

---

**ARBEITSVERTRAG  
FÜR ARBEITNEHMER IM GREENKEEPING**

---

zwischen

[Name]  
[Anschrift]  
[PLZ, Ort]

- Arbeitgeber -

und

[Name]  
[Anschrift]  
[PLZ, Ort]

- Arbeitnehmer (m | w | d) -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit**

- 1.1 Das Arbeitsverhältnis beginnt am [...] und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- 1.2 Die ersten sechs Monate ab Vertragsbeginn gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

**Kommentiert [A1]:** Die Vereinbarung einer Probezeit ist bis zu sechs Monate möglich.

**§ 2 Art und Ort der Tätigkeit**

- 2.1 Der Arbeitnehmer wird als Head-Greenkeeper eingestellt. Ihm obliegen diesbezüglich alle einschlägigen Aufgaben nach näherer Anweisung des Arbeitgebers.
- 2.2 Die Tätigkeit umfasst insbesondere:
  - Greenkeeping des Golfplatzes mit Driving Range, Putting- und Pitchinggreen und Übungsbunkern;
  - Pflege und Schnitt von Grüns, Fairways, Roughs, Semiroughs
  - Pflanzen, Säen, Pflege und Mähen der Grünanlagen

- Zuschneiden von Stauden und Gehölz
- Entfernung von Laub
- Hausmeistertätigkeit
- Prüfung und Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der technischen Anlagen, insbesondere der sanitären Einrichtungen und Beleuchtung in Gebäuden
- Reparaturen, einschließlich einfacher Reparaturen im Holz- und Metallbereich
- Überwachung und Organisation der Pflege auf dem Golfplatz
- Optimierung der Pflege- und Beregnungstechnik, Pflanzenschutz unter Berücksichtigung vegetationstechnischer Zusammenhänge
- Zusammenarbeit mit Behörden und Geschäftspartnern
- Pflegeplanung, Turnierplanung in Zusammenarbeit mit dem Management und Turniervorbereitung
- Personalplanung, -entwicklung, -suche, Personaleinsatzsteuerung, Personalverwaltung

2.3 Der Arbeitnehmer erfüllt alle einschlägigen Arbeiten nach näherer Anweisung des Arbeitgebers sorgfältig, gewissenhaft und nach besten Kräften. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer im Rahmen billigen Ermessens bei gleichbleibender Vergütung auch andere oder zusätzliche, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Aufgaben zu übertragen.

2.4 Der dem Arbeitnehmer derzeit zugewiesene Tätigkeitsort ist [...]. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen nach billigem Ermessen an anderen Orten einzusetzen.

### § 3 Arbeitszeit

3.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden ausschließlich der Pausen.

**Kommentiert [A2]:** Bitte passen Sie die vom Tätigkeitsbereich umfassten Tätigkeiten entsprechend an.

- 3.2 Die Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf **5** Tage verteilt werden. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung auf die einzelnen Wochentage werden durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen und unter Berücksichtigung gesetzlicher und kollektivrechtlicher Bestimmungen bestimmt, wobei auf die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht genommen wird. Die Arbeit ist durch Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen, § 4 ArbZG. Nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten, § 5 ArbZG; im Übrigen gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.
- 3.3 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anforderung des Arbeitgebers bei betrieblichem Bedarf Überstunden und/oder Mehrarbeit sowie Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Überstunden und/oder Mehrarbeit sind nur solche Arbeitsstunden, die der Arbeitgeber als Überstunde bzw. Mehrarbeitsstunde angeordnet hat. Ein betrieblicher Bedarf für Überstunden/ Mehrarbeitsstunden liegt insbesondere bei unvorhersehbaren Ereignissen (z. B. Erkrankungen anderer Arbeitnehmer), Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens, Termindruck oder aufgrund Veranstaltungen vor. Der Arbeitgeber hat bei Anordnung billiges Ermessen gemäß § 106 GewO und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu wahren.
- 3.4 Der Arbeitnehmer wird täglich Beginn, Ende und Dauer seiner Arbeitszeit aufzeichnen und die Aufzeichnungen in schriftlicher oder elektronischer Form an den Arbeitgeber am letzten Arbeitstag der jeweiligen Woche aushändigen.

