

ARBEITSVERTRAG

Zwischen **der A-PLUS Personaldienstleistung GmbH**
- Geschäftsstelle -

Amtsgericht: München
HRB: 117896
Geschäftsführer: Johannes-Georg Henkel

(nachfolgend "A-PLUS" genannt)

und Herrn / Frau:
geborene/r:
Straße:
Wohnort:
geboren am:
Geburtsort:
Nationalität:

(nachfolgend "Mitarbeiter" genannt)

§ 1 Grundlagen / Tarifvertrag

1. A-PLUS ist Inhaber der unbefristeten Erlaubnis zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Die Erlaubnis wurde durch das Landesarbeitsamt Südbayern in München am 23.09.97 erteilt. Im Rahmen dieser Erlaubnis stellt A-PLUS ihren Kunden Personal im gesamten Bundesgebiet zur Verfügung.
2. Auf das Arbeitsverhältnis sind alle Tarifverträge zwischen IGZ e.V. und der Tarifgemeinschaft des DGB, insbesondere Mantel-, Entgeltrahmen-, Entgelt-, und Beschäftigungssicherungstarifvertrag in ihrer jeweils gültigen Fassung einschließlich der dazu vereinbarten Protokollnotizen anzuwenden. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft des DGB ist.

Die tariflichen Regelungen haben in jedem Fall Vorrang vor den Regelungen dieses Einzelvertrages, sofern sie diesen ganz oder teilweise widersprechen. Einzelvertragliche Regelungen sind nur wirksam, sofern sie entweder für den Mitarbeiter günstiger sind als die tarifliche Regelung oder Bereiche betreffen, die durch den Tarifvertrag nicht geregelt sind bzw. der Tarifvertrag eine Abweichung ausdrücklich zulässt.

Sollten die vorbezeichneten Tarifverträge gekündigt werden oder in sonstiger Weise ihre Wirksamkeit verlieren, ohne dass neue Tarifverträge an ihre Stelle treten, bestimmen sich die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages jeweils nach den zuletzt zwischen den Tarifparteien vereinbarten Fassungen.

Eine Kopie der obengenannten Tarifverträge wurde dem Mitarbeiter ausgehändigt.

§ 2 Beginn / Befristung

- Das Arbeitsverhältnis **beginnt am** _____ und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- Das Arbeitsverhältnis ist befristet. Es **beginnt am** _____ und **endet am** _____ ohne dass es einer Kündigung bedarf, soweit nicht zuvor die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart wurde.

Grund der Befristung ist:

§ 3 Tätigkeit / Weisungsrecht / Arbeitsort / ärztliche Untersuchung / Entbindung von der Schweigepflicht

1. Der Mitarbeiter wird eingestellt als _____ .
2. A-PLUS hat jederzeit Weisungsrecht gegenüber dem Mitarbeiter. Solange der Mitarbeiter bei Kunden von A-PLUS eingesetzt ist, unterliegt er bezüglich der Arbeitsausführung den Weisungen des Kunden.
3. A-PLUS behält sich vor, dem Mitarbeiter vorübergehend auch andere zumutbare Tätigkeiten, die auch von weniger qualifizierten Mitarbeitern durchgeführt werden können, zuzuweisen. Macht sie hiervon Gebrauch, erhält der Mitarbeiter das Entgelt gemäß seiner Stammengeltgruppe.
4. Der Mitarbeiter wird an verschiedenen Einsatzorten im Großraum _____ beschäftigt und ist bei Bedarf auch zur auswärtigen Arbeitsleistung verpflichtet.
5. Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung fachlicher und gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe. Darüber hinaus erklärt sich der Mitarbeiter für den Fall seiner Arbeitsunfähigkeit mit einer für ihn unentgeltlichen fallweisen Untersuchung durch einen Vertrauensarzt, der von A-PLUS benannt wird, einverstanden. Der Mitarbeiter entbindet den Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, allerdings nur, soweit es zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters notwendig ist.

§ 4 Probezeit

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit bei Geltung der tarifvertraglichen Kündigungsfristen vereinbart.

