

heitsstrafe geahndet werden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung nach § 11 Absatz 1 wird durch diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis nicht berührt. Die Verpflichtungen auf das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

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

§ 20 Ausschlussfristen

Die Parteien vereinbaren, dass die nachfolgenden einzelvertraglichen Ausschlussfristen Anwendung finden. Die Ausschlussfristen in § 10 Manteltarifvertrag iGZ finden keine Anwendung.

(1) Die Ansprüche des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber dem Arbeitgeber in Textform zumindest dem Grunde nach geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch des Mitarbeiters fällig ist.

(2) Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch schriftlich ab, so verfällt der Anspruch des Mitarbeiters, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung zumindest dem Grunde nach gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Die Regelungen der Absätze 1 und 2 gelten auch für etwaige Ansprüche des Mitarbeiters auf Gewährung der gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers im jeweiligen Kundenbetrieb (Equal Treatment und Equal Pay).

(4) Die Regelungen der Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Ansprüche des Mitarbeiters, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ausschlussfristen fällig geworden sind. Für solche Ansprüche beginnt die Frist mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung über Ausschlussfristen.

(5) Die Regelungen der Absätze 1, 2, 3 und 4 gelten nicht für

- Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen,
- Ansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers bzw. eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen,
- Ansprüche, die auf einer unerlaubten Handlung beruhen,
- Ansprüche auf Zahlung eines Mindestlohns gemäß § 1 Mindestlohngesetz,
- Ansprüche aus einem nach dem Tarifvertragsgesetz anwendbaren Tarifvertrag (beiderseitige Tarifbindung),
- Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung und/oder

- Ansprüche aus einem nach §§ 4 bis 6 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag und Ansprüche aus einer Rechtsverordnung nach §§ 7, 7a und 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (wobei sich aus der jeweiligen Mindestlohnregelung Ausschlussfristen ergeben können und diese dann einzuhalten sind).

(6) Die Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht vom Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten schriftlich gegenüber dem Mitarbeiter geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch fällig ist. Lehnt der Mitarbeiter den Anspruch in Textform ab, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der in Textform erklärten Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

Kassel, _____

(Ort / Datum / Unterschrift des Arbeitgebers)

Kassel, _____

(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:

- **Stellenbeschreibung**
- **Mitteilung über gesetzlichen Urlaub**

Kassel, _____

(Ort / Datum / Unterschrift des Mitarbeiters)