

Zwischen

- nachstehend **Arbeitgeber** genannt -

und

- nachstehend **Mitarbeiter** genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

1. Inbezugnahme von Tarifverträgen / Kollisionsklausel

1.1. 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, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG Bau, EVG, GdP abgeschlossen hat oder zukünftig abschließen wird. Da insoweit mehrere Tarifverträge existieren oder zukünftig existieren können, gilt zur Ermittlung der jeweils anwendbaren Tarifverträge Folgendes:

1.1.1. Ab Beginn eines jeweiligen Einsatzes bei einem Kunden finden ausschließlich diejenigen Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft als Vertragspartei beteiligt ist, aus deren Satzung sich die Zuständigkeit für den Einsatzbetrieb ergibt. Sind satzungsgemäß mehrere Gewerkschaften zuständig, finden ausschließlich diejenigen Tarifverträge Anwendung, an denen diejenige Gewerkschaft als Vertragspartei beteiligt ist, die in obiger Aufzählung vor der/den andere/n genannt ist. Ist satzungsgemäß keine der oben genannten Gewerkschaften für den Einsatzbetrieb zuständig, finden die Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft ver.di als Vertragspartei beteiligt ist.

1.1.2. Bis zum Beginn des ersten Einsatzes bei einem Kunden sowie für die Dauer einer Tätigkeit in dem Betrieb des Arbeitgebers selbst finden die Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft ver.di als Vertragspartei beteiligt ist.

1.1.3. Die gemäß Ziffern 1.1.1. und 1.1.2. ermittelten Tarifverträge finden jeweils durchgängig bis zu dem Zeitpunkt Anwendung, ab dem ein neuer Einsatz beginnt.

1.2. Die Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in den Geschäftsräumen aus. Der Arbeitgeber wird den Mitarbeiter auf dessen Verlangen jeweils in der Einsatzanweisung informieren, welche Tarifverträge gemäß Ziffer 1.1. Anwendung finden.

1.3. Sollte eine Regelung dieses Arbeitsvertrages von den vorstehend in Bezug genommenen Tarifverträgen abweichen und für den Mitarbeiter günstiger sein, so treten die tarifvertraglichen Regelungen hinter die hiervon abweichenden arbeitsvertraglichen Regelungen zurück. Im Übrigen gehen die tarifvertraglichen Regelungen diesem Arbeitsvertrag stets vor (Vorrang des Tarifvertrages). Für die Durchführung des Günstigkeitsvergleiches gilt § 4 Absatz 3 TVG entsprechend.

2. Inhalt / Beginn / Probezeit / Dauer

2.1. Der Arbeitgeber überlässt als Personaldienstleistungsunternehmen seinen Kunden Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Der Arbeitgeber besitzt eine [befristete / unbefristete] Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, zuletzt erteilt von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit [Düsseldorf / Kiel / Nürnberg], am [Datum] in [Düsseldorf / Kiel / Nürnberg]. 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 Zeitarbeiter tätig wird.

Der Mitarbeiter kann auch im Rahmen von Werkoder Dienstverträgen eingesetzt werden. Dem Mitarbeiter können auch interne Tätigkeiten im Betrieb des Arbeitgebers zugewiesen werden (kein Drittpersonaleinsatz). Die Zuweisung von internen Tätigkeiten darf einen ununterbrochenen Zeitraum von vier Wochen nicht überschreiten.

2.2. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

Probezeit und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.

2.3. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass

- das Arbeitsverhältnis unbefristet abgeschlossen wird.
- das Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Absatz 2 TzBfG befristet (reguläre Befristung) wird. Es endet am _____.
- das Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Absatz 2a TzBfG befristet (bis zu 4 Jahre nach Neugründung eines Unternehmens) wird. Es endet am _____.
- das Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Absatz 3 TzBfG 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. 1 TzBfG 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 TzBfG befristet wird. Es endet am _____. Die Gründe für die gewünschte Befristung sind der beigefügten Erklärung des Mitarbeiters zu entnehmen.

3. Tätigkeiten / Pflichten des Mitarbeiters

3.1. Der Mitarbeiter wird entsprechend der Tätigkeit im Kundenbetrieb eingestellt als _____.

Dem Mitarbeiter obliegen z.B. folgende Tätigkeiten:

_____.

Aus der Einsatzanweisung vor Beginn des Einsatzes in einem Kundenbetrieb können sich abweichende oder ergänzende Tätigkeiten ergeben.

3.2. Der Mitarbeiter wird an verschiedenen Einsatzorten im Gebiet _____ 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.

3.3. 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 / Arbeitszeitkonto

4.1. Die Arbeitszeit richtet sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.

- Der Mitarbeiter arbeitet in Vollzeit. Die Vertragsparteien vereinbaren eine individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit von 151,67 Stunden (derzeit § 3.1.1. der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge).
- Der Mitarbeiter arbeitet in Vollzeit. Die Vertragsparteien vereinbaren eine individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat, die sich nach der Anzahl der Arbeitstage in einem Kalendermonat richtet (derzeit § 3.1.2. der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge).

Der Mitarbeiter arbeitet in Teilzeit. Die Vertragsparteien vereinbaren eine individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit von _____ Stunden (derzeit § 3.1.1. der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge).

Der Mitarbeiter arbeitet in Teilzeit. Die Vertragsparteien vereinbaren eine individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat, die sich nach der Anzahl der Arbeitstage richtet (derzeit § 3.1.2. der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge). Die Arbeitszeit beträgt
in Monaten mit 20 Arbeitstagen _____ Stunden,
in Monaten mit 21 Arbeitstagen _____ Stunden,
in Monaten mit 22 Arbeitstagen _____ Stunden,
in Monaten mit 23 Arbeitstagen _____ Stunden.

Optional bei einer angekreuzten Beschäftigung in Teilzeit zur Beschäftigung auf 450 €-Basis:

Der Mitarbeiter wird im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 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.

4.2. Die monatliche Arbeitszeit wird an die des Entleihers angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Entleiherbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Entleihers (derzeit § 3.1.3. der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge).

4.3. Das Arbeitszeitkonto richtet sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.

5. Vergütung / Fälligkeit / Verleihfreie Zeiten / Aufwendersersatz

5.1. Der Mitarbeiter wird nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Entgelttarifverträge in der jeweils gültigen Fassung eingruppiert in die Entgeltgruppe _____.

5.2. Der Mitarbeiter erhält ein tarifliches Stundenentgelt (Entgeltgruppe), dessen Höhe sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Entgelttarif- und Entgelttarifverträge in der jeweils gültigen Fassung richtet. Es beträgt derzeit

_____ € brutto pro Stunde.

5.3. Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren

Entgelt-, Entgeltrahmen-, Mantel- und Mindestlohn- und Branchenzuschlagstarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.

5.4. Die Fälligkeit richtet sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.

5.5. Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Mitarbeiter nicht verliehen ist, richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Entgelt-, Entgeltrahmen-, Mantel- und Mindestlohn-tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung (Nachweis gemäß § 11 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AÜG).

5.6. 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:

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

7.1. 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.

7.2. Der Arbeitgeber ist zum Widerruf einer über- und außertariflichen Zulage aus betriebsbedingten Gründen berechtigt. Als Gründe kommen insbesondere starke wirtschaftliche Verluste, unrentable 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.

7.3. Über- und außertarifliche Zulagen dürfen auch aus verhaltensbedingten Gründen widerrufen werden, wenn der Mitarbeiter mindestens zwei berechnete 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

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs und die Berechnung des Urlaubsentgelts richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.

9. Verpfändung / Abtretung

Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Vergütungsansprüche des Mitarbeiters entstehen, trägt der Mitarbeiter. Diese Kosten werden pauschaliert 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.

10. Arbeitsverhinderung / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

10.1. 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.

10.2. 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.

10.3. Die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.

11. Verschwiegenheitsverpflichtungen

11.1. 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.

11.2. 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

13.1. Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.

13.2. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung.

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. Vertragsstrafen

Regelungen zu Vertragsstrafen können sich aus einem gesonderten Dokument zu diesem Arbeitsvertrag ergeben.

16. 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.

17. Vertretungsberechtigung

17.1. 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.

17.2. Den Namen der in Ziffer 17.1. genannten Personen kann der Mitarbeiter auf folgendem Weg in Erfahrung bringen:

- Innerhalb der Geschäftszeiten der betreuenden Niederlassung von _____ Uhr bis _____ Uhr telefonisch unter _____ oder per Mail über _____.
- Über den Aushang am „Schwarzen Brett“ in der betreuenden Niederlassung des Arbeitgebers, die unter Ziffer 5.6. als erste Tätigkeitsstätte festgelegt worden ist. Der Mitarbeiter muss sich regelmäßig am „Schwarzen Brett“ informieren.

18. Pflichten des Mitarbeiters in verleihtfreien Zeiten / Hinweispflichten des Mitarbeiters

18.1. Der Mitarbeiter muss montags bis freitags, morgens von _____ Uhr bis _____ Uhr und nachmittags von _____ Uhr bis _____ Uhr telefonisch erreichbar sein (höchstens 2 x 1,5 Stunden pro Tag), um sich Einsätze zuweisen zu lassen.

18.2. 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 Zeitarbeiter 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 und
- unverzüglich mitzuteilen, wenn die Tätigkeit des Mitarbeiters bei einem Kunden, gleich aus welchen Gründen, vorzeitig endet bzw. vom Mitarbeiter abgebrochen wird.

19. Datengeheimnis / Datenschutz

19.1. 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 DS-GVO i.V.m. §§ 41 - 43 BDSG mit Bußgeld, Geld- oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung unter Ziffer 11.1. wird durch diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis nicht berührt. Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

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

20. Einzelvertragliche Ausschlussfristen

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

20.1. Ausschluss von Ansprüchen des Mitarbeiters

20.1.1. 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.

20.1.2. 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,
- Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz,
- Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung oder
- Ansprüche aus einem nach dem Tarifvertragsgesetz anwendbaren Tarifvertrag (beiderseitige Tarifbindung oder Allgemeinverbindlichkeit).

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,

- Ansprüche, die auf einer unerlaubten Handlung des Arbeitgebers oder auf einer unerlaubten Handlung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen,
- Ansprüche, die der Arbeitgeber anerkannt oder streitlos gestellt oder deren Erfüllung er zugesagt hat oder
- Ansprüche, die von dem Ausgang einer Kündigungsschutzklage abhängen.

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

20.2. Ausschluss von Ansprüchen des Arbeitgebers

20.2.1. Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht auf einer Haftung wegen Vorsatzes des Mitarbeiters (insbesondere vorsätzliche Vertragspflichtverletzung des Mitarbeiters oder vorsätzliche unerlaubte Handlung des Mitarbeiters) beruhen, 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.

20.2.2. Für Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis, die auf einer Haftung wegen Vorsatzes des Mitarbeiters (insbesondere vorsätzliche Vertragspflichtverletzung des Mitarbeiters oder vorsätzliche unerlaubte Handlung des Mitarbeiters) beruhen, gilt Ziffer 20.2.1. entsprechend mit der Maßgabe, dass die jeweiligen Ausschlussfristen drei Monate betragen.

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

(Ort / Datum / Unterschrift des Arbeitgebers)

(Ort / Datum / Unterschrift des Mitarbeiters)

Der Mitarbeiter bestätigt durch seine Unterschrift das Merkblatt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter der Bundesagentur für Arbeit, ein Exemplar dieses Arbeitsvertrages, eine Information über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten und eine Verpflichtung auf das Datengeheimnis, sowie folgende weitere Unterlagen erhalten zu haben:

(Ort / Datum / Unterschrift des Mitarbeiters)