#### **§ 4 [Alternativ zu § 3.4:] Arbeitszeitkonto**

- 4.1 Der Arbeitgeber führt für den Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto, auf welchem die Zeiten, die zum Ende des jeweils abgelaufenen Kalendermonats als Zeitguthaben oder Zeitschulden verbleiben, laufend gebucht und saldiert werden.
- 4.2 Ergibt sich zum 31. Dezember des abgelaufenen Kalenderjahres eine Differenz zwischen der geschuldeten und der geleisteten bzw. anrechenbaren Arbeitszeit, ist diese innerhalb der nächsten drei Monate nach Wahl des Arbeitgebers durch Anordnung flexibler Arbeitszeit (Freizeit bzw. Nacharbeit) oder finanziell auf Basis des zeitanteiligen Grundgehalts auszugleichen, welches nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto bargeldlos überwiesen wird. Bei der Anordnung von flexibler Arbeitszeit werden persönliche Belange des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt.

**Kommentiert [A3]:** Es ist möglich anstelle von § 3.4 (= Aufzeichnungspflicht des Arbeitnehmers hinsichtlich der Arbeitsstunden) ein Arbeitszeitkonto zu führen.

In diesem Fall bedarf es der Regelung in § 3.4 nicht.

4.3 Bei Ausscheiden hat der Arbeitnehmer die Zeitdifferenzen bis zum Tag seines Ausscheidens auszugleichen. Stehen dem Ausgleich betriebliche Gründe entgegen, wird ein restliches Zeitguthaben finanziell ausgeglichen. Zeitschulden, die aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen bis zu seinem Ausscheiden nicht nachgearbeitet werden können, gelten als Vorschuss und werden unter Beachtung der gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen mit Arbeitsentgeltansprüchen verrechnet. Soweit die Zeitschuld betrieblich verursacht ist und der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist keinen Ausgleich erbringen konnte, erfolgt kein Entgeltabzug.

## § 5 Kurzarbeit

- 5.1 Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn im Betrieb oder der Betriebsabteilung des Arbeitnehmers die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen und der Arbeitgeber den Arbeitsausfall gegenüber der Agentur für Arbeit anzeigt (§§ 95 ff. SGB III). Die Kurzarbeit kann längstens für den Zeitraum angeordnet werden, für den nach den gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld bezogen werden kann.
- 5.2 Der Umfang und die Verteilung der Kurzarbeit werden durch den Arbeitgeber nach dem jeweiligen Arbeitsbedarf individuell und nach billigem Ermessen bestimmt. Der Umfang der Kurzarbeit kann bis zu einer Arbeitszeit von Null angeordnet werden.
- 5.3 Der Arbeitgeber wird gegenüber dem Arbeitnehmer für die erstmalige Anordnung der Kurzarbeit eine Ankündigungsfrist von **drei** Wochen sowie für jede Änderung des Umfangs der Kurzarbeit eine Ankündigungsfrist von **einer** Woche einhalten. Die vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist jederzeit unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von **zwei** Tagen möglich.
- 5.4 Im Falle der Kurzarbeit verringert sich die Vergütung des Arbeitnehmers entsprechend der Arbeitszeitverkürzung.

## § 6 Vergütung

- 6.1 Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein Bruttojahresgehalt in Höhe von EUR [...], auszuzahlen in zwölf monatlichen Teilbeträgen in Höhe von jeweils EUR [...]. Für den jeweiligen Monat ist die Vergütung jeweils am letzten Kalendertag eines Monats fällig.
- 6.2 Mehrarbeit und/oder Überstunden sind bis zu **[einfügen]** Stunden pro Monat mit der vertragsgemäßen Vergütung gemäß § 6.1 mit abgegolten. Darüber hinausgehende

**Kommentiert [A4]:** Sofern die Entscheidung auf die Führung eines Arbeitszeitkontos fällt, bedarf es der Klausel § 6.2 nicht.

