweit der Vertragsschluss und der Beginn des Arbeitsverhältnisses auseinanderfallen, regelt § 11 Ziffer 1 Satz 2 BRTV-gewerblich, dass die Kündigung erst mit Beginn des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Abgesichert wird dies (soweit möglich) durch die Schadenersatzpflicht in § 20 des Arbeitsvertrags.

Es ist die Tätigkeitsbezeichnung einzutragen, zu der der AN eingestellt wird. Hier empfiehlt sich eine Orientierung an den Lohngruppen in § 2 BRTV-gewerblich. Eingetragen werden kann bspw. „Landschaftsgärtner“, „Maschinist“, „Fahrer“, „Fachkraft Baumpflege“.

Aus der Tätigkeit, zu der der AN eingestellt ist, ergibt sich der Umfang des Direktionsrechts des AG; die typischerweise von dem jeweiligen Beruf umfassten Tätigkeiten können dem AN zugewiesen werden.

Zu 1.1a: Es können weitere Tätigkeiten aufgenommen werden, die der AN ebenfalls erbringen soll, auch wenn sie nicht zur Tätigkeit des jeweiligen Berufs gehören. Wenn dafür kein Bedarf besteht, ist dieser Absatz zu entfernen.

Achtung: Mit einer der konkreten / kleinteiligen Umschreibung der Tätigkeit im Vertrag wird das Recht des AG, andere Tätigkeiten durch einseitige Weisung zuzuweisen, eingeschränkt. Andererseits kann eine weite Tätigkeitsbeschreibung Folgen für eine ggf. später notwendige betriebsbedingte Kündigung haben; je flexibler der Einsatz möglich ist, desto weitergehender muss dann geprüft werden, ob der AN nicht an anderer Stelle weiterbeschäftigt werden kann.

Zu 1.2: Damit wird deutlich, dass die Arbeitsleistung an verschiedenen Arbeitsorten geschuldet ist. Die Angabe des Arbeitsortes im Vertrag ist durch § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG gefordert. Weiterer Ausführungen zum Arbeitsort einschließlich aller damit zusammenhängenden Punkten (Fahrtkosten, Wegegeld etc.) bedarf es mit Blick auf § 12 BRTV-gewerblich nicht.

Achtung: Wenn der Arbeitsort vom AN frei gewählt werden kann (mobiles Arbeiten) bedarf es eines entsprechenden Hinweises im Arbeitsvertrag (vgl. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 NachwG).

Zu 1.3: Diese Klausel ermöglicht eine möglichst große Flexibilität beim Personaleinsatz. Die Grenze des einseitigen Direktionsrechts des AG sind § 315 BGB / § 106 GewO, wonach die einseitige Bestimmung des AG nach billigem Ermessen erfolgen muss. Damit ist ein sachlicher Grund für die konkrete Weisung erforderlich. Es kommt entscheidend auf die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten an.

Zu 1.4: Die Pflicht des AN, die sich aus allgemeinem Vertragsrecht ergibt, wird durch die Aufnahme in den Arbeitsvertrag dem AN noch einmal besonders vor Augen geführt.

Zu 2 – Probezeit, Kündigung vor Dienstantritt

In 2.1 wird auf die tarifliche Regelung verwiesen. Dies trägt auch § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 NachwG Rechnung.

Zu 2.2 Vertragliche Regelung zum Beginn der Kündigungsfrist; gestärkt wird diese durch die Regelung zu Vertragsstrafen in § 20 des Arbeitsvertrags.

Zu 3 - Informationspflichten

Eine Verletzung dieser Pflicht kann nicht unmittelbar durch den AG sanktioniert werden, gleichwohl sollte sie im Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Im Streitfall kann sich der AN bspw. nicht darauf berufen, dass eine Erklärung nicht zu gegangen ist, wenn er die Änderung der Anschrift entgegen dieser vertraglichen Verpflichtung nicht mitgeteilt hat.

Zu 4 - Anwendung tarifvertraglicher Bestimmungen (Bezugnahmeklausel)

Zu 4.1: Grundsätzlich gelten Tarifverträge unmittelbar und zwingend im Arbeitsverhältnis, wenn AG und AN Mitglied von Arbeitgeberverband bzw. Gewerkschaft sind. Da der AG regelmäßig keine Kenntnis von der Gewerkschaftszugehörigkeit des AN hat, gleichwohl alle AN gleichbehandelt werden sollen, bedarf es der Bezugnahmeklausel.

Zu 4.2, 4.3: Dieser Absatz soll eine dynamische Fortgeltung der Tarifverträge verhindern, wenn der AG aus dem Arbeitgeberverband austritt und seine unmittelbare Tarifbindung endet. Entsprechende Klauseln sind notwendig geworden, nachdem das Bundesarbeitsgericht die sog. Gleichstellungsabrede aufgegeben hat. Nur so kann verhindert werden, dass der AG ohne eigene Tarifbindung an spätere Tarifänderungen gebunden ist. Dies gilt auch für den Fall des Betriebsübergangs.

Achtung: Durch die Allgemeinverbindlicherklärung gilt der BRTV-gewerblich sowie die Tarifverträge über Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau für alle AN und AG in seinem Anwendungsbereich verbindlich. Die Regelung unter § 4 des Arbeitsvertrags greift damit bzgl. dieser Tarifverträge frühestens nach Ende der Allgemeinverbindlichkeit.

Zu 5 – Arbeitszeit, Pausen

Die Regelungen zu Arbeitszeit und Pausen wurden in einer eigenen Ziffer zusammengefasst, um den Anforderungen des § 2 Abs. 1 S.2 Nr. 8 NachwG Rechnung zu tragen

Zu 5.1. Die Regelung entspricht 1:1 dem bisherigen 5.3 des Musterarbeitsvertrags.

Zu 5.2 Die Ausführungen zur Kurzarbeit ermöglichen die einseitige Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen im Übrigen vorliegen. Bzgl. des Saison-Kurzarbeitergeldes gelten davon unabhängig die entsprechenden tariflichen Regelungen.¹

Zu 5.3 Die Ergänzung ist dem geänderten NachweisG geschuldet, wonach vereinbarte Ruhepausen anzugeben sind. Ggf. sind, wenn vereinbart, auch Ruhezeiten und bei Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen mit anzugeben (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8

¹) Vereinbarung zur Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes sowie zur Einführung der Jahresarbeitszeit (Detailregelung) im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vom 20.09.2006.

NachwG). Beispiel: „Die Arbeit erfolgt im Zwei-Schicht-System. Es erfolgt ein wöchentlicher Wechsel zwischen Früh- und Spätschicht.“ Bestehen Betriebsvereinbarungen zu Pausen etc., sollte darauf verwiesen werden.

Zu 6 - Vergütung, Zahlung

Zu 6.1: Die Aufnahme der Höhe des Arbeitsentgelts und seiner Zusammensetzung in dem Arbeitsvertrag entspricht § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG. Durch die Bezugnahme auf den Tariflohn ist der AG zur Zahlung des jeweils gültigen Lohns verpflichtet. Mit der Bezugnahme auf die anwendbaren Tarifverträge ist die Verpflichtung aus dem NachwG (§ 2 Abs. 1 S.2 Nr. 7) erfüllt. Insofern reicht auch die Momentaufnahme zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Über spätere Änderungen tarifvertraglicher Leistungen muss dem Arbeitnehmer kein Nachweis vorgelegt werden.

Mit Blick auf die Möglichkeit der Anrechnung / der Widerruflichkeit tarifvertraglich nicht geschuldeter Leistungen sind diese entsprechend im Arbeitsvertrag auszuweisen.

Der gesetzliche Fälligkeitszeitpunkt ist in § 614 BGB geregelt und tritt regelmäßig am Ersten des Folgemonats bzw. dem ersten folgenden Werktag ein. Abweichende arbeitsvertragliche Vereinbarung bis zum 15. des Folgemonats sind zulässig.