§ 5 Vergütung und Fälligkeit / außertarifliche Zulagen / Abschlagszahlungen / Zuschläge / vermögenswirksame Leistungen / Nichtbeschäftigung / Rückzahlungspflicht

1. Gemäß der in § 3 Absatz 1 festgelegten Tätigkeitsbezeichnung wird der Mitarbeiter in die _____ des Tarifvertrages eingruppiert. Diese Eingruppierung ist lediglich deklaratorisch.
2. Der Mitarbeiter erhält
 - ein **tarifliches Entgelt**, dessen Höhe sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages bemisst. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses beträgt das tarifliche Entgelt _____ EUR pro Stunde.
 - eine **außertarifliche Zulage** in Höhe von _____ EUR pro Stunde. Jede Erhöhung der tariflichen Vergütung einschließlich auf Grund einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe als in Ziffer 1 genannt, einer höheren Entgeltstufe und/oder einer Zahlung einer einsatzbezogenen Zulage werden auf diese außertarifliche Zulage angerechnet mit der Folge, dass sich die außertarifliche Zulage um den Erhöhungsbetrag vermindert. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die außertarifliche Zulage als freiwillige, stets widerrufbare Leistung der A-PLUS erbracht wird, aus deren auch wiederholten Zahlung keine Ansprüche auf zukünftige Zeiträume hergeleitet werden können.
3. Die Vergütung ist jeweils zum 20. des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig und wird auf ein vom Mitarbeiter anzugebendes Konto überwiesen.

Nach Vorlage unterschriebener Tätigkeitsnachweise kann der Mitarbeiter Abschlagszahlungen bis zu maximal 50% des Bruttogehalts erhalten. Die Abschläge sind spätestens einen Arbeitstag vor der gewünschten Auszahlung/Überweisung bei A-PLUS zu beantragen, andernfalls können sie nicht rechtzeitig berücksichtigt werden.

4. Die Höhe etwaiger Zuschläge, die in Abhängigkeit von der Dauer oder der Lage der Arbeitszeit geleistet werden, richtet sich nach den Bestimmungen der Tarifverträge. Ihre Höhe ist auf Grundlage der Summe des tariflichen Entgelts und der außertariflichen Zulage, soweit diese gezahlt wird, zu berechnen.
5. Nach Ablauf der Probezeit erhält der Mitarbeiter auf Antrag einen Zuschuß in Höhe von maximal 13,30 EUR monatlich zum vermögenswirksamen Sparen als freiwillige Leistung. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch. Nach Beendigung der gesetzlichen Entgeltfortzahlungspflicht entfällt der Anspruch bis zur Wiederaufnahme der Arbeit.
6. Für Zeiten, in denen er nicht eingesetzt werden kann, erhält der Mitarbeiter das Entgelt, das er bei tatsächlicher Erbringung seiner Arbeitsleistung erhalten hätte (Lohnausfallprinzip).

Um sich diesen Anspruch zu sichern, muss er sich während dieses Zeitraums für etwaige Einsätze bereithalten und für A-PLUS erreichbar sein.

7. Sollte die monatliche Arbeitszeit aus vom Mitarbeiter zu vertretenden Gründen nicht erreicht werden, entfällt der Vergütungsanspruch für die infolge Verschuldens des Mitarbeiters ausgefallene Arbeitszeit.
8. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurückzuzahlen. Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Rückzahlung der Überzahlung tritt der Mitarbeiter den jeweils pfändbaren Teil der Vergütungsansprüche gegen künftige Arbeitgeber an A-PLUS ab. A-PLUS wird die Abtretung nur offenlegen, wenn der Mitarbeiter seinen Rückzahlungsverpflichtungen nicht nachkommt.

§ 6 Arbeitszeit / Pausen / Mehrarbeit

1. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden. Dies entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage. In Monaten mit
 - 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden
 - 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden
 - 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden
 - 23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen richten sich nach den im Kundenbetrieb geltenden Regelungen.
3. An- und Auskleidung, Waschen und alle Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit.
4. A-PLUS behält sich vor, auch Mehrarbeit über den Rahmen der Normalarbeitszeit hinaus anzuordnen. Bei entsprechendem betrieblichem Bedarf ist der Mitarbeiter verpflichtet, in zumutbaren Maß zusätzliche Stunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu leisten.