**Kommentiert [A5]:** Pauschal mit der Vergütung abgegolten werden können etwa 10% der vereinbarten wöchentlichen Regelarbeitszeit.

**Ausnahme:**

Falls das Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung übersteigt, soll nach der Rechtsprechung keine Vergütungserwartung auf Überstundenvergütung mehr bestehen. In diesem Fall können sämtliche Überstunden mit der regulären Vergütung abgegolten sein.

Mehrarbeits- und Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit ausgeglichen oder vergütet. Die Vergütung von Mehrarbeit und/oder Überstunden berechnet sich aus der vereinbarten monatlichen Vergütung pro Soll-Arbeitsstunde, ist mit der monatlichen Vergütung nach § 6.1 fällig und wird mit dieser ausbezahlt. Mehrarbeit und/oder Überstunden sind jeweils am letzten Kalendertag eines Monats fällig.

[**Alternativ:** Mehrarbeits- und Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit ausgeglichen oder vergütet. Die Vergütung von Mehrarbeit und/oder Überstunden berechnet sich aus der vereinbarten monatlichen Vergütung pro Soll-Arbeitsstunde, ist mit der monatlichen Vergütung nach § 6.1 fällig und wird mit dieser ausbezahlt. Mehrarbeit und/oder Überstunden sind jeweils am letzten Kalendertag eines Monats fällig.]

- 6.3 Die Vergütung nach § 6.1 und § 6.2 wird nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto bargeldlos überwiesen.

## § 7 Sonstige Leistungen, Freiwilligkeitsvorbehalt

- 7.1 Über die in diesem Vertrag geregelten Leistungen hinaus hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf weitere Zahlungen gegen den Arbeitgeber, es sei denn, es handelt sich um Zahlungen aufgrund einer individuellen Vertragsabrede oder zwingenden gesetzlichen Rechtsgrundlage.
- 7.2 Sollte sich der Arbeitgeber gleichwohl dazu entscheiden, weitere Zahlungen wie etwaige Gratifikationen (z.B. Weihnachtsgeld) oder Ähnliches zu leisten, so geschieht dies in jedem Fall freiwillig sowie beschränkt für den konkreten Einzelfall, ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass daraus ein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht. Dies gilt auch, wenn eine etwaige solche Zahlung wiederholt erfolgen sollte (Ausschluss der betrieblichen Übung).

## § 8 Arbeitsmittel

- 8.1 Die notwendigen Arbeitsmittel werden dem Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitstätigkeit vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.
- 8.2 Um seine Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können, erhält der Arbeitnehmer Schlüssel zu folgenden Räumen:

- [...]

- [..]

Bei Übergabe der Schlüssel ist ein Protokoll zu erstellen, welches bei Rückgabe der ausgehändigten Schlüssel als Vergleichsgrundlage heranzuziehen ist.

- 8.3 Dienstliche Unterlagen und die sonstigen Arbeitsmittel verbleiben zu jeder Zeit im Eigentum des Arbeitgebers. Sämtliche dienstliche Unterlagen und sonstigen Arbeitsmittel sind sorgfältig aufzubewahren und dürfen nur zu geschäftlichen Zwecken verwendet werden. Dienstliche Unterlagen sind vor unbefugtem Zugriff und Einblick Dritter sorgfältig und angemessen zu schützen.

## § 9 Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung

- 9.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich, d.h. spätestens zu Arbeitsbeginn bzw. in den ersten Arbeitsstunden des ersten Ausfalltages, **möglichst jedoch bis 09:00 Uhr**, anzuzeigen. Hierbei ist auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen. Ist eine Arbeitsverhinderung zuvor bekannt, so ist der Arbeitgeber rechtzeitig über den bevorstehenden Arbeitsausfall zu benachrichtigen.
- 9.2 Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, **ab dem dritten Kalendertag** nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen. Der Arbeitgeber kann jedoch hiervon abweichend jederzeit die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als ärztlich festgestellt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber mitzuteilen und seine fortgesetzte Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen und bescheinigen zu lassen.