Achtung: auf die Möglichkeit der Barzahlung wurde wegen der inzwischen geringen praktischen Relevanz verzichtet. Diese ist gleichwohl weiterhin möglich. Für diesen Fall kann der Wortlaut im AV wie folgt gewählt werden: „Die Zahlung erfolgt auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto oder in bar...“

Tariflich nicht geschuldete Zulagen, die zu dem Zweck gezahlt werden, das tarifliche Entgelt aufzustocken, sollten einem Aufrechnungsvorbehalt unterstellt werden. Damit behält sich der AG das Recht vor, die tariflich nicht geschuldete Zulage auf tarifliche Entgelterhöhungen anzurechnen. Die spätere Anrechnung selbst bedarf einer gesonderten Erklärung des AG gegenüber dem AN.

Zu 6.4 Die Verpflichtung des NachwG gem. § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 7 umfasst wohl auch freiwillige Prämien und Sonderzahlungen und können daher hier entsprechend angegeben werden.

Zu 7 - Widerrufsvorbehalt

Diese Regelung gestaltet übertarifliche monatliche Leistungen widerruflich; die konkrete Formulierung orientiert sich an den Vorgaben in der Rechtsprechung. Danach muss die Richtung angegeben werden, aus denen der Widerruf möglich sein soll und der widerrufliche Anteil am Gesamtverdienst darf 25% nicht überschreiten. Der Tariflohn darf nicht unterschritten werden.

Zu 8 - Freiwillige Leistung

Während sich die Regelung in § 8 auf übertarifliche Leistungen bezieht, die monatlich gezahlt werden, verhindert § 9 bei sonstigen übertariflichen Sonderleistungen die Entstehung eines Rechtsanspruchs auf diese Leistung. Bei jeder einzelnen Gewährung der Sonderleistung sollte diese zudem als „freiwillig“ bezeichnet werden. Ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt muss dabei die betreffende Leistung als freiwillige Leistung kennzeichnen und die Entstehung des Rechtsanspruchs für die Zukunft ausdrücklich ausschließen.

Achtung: Unbedingt zu vermeiden sind Formulierungen wie „freiwillig und jederzeit widerruflich“; dies führt wegen der Widersprüchlichkeit zur Unwirksamkeit des gesamten Vorbehalts.

Zu 9 - Entgeltpfändung / Entgeltabtretung

Die wirksame Abtretung / Verpfändung des Entgeltanspruchs des AN ist für den AG regelmäßig mit Aufwand und Risiken verbunden. So ist der AG bspw. bei einer wirksamen Abtretung zur Zahlung an den Gläubiger verpflichtet. Die Zahlung an den AN hat insofern keine befreiende Wirkung mehr. Durch die Regelung in § 8 Abs. 2 BRTV-gewerblich ist die Abtretung/Verpfändung von der schriftlichen Zustimmung des AG abhängig.¹ Abtretungen und Verpfändungen entgegen diesem entsprechenden Verbot sind unwirksam. Eine Kostenpauschale bis 20 Euro dürften noch angemessen i.S. der Inhaltskontrolle sein.

Die Lohnpfändung mittels Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses im Rahmen der gerichtlichen Vollstreckung kann arbeitsvertraglich nicht ausgeschlossen werden.

Zu 10- Arbeitsverhinderung, Arbeitsunfähigkeit

Zu 10.1: Geregelt ist der Fall sonstiger Arbeitsverhinderung (nicht Krankheit).

Zu 10.2: Gilt für die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit; dazu finden sich umfassende Regelungen im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Die Anpassung gegenüber der vorherigen Version des Mustervertrags ist der Einführung der elektronischen Krankmeldung geschuldet. **Achtung:** Die Regelung gilt nicht gegenüber Arbeitnehmern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Für diese Arbeitnehmer bleibt es bei der bisherigen Regelung: *„Im Falle der Arbeitsunfähigkeit ... am dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und ihrer voraussichtlichen Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Attests bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen.“*

Zu 11 - Ärztliche Untersuchung

In § 11 ist die Verpflichtung des AN geregelt, sich unter bestimmten Voraussetzungen während des Arbeitsverhältnisses einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Zu 12 - Urlaub

Zu 12.1 - 12.5: Die Regelung zum Urlaub ist eine Zusammenfassung der tarifvertraglich geltenden Urlaubsregelungen.

Die Differenzierung zwischen gesetzlichem und tarifvertraglichem Mindesturlaub begrenzt die Auswirkungen der Rechtsprechung zum Thema Langzeiterkrankung auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

Zu 13 - Nebentätigkeit

¹) Ein individualvertraglicher Ausschluss dürfte wegen § 308 Nr. 9 BGB unzulässig sein.

Das Nebentätigkeitsverbot gem. § 16 BRTV-gewerblich bezieht sich auf Nebentätigkeiten, die im Wettbewerb zum AG stehen bzw. zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung des AN beim AG führen. Ein grundsätzliches Nebentätigkeitsverbot ohne Ausnahmemöglichkeit ist unzulässig.

Zu 14 - Verschwiegenheitspflichten, Rückgabe von Dokumenten und Unterlagen

Die sich für den AN aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten (§ 17 UWG, § 242 BGB) werden unter 15 konkretisiert und dem AN vor Augen geführt. Je nach Tätigkeit des AN kann die Klausel gekürzt werden (ins- bes. durch Streichung von § 15.3, wenn dem AN keine entsprechenden Dokumente etc. ausgehändigt wer- den).

Eine Verstärkung erfährt die Regelung der Verschwiegenheitspflicht dadurch, dass ihre Verletzung gem. 20.2 des Arbeitsvertrags mit einer Vertragsstrafe sanktioniert wird.

Zu 15 - EDV-Nutzung, Datenschutz

In 15.1 wurde ein Verbot der privaten Nutzung von Dienst-E-Mail sowie das Verbot der Internet-Nutzung über EDV des Arbeitgebers aufgenommen. 16.2 regelt das Verbot der privaten Nutzung von dienstlichen Handys / Tablets.

Achtung: Duldet der Arbeitgeber in Kenntnis darüber eine gewisse Zeit die private Nutzung von Internet / mobilen Endgeräten, kann dies (konkludent) zur Änderung des Arbeitsvertrags führen. Er kann sich dann nicht mehr auf das schriftlich im MAV formulierte Verbot berufen.

15.3 – die Verpflichtung zum Datenschutz sollte entsprechend den Anforderungen der DS-GVO verbunden mit einer entsprechenden Belehrung / einem entsprechenden Merkblatt nochmal gesondert erfolgen und vom Arbeitnehmer abgezeichnet werden.

Zu 16 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigungsfristen

Zu 16.1: Verwiesen wird auf die tarifvertraglichen Regelungen.

Zu 16.2: Der geänderte § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG verlangt die Angabe des Erfordernisses der Schriftform der Kündigung.

Zu 16.3: Diese Regelung ist unbedingt erforderlich, da sich sonst das Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf das Alter fortsetzt (es endet nicht automatisch). Ohne diese Regelung bedarf es einer Kündigung bzw. eines Aufhebungsvertrags. Die volle unbefristete Erwerbsminderungsrente sieht das BAG als auflösende Bedingungen an, daher bedarf es auch der schriftlichen Unterrichtung des AN durch den AG vom Eintritt der Bedingung. Die Klausel kann ergänzt werden um die ggf. notwendige Zustimmung des Integrationsamtes.

Zu 16.4: Neben der Schriftform (17.2) ist gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG auch die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage anzugeben. Darüber hinaus können weitere Ausführungen zum bei der Kündigung einzuhaltenden Verfahren gemacht werden. Die Mindestanforderungen dürften aber mit den im Muster vor- gesehenen Angaben erfüllt sein.

Zu 17 – Kündigung Darlehnsvertrag, Rückzahlung, Aufrechnung mit offenen Forderungen

Die Regelungen waren im bisherigen Muster in 17 enthalten.

