

# ARBEITSVERTRAG

## für gewerbliche Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk

Zwischen dem **Arbeitgeber**

und dem **Arbeitnehmer**

<b>Firma/Betrieb</b>          ( Firmenangabe mit Sitz und Anschrift )	<b>Herrn/Frau</b>   ..... (Vorname und Name)   ..... (Strasse / Platz Nr.)   ..... (PLZ / Wohnort)
---	--

wird folgender Arbeitsvertrag<sup>1)</sup> geschlossen:

### § 1 Beginn des Arbeitsvertrages<sup>2)</sup>:

(Einstellungstermin)

..... (Datum)
------------------

### § 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird/ist  
eingestellt als:

..... ( Berufsbezeichnung bzw. Kurzbeschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit)
---

(2) Das Arbeitsgebiet umfasst auch folgende Tätigkeiten:

.....

### § 3 Tarifierung (1) Dem Arbeitsverhältnis liegen, soweit jeweils für den Arbeitnehmer einschlägig, zugrunde:

1. der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung,
2. die weiteren Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk in der jeweils gültigen Fassung, insoweit und solange diese für allgemeinverbindlich erklärt sind,
3. im übrigen die Bestimmungen derjenigen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, insoweit sie nachfolgend ausdrücklich vereinbart sind.
4. bestehende und künftige Betriebsvereinbarungen.

(2) Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen liegen beim Arbeitgeber aus und können eingesehen werden.

- <sup>1)</sup> Die im Arbeitsvertrag mit ☐ aufgeführten Regelungen gelten nur als vereinbart, sofern sie jeweils durch ☒ Ankreuzen zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht werden.
- <sup>2)</sup> Wird dieser Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer abgeschlossen, der beim Arbeitgeber bereits in einem Beschäftigungsverhältnis steht, rechnet die Betriebszugehörigkeit ab Beginn des schon bestehenden Beschäftigungsverhältnisses. Beide Parteien sind sich einig, dass im übrigen die Bestimmungen des vorliegenden Arbeitsvertrages an die Stelle der bisherigen Vereinbarung treten.

**§ 4 Art / Dauer des Arbeitsvertrages:** Der Arbeitsvertrag wird abgeschlossen als:

- ☐ 1. **Unbefristeter Arbeitsvertrag** (Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer)
- ☐ 2. **Befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund**  
gemäß § 14 Abs. 2 bzw. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):  
  
Befristung bis .....  
(i.d.R. höchstens 24 Monate ab Einstellungstermin)
- ☐ 3. **Befristeter Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund (zeitbefristet)**  
zeitbefristeter Arbeitsvertrag wegen Vorliegen folgenden sachlichen Grundes:  
  
.....  
  
.....  
  
Befristung bis .....  
(Termin)
- ☐ 4. **Befristeter Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund (zweckbefristet)**  
zweckbefristeter Arbeitsvertrag für folgenden Zweck:  
  
.....  
  
.....  
(genaue Bezeichnung des Zweckes, z.B. Einsatz auf einer bestimmten Baustelle, für einen bestimmten Auftrag)

**§ 5 Zusammensetzung/Höhe des Arbeitsentgelts** (1) Der Arbeitnehmer erhält:

- ☐ 1. eine Vergütung nach den jeweils geltenden Lohn-Tarifverträgen z. Zt.:
2. eine unter Widerrufsvorbehalt (§ 6 Abs. 3) – gewährte über-/außertarifliche Zulage, z. Zt.:

**Stundenlohn pro Arbeitsstunde brutto**

..... € /Std.

+ ..... € /Std.

..... € /Std.

=====

oder

- ☐ 3. als vereinbarte Vergütung nach diesem Arbeitsvertrag:

..... € /Std.

=====

(2) Folgende Leistungen oder Sachbezüge  
werden neben dem nach Abs. 1 vereinbarten Arbeitsentgelt gewährt:

.....

.....

sind in dem nach Abs. 1 vereinbarten Arbeitsentgelt enthalten:

.....

(3) Der Arbeitnehmer erhält, sofern er die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt, vermögenswirksame Leistungen nach dem entsprechenden Tarifvertrag.