Zudem hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zu den vorgenannten Zeitpunkten die ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen, wenn

- er privat krankenversichert ist oder
- die Arbeitsunfähigkeit im Ausland beginnt oder fort dauert oder
- der im Inland behandelnde Arzt nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

- 9.3 Die Anzeige- und Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf des gesetzlichen Lohnzahlungszeitraums von sechs Wochen.
- 9.4 Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 9.5 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Arbeits- und Wegeunfälle, auch wenn diese keine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- 9.6 Der Arbeitnehmer tritt etwaige Schadensersatzansprüche insoweit an den Arbeitgeber ab, als er durch einen Dritten verletzt wird und infolge Arbeitsunfähigkeit von dem Arbeitgeber Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall erhält.
- 9.7 Eine Entgeltfortzahlung für den Fall der Verhinderung aus persönlichen Gründen im Sinne von § 616 BGB ist ausgeschlossen.

**Kommentiert [A6]:** § 616 BGB-Ausschluss ohne Kompensation kann unangemessene Benachteiligung gem. § 307 BGB sein.

## § 10 Nebentätigkeit

- 10.1 Jede Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber zuvor unter Angabe des Unternehmens, Art und Umfang in Textform (z.B. E-Mail) anzuzeigen.
- 10.2 Die Übernahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers in Textform. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden. Entfallen die Voraussetzungen, so kann die Zustimmung jederzeit ganz oder teilweise widerrufen werden.

## § 11 Urlaub

- 11.1 Der Arbeitnehmer erhält einen Erholungsurlaub von **30** Arbeitstagen im Kalenderjahr bei einer regelmäßigen **Fünf-Tage Woche**. Dieser setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub von **20** Arbeitstagen und einem vertraglichen Mehrurlaub von **10** Arbeitstagen pro vollem Urlaubsjahr entsprechend den nachfolgenden Regelungen. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Urlaub ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber und dessen Belangen möglichst frühzeitig zeitlich festzulegen und bis zum 31. Dezember des Urlaubsjahres zu nehmen.

- 11.2 Für den vertraglichen Zusatzurlaub gelten folgende Besonderheiten: Der vertragliche Zusatzurlaub steht dem Arbeitnehmer im jeweiligen Urlaubsjahr für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Umfang von einem Zwölftel des vertraglichen Zusatzurlaubs zu; dies gilt nicht für volle Beschäftigungsmonate, in denen der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat. Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt unberührt. Der vertragliche Zusatzurlaub verfällt nach Ablauf des Übertragungszeitraums gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG auch dann, wenn er bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Bei der Erteilung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Abgeltung von Ansprüchen auf vertraglichen Zusatzurlaub ausgeschlossen.
- 11.3 Im Übrigen gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG).

## **§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Freistellung**

- 12.1 Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 1 bzw. Abs. 2 BGB ordentlich gekündigt werden. Eine gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist, insbesondere nach § 622 Abs. 2 BGB, hat auch der Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten. Bei einer ordentlichen Kündigung vor Vertragsbeginn läuft die Kündigungsfrist ab dem Tag, der vertraglich für die Arbeitsaufnahme bestimmt ist.
- 12.2 Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Eine fristlose Kündigung gilt gleichzeitig vorsorglich als ordentliche Kündigung für den nächstzulässigen Termin.
- 12.3 Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).
- 12.4 Der Arbeitnehmer wird auf folgende gesetzliche Regelungen hingewiesen: Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).
- 12.5 Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn geltende Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.