§ 7 Arbeitszeitkonto

1. Für den Mitarbeiter wird ein Arbeitszeitkonto nach Maßgabe der tarifvertraglichen Bestimmungen eingerichtet. Auf das Arbeitszeitkonto dürfen nur so viele Stunden übertragen werden, dass die Grenzwerte von 150,00 Plusstunden und 21,00 Minusstunden nicht überschritten werden.
2. Soweit ein Arbeitszeitguthaben für den Mitarbeiter besteht, kann A-PLUS auf Antrag des Mitarbeiters bis zu maximal 20 Stunden pro Monat an diesen auszahlen.

§ 8 Tätigkeitsnachweise

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden (ohne Pausen) pro Kunde und Kalenderwoche auf den ausgehändigten Tätigkeitsnachweisen mit Datum, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit festzuhalten, den ausgefüllten Tätigkeitsnachweis zu unterschreiben und von einem bevollmächtigten Vertreters des Einsatzbetriebes abzeichnen zu lassen.
2. Die unterschriebenen Tätigkeitsnachweise sind unverzüglich wöchentlich am Ende der jeweiligen Kalenderwoche bei A-PLUS einzureichen.

§ 9 Urlaub

1. Der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters richtet sich grundsätzlich nach den tarifvertraglichen Bestimmungen in Verbindung mit der Betriebszugehörigkeit. Der Mitarbeiter erhält
 - im ersten Jahr einen Jahresurlaub von 24 Tagen
 - im zweiten Jahr einen Jahresurlaub von 25 Tagen
 - im dritten Jahr einen Jahresurlaub von 26 Tagen
 - im vierten Jahr einen Jahresurlaub von 28 Tagen
 - ab dem fünften Jahr einen Jahresurlaub von 30 Tagen

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter festzulegen.

2. Bei Ausscheiden des Mitarbeiters innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses erwirbt dieser den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz.
3. Das Urlaubsentgelt ergibt sich aus den tariflichen Vereinbarungen und errechnet sich aus dem in den tariflichen Entgelttabellen festgelegten Tarifentgelt plus außertariflicher Zulage auf der Basis der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit, wobei Zuschläge für die besondere Lage der Arbeitszeit (Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit) bei der Berechnung zu berücksichtigen sind.
4. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, eine Urlaubsbescheinigung des letzten Arbeitgebers vorzulegen.

§ 10 Arbeitsverhinderung / Anzeigepflicht bei Dienstverhinderung und vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit / Vorlage der ärztlichen Bescheinigung

1. Der Mitarbeiter erklärt, dass er arbeitsfähig ist, an keiner ansteckenden Krankheit leidet und sonst keine Umstände vorliegen, die ihm die vertraglich zu leistende Arbeit jetzt oder in naher Zukunft wesentlich erschweren oder unmöglich machen. Der Mitarbeiter erklärt weiter, dass er zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes nicht unterliegt. Sofern die Voraussetzungen dafür später eintreten, wird er A-PLUS unverzüglich hierüber informieren.
2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, A-PLUS und dem Kunden, bei dem er eingesetzt ist, jede Dienstverhinderung (z.B. Krankheit, etc.) unverzüglich, spätestens jedoch vor Arbeitsbeginn während der betrieblichen Geschäftszeiten, sowie die voraussichtliche Dauer anzuzeigen. Die Gründe der Dienstverhinderung sind auf Verlangen mitzuteilen.
3. Ebenso ist der Mitarbeiter verpflichtet A-PLUS unverzüglich zu benachrichtigen, wenn er, gleich aus welchem Grund, seine Tätigkeit beim Kunden nicht aufnehmen kann oder vorzeitig beenden muss.
4. Im Falle der Erkrankung ist der Mitarbeiter verpflichtet, für jeden Tag der Erkrankung vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben ist der Mitarbeiter verpflichtet, A-PLUS unverzüglich zu informieren und innerhalb von drei Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.

§ 11 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung in Verbindung mit den tariflichen Vereinbarungen, wenn er infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit, an der ihn kein Verschulden trifft, an der Arbeitsleistung verhindert ist.