**behalt** (1) Das Arbeitsentgelt ist vom Arbeitgeber monatlich zum betrieblich festgesetzten Fälligkeitstag zu bezahlen

(2) Alle über-/außertariflichen Zulagen, Leistungen oder Entgeltbestandteile können bei Tarifierhöhungen sowie Aufrücken/Einstufung in eine höhere tarifliche Lohngruppe verrechnet werden. Wird Tariflohn rückwirkend erhöht, so können die außer-/übertariflichen Zulagen, Leistungen oder Entgeltbestandteile auch auf diese zurückliegende Tarifierhöhung verrechnet werden.

(3) Eine Stundenlohnzulage nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 sowie ggf. andere - über die vereinbarte Vergütung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 oder 3 hinaus - laufend monatlich gezahlten Entgelte, soweit diese über- oder außertariflich sind, stehen unter dem Vorbehalt des Widerrufs aus sachlichem Grund, unabhängig von den sonstigen Bedingungen dieses Arbeitsvertrages. Sachliche Gründe für einen Widerruf sind wirtschaftliche Schwierigkeiten des Betriebes oder Gründe in der Leistung oder des Verhalten des Arbeitnehmers.

**§ 7 Regel-Arbeitszeit** (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers (Regelarbeitszeit) richtet sich

- ☐ 1. nach den Bestimmungen des Rahmentarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer (RTV) mit einer Regelwochenarbeitszeit von z. Zt. 40 Stunden (Vollzeitarbeit),
- oder
- ☐ 2. nach folgender vereinbarten Arbeitsstundenzahl (Teilzeitarbeit):
- ..... Stunden/Woche                      .....Stunden/Monat

(2) Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen richten sich im Einzelnen nach den Betriebsvereinbarungen bzw. den Weisungen des Arbeitgebers. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der vom Arbeitgeber benannten Arbeitsstelle; dies sind Baustelle oder Werkstatt/Büro.

Zur Zeit lautet die betriebliche Verteilung der Regelarbeitszeit:

- ☐ Montag bis Donnerstag je ..... Std., Freitag ..... Std.
- ☐ wie folgt:.....

**§ 8 Betriebsferien** Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sofern betriebsüblich und vom Arbeitgeber festgesetzt, am Betriebsurlaub teilzunehmen. zur Zeit

Sommerurlaub: vom ..... bis .....

Winterurlaub: vom ..... bis .....

**§ 9 Arbeitszeitkonto, Arbeitszeit, Kurzarbeit** (1) Für den Arbeitnehmer kann ein Arbeitszeitkonto nach dem Rahmentarifvertrag (§ 9 RTV) geführt werden.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen des Tarifvertrages bzw. des Arbeitszeitgesetzes an allen notwendigen Werk-, Sonn- und Feiertagen zu leisten:

1. Vor- und Nacharbeit im Rahmen des Arbeitszeitkontos,
2. Vor- und Nacharbeit nach betrieblicher Regelung,
3. Mehrarbeit (Überstunden).

(3) Ein Zuschlag bei Mehrarbeit (Überstunden) wird gewährt, insoweit dieser durch zwingende Tarifregelung vorgesehen ist. Bei Teilzeitbeschäftigung sind über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden nur dann zuschlagspflichtig, wenn sie über die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit hinausgehen und auch bei einem Vollzeitbeschäftigten als Mehrarbeit (Überstunden) nach dem Tarifvertrag zuschlagspflichtig wären.

(4) Aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit im erforderlichen Umfang anordnen.

**§ 10 Arbeitseinsatz, Arbeitsort, Entlohnungsform** (1) Der Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen. Dies schließt den Einsatz auf wechselnden Baustellen ein.

(2) Die Einstellung erfolgt mit der Maßgabe, dass, soweit betrieblich erforderlich, der Arbeitnehmer auch mit anderen Arbeiten, in anderen Betriebsabteilungen oder Betriebsstätten, in einer anderen Entlohnungsform (Zeit-,

Prämien-, Akkordlohn) oder zu anderen Arbeitszeiten beschäftigt werden kann. Mit der Zuweisung einer anderen Arbeit oder eines anderen Arbeitsplatzes in einer anderen Betriebsabteilung oder Betriebsstätte oder mit dem Wechsel der Entlohnungsform oder der zeitlichen Lage tritt die hierfür jeweils geltende betriebliche Entgeltregelung sofort in Kraft, ohne dass ein Anspruch auf Fortzahlung der bisherigen Vergütung für die Dauer einer Kündigungsfrist besteht, es sei denn, dass aufgrund zwingender gesetzlicher oder zwingender tarifvertraglicher Bestimmungen ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