- 12.6 Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in welchem dem Arbeitnehmer der Bescheid zugestellt wird, mit welchem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, und der Arbeitnehmer nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag zurücknimmt oder auf eine Rente auf Zeit einschränkt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Sofern der Arbeitnehmer schwerbehindert oder gleichgestellt ist, endet das Arbeitsverhältnis nicht vor Zustellung eines nach § 175 SGB IX notwendigen Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
- 12.7 Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn der Sozialversicherungsträger eine Rente auf Zeit gewährt. In diesem Fall ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß dieses Absatzes. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer noch ohne Einschränkungen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.
- 12.8 Im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch eine der beiden Vertragsparteien oder bei konkretem Verdacht einer schweren Pflichtverletzung des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung widerruflich oder unwiderruflich von der Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen, soweit nicht das Interesse des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung überwiegt. Der Arbeitgeber kann im Falle einer unwiderruflichen Freistellung ab deren Beginn zunächst gesetzliche Urlaubsansprüche und sodann etwaige vertragliche Urlaubsansprüche sowie sonstige Freizeitansprüche anrechnen. Während einer unwiderruflichen Freistellung gelten die vertraglichen Nebenpflichten fort und es wird etwaiger anderweitiger Verdienst entsprechend § 615 Satz 2 BGB auf die vertragsgemäße Vergütung angerechnet.

### **§ 13 Herausgabepflicht**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf erstes Anfordern des Arbeitgebers sowie spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert sämtliche ihm überlassenen oder von ihm für den Arbeitgeber gefertigten Schriftstücke oder sonstige Gegenstände des Arbeitgebers an diesen unverzüglich herauszugeben. Die Geltendmachung von Zurückbehaltungsrechten ist ausgeschlossen.

### **§ 14 Geheimhaltungspflicht**

- 14.1 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Geschäftsgeheimnisse im Sinne des § 2 Nr. 1 GeschGehG sowie sonstige vertrauliche Informationen des Arbeitgebers, die als

solche vom Arbeitgeber bezeichnet bzw. aus der Sicht eines objektiven Dritten als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers keinen dritten Personen zugänglich zu machen oder offenzulegen oder für andere als die vertraglich vereinbarten Zwecke selbst oder durch Dritte zu nutzen. Die Geheimhaltungspflicht erfasst alle Tatsachen, die nach der ausdrücklichen Anweisung oder nach dem erkennbaren Willen des Arbeitgebers geheim/vertraulich zu behandeln sind und bei denen ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht. Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht für solche Informationen, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für ihren rechtmäßigen Inhaber ersichtlich ohne Nachteil ist oder die dem Arbeitnehmer nachweislich bereits vor Unterzeichnung dieser Vereinbarung bekannt waren oder von ihm selbständig ohne Nutzung vertraulicher Informationen und ohne Verletzung dieser Geheimhaltungspflicht bekannt geworden sind.

- 14.2 Diese Pflicht besteht auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Soweit die nachvertragliche Geheimhaltungspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindert, hat er gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung hiervon.

## **§ 15 Ausschlussfristen**

- 15.1 Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht spätestens innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform gegenüber der jeweils anderen Vertragspartei geltend gemacht werden.
- 15.2 Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Geltendmachung nach § 15.1, verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von weiteren drei Monaten nach der Ablehnung bzw. nach dem Ablauf der Zwei-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht werden.
- 15.3 Die Ausschlussfristen gelten nicht für eine Haftung für Schäden aufgrund der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, bei einer Haftung wegen Vorsatzes und für Schäden aufgrund grob fahrlässiger Pflichtverletzung, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG, AÜG und für andere gesetzliche oder tarifliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

**§ 16 Schlussbestimmungen**

- 16.1 Dieser Vertrag ersetzt alle früheren Vereinbarungen der Vertragsparteien.
- 16.2 Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages durch individuelle Vertragsabreden im Sinne von § 305b BGB sind formlos wirksam. Im Übrigen bedürfen Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform. Ansprüche aus betrieblicher Übung sind ausgeschlossen.
- 16.3 Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seine Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

**§ 17 Anlagen**

- 17.1 Verpflichtungserklärung auf den Datenschutz
- 17.2 Datenschutzhinweise für Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer

**Empfangsbestätigung:**

Eine von beiden Vertragsparteien handschriftlich unterzeichnete Ausfertigung dieses Vertrags habe ich im Original erhalten:

**[Ort]**, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer