

# Allgemeiner Arbeitsvertrag

Zwischen

**C-Personalservice, vertreten durch Frau Kata Caleta, Lindwurmstr. 26, 80337 München**

– nachfolgend *Arbeitgeber* genannt – und

– nachfolgend *Arbeitnehmer* genannt – wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## §1 Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung

Der Arbeitgeber bestätigt, eine gültige Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) innezuhaben. Diese Erlaubnis wurde ihm am 04.05.2010 von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Bayern, erteilt.

## §2 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_.

Arbeitsort ist beim jeweiligen Entleiher bzw. dort, wo die Arbeitsleistung bestimmungsgemäß erbracht werden muss.

## §3 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

## §4 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als \_\_\_\_\_ eingestellt und vor allem mit folgenden

Arbeiten beschäftigt:

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach näherer Anweisung seiner Vorgesetzten, auch andere gleichwertige und zumutbare Arbeiten auszuführen, die nicht mit einer Minderung der Arbeitsvergütung verbunden sind.

## §5 Arbeitsvergütung

5.1 Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von zurzeit \_\_\_\_\_ €.

Überstunden werden mit der normalen Stundenvergütung vergütet.

Samstags-, Sonn-, Nacht- und Feiertagszuschläge richten sich gemäß § 15 dieses Vertrages nach den tarifvertraglichen Bestimmungen.

Gratifikationen, Tantiemen, Prämien oder sonstige zusätzliche Leistung vom Arbeitgeber, werden von diesem freiwillig gewährt. Dies gilt auch dann, wenn die Zahlung wiederholt und ohne ausdrückliche Formulierung des Vorbehalts der Freiwilligkeit erfolgt. Etwas anderes gilt bei Zahlungen, die aufgrund dieses Vertrages, einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages erfolgen.

Insbesondere besteht ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation nicht. Wenn eine solche gewährt wird, so handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die auch bei mehrfacher Gewährung kein Rechtsanspruch besteht. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist. Bei Gewährung einer Gratifikation kann diese für jeden Monat, für den Erziehungsurlaub genommen wird, um 1/12 gekürzt werden.

- 5.2 Erfolgt eine Beschäftigung mit einer anderen Tätigkeit nach §3 dieses Vertrages, so ist die bisherige Vergütung weiter zu bezahlen.
- 5.3 Die Zahlung der Vergütung ist am jeweils 15. des nachfolgenden Monats fällig. Die Bezahlung erfolgt bargeldlos. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber spätestens zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung eine Bankverbindung mitzuteilen. Etwaige Änderungen der Bankverbindung sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

## **§6 Arbeitszeit**

- 6.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden.

Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

- 6.2 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zumutbare Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten.

## **§7 Urlaub**

Der Urlaubsanspruch beträgt \_\_\_\_ Arbeitstage im Kalenderjahr. Urlaubstermine können jeweils nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festgelegt werden. Der Arbeitgeber kann einen Urlaubswunsch des Arbeitnehmers dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, vorgehen.

Der Urlaub sollte rechtzeitig, d.h. mindestens zwei Monate im Voraus beantragt werden.

## **§8 Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall**

- 8.1 Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich mitzuteilen. Soweit dies möglich ist, hat er dabei auch die voraussichtliche Dauer anzugeben.
- 8.2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Erkrankung ist

eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer drei Tage seit Ablauf der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.

- 8.3 Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vergütungsfortzahlung solange zurückzubehalten, bis die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeht.

## **§9 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

Dies betrifft insbesondere auch die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Entleiher, sowie jegliche personenbezogene Daten der Patienten / Pflegebedürftigen.

Der Arbeitnehmer ist während der Dauer dieses Arbeitsverhältnisses auch dazu verpflichtet über den Inhalt dieses Vertrages Stillschweigen zu bewahren.

## **§10 Nebentätigkeit**

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Der Arbeitnehmer ist vor Aufnahme einer Nebentätigkeit dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die Nebentätigkeit anzuzeigen. Er hat dem Arbeitgeber diesbezüglich Auskunft über alle Tatsachen zu erteilen, die dieser benötigt, um die Frage der Beeinträchtigung zu prüfen.

## **§11 Vertragsstrafe**

Im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme der Arbeit, des Vertragsbruchs, insbesondere der Nichteinhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist und der Verschwiegenheit, oder der vorzeitigen Kündigung wegen schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Brutto-Monatsvergütung zu zahlen.

## **§12 Lohn- und Gehaltspfändung, Abtretung des Arbeitseinkommens**

Die Abtretung sowie die Verpfändung von Vergütungsansprüchen ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers ausgeschlossen.

- Bei Lohn- und Gehaltspfändungen zahlt der Arbeitnehmer pro Pfändung an den Arbeitgeber zur Abgeltung von dessen Aufwendungen für die Bearbeitung der Pfändung einen Pauschalbetrag von \_\_\_\_\_ €.

## **§13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- 13.1 Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrenteneintrittsalter erreicht.

- 13.2 Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Die vereinbarte Kündigungsfrist gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.

- 13.3 Die Kündigung bedarf der Schriftform.

13.4 Die Aufhebung dieses Vertrages bedarf ebenfalls der Schriftform.

#### **§14 Stundenauflistung**

Die vom jeweiligen Entleiher unterschriebene Stundenauflistung ist dem Arbeitgeber spätestens bis zum 5. des nachfolgenden Monats für den jeweiligen Monats schriftlich zu übermitteln. Vor Eingang der Stundenauflistung beim Arbeitgeber kann die Arbeitsvergütung nicht ausbezahlt werden.

#### **§15 Einbeziehung des Tarifvertrages**

Im Übrigen bestimmen sich die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien nach den zwischen dem Arbeitgeberverband iGZ und den DGB Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche, bestehend aus dem Mantel-, Entgelt-, Entgeltrahmen- und Beschäftigungssicherungsterifvertrag in ihrer jeweils gültigen Fassung. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied einer DGB Einzelgewerkschaft ist.

Die Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in den Geschäftsräumen aus.

#### **§16 Vertragsänderungen**

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so berührt diese nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieses Vertrages.

_____	_____
Ort, Datum	Ort, Datum
_____	_____

Namen Arbeitgeberin

Namen Arbeitnehmerin