(3) Bei Arbeit im Leistungslohn erhält der Arbeitnehmer:

1. Akkordsätze nach Vereinbarung
2. Pauschalvorgabe in Stunden oder Festpreis.

**§ 11 Sonderzuwendungen, Freiwilligkeitsvorbehalt** (1) Soweit dem Arbeitnehmer Weihnachtsgeld/Jahressondervergütung oder andere Sonderzuwendungen ohne tariflichen Anspruch kraft Tarifbindung bzw. über einen solchen tarifvertraglichen Anspruch hinaus gewährt werden, handelt es sich jeweils um eine freiwillige Leistung. Durch die Zahlung entsteht kein Rechtsanspruch für die Zukunft, auch nicht durch wiederholte Zahlung; eine betriebliche Übung wird nicht begründet. Diese Freiwilligkeit der Leistung gilt auch dann, wenn sich das gewährte Weihnachtsgeld an der tariflichen Weihnachtssondervergütung im Maler- und Lackiererhandwerk orientiert.

Sonderzuwendungen sind Weihnachtsgeld/Jahressondervergütung sowie alle anderen betrieblich oder individuell gewährten Leistungen, die über die Vergütung nach § 5 hinausgehen (z. B. Gratifikationen, Leistungsprämien, Ergebnisbeteiligungen, Jahresabschlussvergütungen).

(2) Die Bestimmungen über die Anrechnung und Rückzahlung der Weihnachtssondervergütung/Jahressondervergütung nach dem Tarifvertrag gelten sinngemäß auch für über-/außertarifliche Sonderzuwendungen: Scheidet der Arbeitnehmer bis zum 31. März nach Zahlung der Sondervergütung aus Gründen, die er selbst zu vertreten hat, aus dem Betrieb aus, so kann der Arbeitgeber die Sondervergütung zurückverlangen.

**§ 12 Abtretung und Verpfändung der Vergütung, Pfändung** (1) Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer sind grundsätzlich ausgeschlossen.

(2) Sofern der Arbeitgeber im Einzelfall zustimmt, ist er berechtigt, die jeweils entstehenden Kosten für die Bearbeitung einzubehalten: Für jede eingehende Pfändung der Vergütung wird zu Lasten des Arbeitnehmers als Pauschalabgeltung für die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten eine Verwaltungspauschale von 10 € erhoben. Sollte sich die Abwicklung der Pfändung über den Eingangsmonat hinaus erstrecken, wird diese Pauschale für jeden weiteren Monat, in dem eine Bearbeitung notwendig ist, abermals fällig. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis niedriger Kosten vorbehalten. In Höhe der Verwaltungspauschale tritt der Arbeitnehmer seine Vergütungsansprüche mit Unterzeichnung dieses Vertrages an den Arbeitgeber ab. Die Verwaltungspauschale wird im jeweiligen Monat von der Vergütung des Arbeitnehmers (unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen) einbehalten. Der Anspruch gilt als vor der Lohnforderung des Arbeitnehmers entstanden.

(3) Durch gerichtliche Pfändung entstehende Kosten hat der Arbeitnehmer zu tragen.

**§ 13 Urlaub** (1) Urlaubsanspruch, Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld sowie das Urlaubsverfahren richtet sich nach dem Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer (RTV).

(2) Während des Urlaubs ist jede Erwerbstätigkeit verboten, die dem Urlaubszweck widerspricht. Untersagt sind insbesondere Tätigkeiten in einem fremden Betrieb.

(3) Der Urlaub ist rechtzeitig vor Urlaubsbeginn zu beantragen. Eine Beantragung ist möglichst in Textform vorzunehmen; es gelten jedoch die betriebsüblichen Regelungen.

(4) Der Urlaub wird vom Arbeitgeber unter Beachtung der betrieblichen Belange und unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers, aber auch der übrigen Arbeitnehmer, festgesetzt.

(5) Stehen dem Arbeitnehmer zu Beginn eines nach § 8 vorgesehenen Betriebsurlaubes noch keine Urlaubsansprüche für diesen Zeitraum zu, besteht während des Betriebsurlaubes kein Anspruch auf bezahlte Freistellung, Beschäftigung oder Lohn. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Dauer des Betriebsurlaubes eine Beschäftigungsmöglichkeit vorzuhalten, insoweit entfallen insbesondere Ansprüche aus Annahmeverzug.

(6) Für Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr nicht oder noch nicht am Urlaubskassenverfahren teilnehmen, gilt: Der Urlaub verfällt zum 31. Dezember des Urlaubsjahres, soweit gesetzlich nicht anderes geregelt ist. Bestehen dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe für eine Übertragung, so verfällt der Urlaubsanspruch spätestens zum 31. März des Folgejahres, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist.

**§ 14 Arbeitsvertragsbruch, Vertragsstrafe** (1) Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vertragswidrig nicht an, beendet er das Arbeitsverhältnis vertragswidrig (beispielsweise Nichteinhaltung der Kündigungsfrist) oder wird der Arbeitgeber durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung veranlasst, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Brutto-Wochenlohn an den Arbeitgeber zu zahlen. Mit der verwirkten Vertragsstrafe kann gegenüber den restlichen Lohnansprüchen die Aufrechnung erklärt werden.

(2) Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt davon unberührt.

**§ 15 Arbeitsfähigkeit** Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und keine sonstigen Umstände bekannt sind, die die vertraglich zu leistenden Arbeiten jetzt oder in naher Zukunft wesentlich erschweren oder unmöglich machen.

**§ 16 Arbeitsverhinderung und Krankheit** (1) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, jedoch möglichst vor Arbeitsbeginn des 1. Fehltages, spätestens zu Beginn dieses 1. Fehltages, dem Arbeitgeber mitzuteilen. Außerdem ist ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen; die Übermittlung an den Arbeitgeber hat ebenfalls unverzüglich nach Möglichkeit am 1. Feiertag zu erfolgen. Dies gilt auch für Folgebescheinigungen.

(2) Der Arbeitnehmer hat spätestens am letzten Tag der jeweils bescheinigten Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber zu benachrichtigen, ob er weiterhin arbeitsunfähig krank sein wird.

(3) Auch nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber über die Fortdauer der Krankheit zu informieren und ihm die voraussichtliche Rückkehr an den Arbeitsplatz anzuzeigen.

(4) Stellt der Arbeitnehmer einen Antrag auf ein Kur- oder Heilverfahren, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich davon Kenntnis zu geben. Wird das Kur- oder Heilverfahren bewilligt, ist dem Arbeitgeber unverzüglich eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen und der Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen.

(5) Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem zum Schadensersatz verpflichtenden Verhalten eines Dritten, so tritt der Arbeitnehmer seine sämtlichen Ansprüche an den Arbeitgeber ab, soweit eine Abtretung gesetzlich zulässig ist.

**§ 17 Anspruch auf Beförderung, Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel** (1) Der Arbeitnehmer hat zwischen Wohnung und Werkstatt bzw. Arbeitsstelle keinen Anspruch auf Beförderung. Stellt der Arbeitgeber ein betriebseigenes Fahrzeug hierfür zur Verfügung, so handelt es sich um eine freiwillige Leistung. Für die Nutzung gelten die betrieblichen Bedingungen zur Nutzung betriebseigener Fahrzeuge.

(2) Ein Recht des Arbeitnehmers auf private Nutzung der betrieblichen Kommunikationsmittel (einschl. Internet, E-Mail u.ä.) aufgrund des Arbeitsvertrages besteht nicht. Die Entscheidung, ob und in welchem Umfang dem Arbeitnehmer eine private Nutzung ermöglicht oder widerrufen wird, liegt allein beim Arbeitgeber. Unerlaubte private Nutzung kann neben arbeitsrechtlichen Konsequenzen uneingeschränkte zivilrechtliche Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers begründen (z. B. bei rechtswidriger Nutzung kostenpflichtiger Internetseiten). Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Rahmen der datenschutzrechtlichen Grenzen, Maßnahmen zur Überprüfung der Nutzung der betrieblichen Kommunikationsmittel vorzunehmen.

**§ 18 Nebenbeschäftigung** (1) Dem Arbeitnehmer ist jede entgeltliche Nebenbeschäftigung, die geeignet ist, den Dienstbetrieb des Arbeitgebers zu beeinträchtigen, ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers untersagt. Das gleiche gilt für eine Beteiligung an anderen Unternehmen der gleichen Branche des Arbeitgebers.

(2) Ein Verstoß gegen diese Bestimmung gilt als wichtiger Grund, der nach vorheriger Abmahnung zur fristlosen Entlassung berechtigt.

**§ 19 Verschwiegenheitspflicht** Über vertrauliche Angelegenheiten des Betriebes, z. B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

**§ 20 Personalausweis auf Baustellen, Sozialversicherungsausweis** (1) Der Arbeitnehmer ist gesetzlich verpflichtet (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz), bei der Arbeitstätigkeit auf der Baustelle / Malerwerkstatt etc. seinen Personalausweis, Pass oder gegebenenfalls ein Ausweisersatzdokument (z. B. Notreisepass) mitzuführen und auf Verlangen den Behörden der Zollverwaltung vorzulegen. Das Mitführen der Fahrerlaubnis ist nicht ausreichend.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers vor Urlaubsantritt oder im Krankheitsfalle den Sozialversicherungsausweis im Betrieb zu hinterlegen. Der Arbeitgeber stellt hierfür eine Bescheinigung aus

**§ 21 Personalbogen** (1) Die Angaben im Personalbogen sind wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages.

(2) Der Arbeitnehmer versichert, dass sämtliche Angaben der Wahrheit entsprechen. Unrichtige Angaben im Personalbogen berechtigen den Arbeitgeber zur Anfechtung oder fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages.

(3) Während des Arbeitsverhältnisses eintretende Veränderungen sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

## § 22 Ende des Arbeitsverhältnisses (1) Das Arbeitsverhältnis endet:

1. ohne Kündigung mit dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer Altersrente bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem er gesetzlichen Anspruch auf Regelaltersrente hat;
2. als befristetes Arbeitsverhältnis ohne Kündigung
  - a) mit Ablauf des in § 4 Nr. 2 oder Nr. 3 eingesetzten Termins,
  - b) im Falle der Zweckbefristung: sobald der unter § 4 Nr. 4 bestimmte Zweck erreicht ist; von dem bevorstehenden Vertragsende wird der Arbeitnehmer rechtzeitig in Kenntnis gesetzt.

Eine ordentliche Kündigung nach § 23 dieses Arbeitsvertrages bleibt in den vorstehend genannten Fällen vorbehalten. Dies gilt ausdrücklich auch für ein befristetes Arbeitsverhältnis.

## § 23 Kündigung (1) Jede Kündigung bedarf der Schriftform, auch die des Arbeitnehmers.

(2) Für die Kündigungsfristen gelten die tariflichen Regelungen des RTV.

(3) Eine ordentliche Kündigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.

(4) Während der Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann beiderseits ordentlich gekündigt werden. Ebenso ist eine Kündigung wegen schlechter Witterung nach § 46 RTV möglich.

(5) Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

(6) Eine verspätet zugewandene Kündigung gilt als Kündigung für den nächstzulässigen Zeitpunkt. Eine fristlose Kündigung gilt vorsorglich auch als fristgemäße Kündigung für den nächstmöglichen Zeitpunkt.

## § 24 Ausschlussfristen, Verfall von Ansprüchen Für alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, gelten die tariflichen Ausschlussfristen (§ 49 RTV).

## § 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Frühzeitige Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit

Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet (§ 38 Abs. 1 SGB III), sich spätestens 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit (Arbeitsamt) arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes (z. B. durch Erhalt des Kündigungsschreibens) und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die persönliche Meldung bei der Agentur für Arbeit innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Versäumt der Arbeitnehmer die Meldepflichten bei der Agentur für Arbeit, tritt eine Sperrzeit beim Bezug vom Arbeitslosengeld ein.

## § 26 Vertragsänderungen (1) Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

(2) Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder sollten sie unwirksam werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Darüber sind sich die Vertragsparteien bereits jetzt einig.

## § 27 Besondere Vertragsbedingungen:

.....

<div style="border-bottom: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="text-align: center;">( Ort )</div> <div style="border-bottom: 1px solid black; margin-top: 20px;"></div> <div style="text-align: center;">( Unterschrift Arbeitgeber )</div>	<div style="border-bottom: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="text-align: center;">( Datum )</div> <div style="border-bottom: 1px solid black; margin-top: 20px;"></div> <div style="text-align: center;">( Unterschrift Arbeitnehmer )</div>
--	---