Zu 17.1: Auf den Abschluss der im Fall eines AN-Darlehens notwendigen vertraglichen Vereinbarung (Darlehnsvertrag) ist ein besonderes Augenmerk zu richten, damit später bei Störungen im Arbeitsverhältnis keine unnötigen Probleme auftreten. Es empfiehlt sich vor Abschluss eines entsprechenden Vertrags die Beratung durch den Verband!

Zu 18 - Freistellung von der Arbeit

Die Freistellungsklausel berechtigt den AG, den AN während des Laufs der Kündigungsfrist einseitig von der Arbeit freizustellen. Mit der vorliegenden Klausel hat der AG ein Wahlrecht, ob und in welcher Form er den AN freistellen will; die Freistellung bedarf einer gesonderten Erklärung des AG gegenüber dem AN.

In den früheren Vertragsmustern war auch die Möglichkeit vorgesehen, den AN ohne Kündigung beim Vorliegen sachlicher Gründe (grober Vertragsverstoß etc.) freizustellen; auf diese Klausel wurde wegen der geringen praktischen Relevanz und bestehender Rechtsunsicherheit verzichtet.

Zu 19 - Arbeitsvertragsbruch, Vertragsstrafe

In einem engen Rahmen ist die Vereinbarung von Vertragsstrafen im Arbeitsvertrag zulässig; damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Vollstreckung der Arbeitsleistung im Arbeitsverhältnis ausgeschlossen ist. Die Regelung dient dem Interesse des AG, dass der AN seine Arbeit antritt bzw. nicht entgegen der vereinbarten Kündigungsfristen der Arbeit einfach fernbleibt. Eine entsprechende Regelung soll in erster Linie Signalwirkung entfalten.

Die Höhe der Vertragsstrafe unterliegt der Vertragskontrolle gem. §§ 307 BGB. Eine Vertragsstrafe von einem Bruttomonatslohn wird von der Rechtsprechung i.d.R. gebilligt; kürzeren Kündigungsfristen bspw. während der Probezeit ist durch eine entsprechende Einschränkung der Klausel Rechnung zu tragen.

Zu 20 - Ausschlussfristen, Verfall von Ansprüchen

Ausschlussfristen etc. sind in § 14 BRTV-gewerblich geregelt. Die Kernaussagen werden im MAV wiederholt, um sie dem AN zu verdeutlichen. Durch die Geltung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist greifen nicht die engen Anforderungen, die von der Rechtsprechung inzwischen an eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist gestellt werden. Hintergrund: Tarifverträge unterliegen nicht der Inhaltskontrolle nach dem Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Achtung: Die damit geltende tarifliche Ausschlussfrist unterliegt nicht der AGB-Kontrolle. Einschränkungen vertraglicher Ausschlussfristen (bspw. Geltendmachung in Textform) geltend damit nicht.

Zu 20.2: Diese Klarstellung ist dem Umstand geschuldet, dass die Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz zwingend sind und weder durch Arbeitsvertrag noch durch Tarifverträge nicht eingeschränkt werden dürfen.

Zu 21 - Schriftform für Nebenabreden und Vertragsänderungen

Zu 21.1/21.4: Schriftformklauseln haben infolge der Entwicklung der Rechtsprechung nur noch eine eingeschränkte Bedeutung; soweit damit mündliche Abreden zwischen AG und AN ausgeschlossen werden sollen, sind sie unwirksam. Insofern gilt der Vorrang der Individualabrede.

Zu 21.2/21.3: Verhindert werden kann allerdings die Entstehung einer betrieblichen Übung. Gewährt der AG in der betrieblichen Praxis über arbeits- oder tarifvertragliche Pflichten hinaus Leistungen gleichförmig und wiederholt, können sie ansonsten eine betriebliche Übung begründen, die zu einer rechtlichen Bindung führt.

Sonstige Anmerkungen

Auf die Aufnahme einer sog. Salvatorischen Klausel („... sollten einzelne Bestimmungen unwirksam sein, wird die Wirksamkeit des Vertrags im Übrigen nicht berührt...“) wurde wegen der identischen gesetzlichen Regelung in § 306 Abs. 1 BGB verzichtet.