§ 12 Verschwiegenheitsverpflichtung

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 A-PLUS ersichtlich ohne Nachteil sind. Im Zweifelsfall 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 von A-PLUS einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht. Die Verschwiegenheitsverpflichtung nach Satz 1 bis 4 erstreckt sich auch auf Angelegenheiten aller Kundenbetriebe, in denen der Mitarbeiter eingesetzt wird.
2. Über seine Vergütung hat der Mitarbeiter Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich verpflichtet oder berechtigt ist, Angaben über sein Einkommen zu machen, wie z.B. gegenüber dem Finanzamt, Arbeitsamt oder einer sonstigen staatlichen Stelle.

§ 13 Verpfändung und Abtretung

1. Der Mitarbeiter darf seine Vergütungsansprüche nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch A-PLUS verpfänden oder abtreten.

2. Die Kosten, die A-PLUS durch die Bearbeitung von Lohnpfändungen / -abtretungen entstehen, hat der Mitarbeiter zu tragen. Die Kosten werden pauschaliert mit 10,00 EUR pro Lohnpfändung / -abtretung, sowie gegebenenfalls zusätzlich 8,00 EUR für jedes Schreiben sowie 1,00 EUR pro Überweisung. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist A-PLUS berechtigt, diese in Ansatz zu bringen.

§ 14 Diensterfindungen

1. Für die Behandlung von Diensterfindungen gelten die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen in seiner jeweiligen Fassung sowie die hierzu ergangenen Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst.
2. Hat der Mitarbeiter während der Dauer der Tätigkeit beim Kunden eine Erfindung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag gemacht, so gilt der Kunde als Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen.

§ 15 Nebentätigkeit

1. Jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Zustimmung von A-PLUS. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der Aufgaben aus dem Arbeitsverhältnis mit A-PLUS zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert, die Arbeitsleitung des Mitarbeiters durch die Ausübung der Nebentätigkeit nicht gemindert und sonstige Interessen der A-PLUS nicht beeinträchtigt werden.
2. A-PLUS hat die Entscheidung über Zustimmung oder Ablehnung der Nebentätigkeit innerhalb von vier Wochen nach Eingang des schriftlichen Antrag des Mitarbeiters zu treffen. Wird dem Mitarbeiter innerhalb dieser Frist keine Entscheidung mitgeteilt, gilt die Zustimmung als erteilt.

§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Während der Probezeit gelten die tarifvertraglichen Kündigungsfristen: Innerhalb der ersten vier Wochen der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Von der fünften Woche an bis zum Ablauf des zweiten Monats beträgt die Kündigungsfrist eine Woche, vom dritten Monat bis zum sechsten Monat des Beschäftigungsverhältnisses zwei Wochen.
2. Vom siebten Monat des Arbeitsverhältnisses an gelten für beide Vertragspartner die gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese betragen derzeit
 - vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Monats
 - ab dem dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses: Einen Monat zum Ende eines Kalendermonats
 - ab dem sechsten Jahr des Arbeitsverhältnisses: Zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats
 - ab dem neunten Jahr des Arbeitsverhältnisses: Drei Monate zum Ende eines Kalendermonats
3. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
4. Falls es im betrieblichen Geheimhaltungsinteresse oder aus sonstigen Gründen unabweislich notwendig ist, ist A-PLUS berechtigt, den Mitarbeiter im Falle einer Kündigung dieses Vertrages, gleich durch wen sie erfolgt ist, bis zu seiner Beendigung mit anderen Arbeiten zu beschäftigen, oder, wenn zumutbare Arbeiten nicht vorliegen, ihn unter Fortzahlung seiner Bezüge zu beurlauben. Der Arbeitnehmer ist dann, sofern nicht schriftlich etwas anderes vereinbart ist, berechtigt, frei über seine Arbeitskraft zu verfügen, muss aber seine Verpflichtungen aus §§ 12 und 15 beachten. Durch die Freistellung erledigen sich etwaige Urlaubsansprüche des Mitarbeiters. A-PLUS verzichtet in diesem Fall auf die Anrechnung etwaiger Nebenverdienste des Mitarbeiters in der Zeit der Freistellung.
5. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
6. Ohne dass es einer Kündigung bedarf endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter Anspruch auf eine Altersrente hat, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.
7. Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Mitarbeiter auf Dauer erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit (§ 102 Abs. 2 SGB VI) gewährt wird. In

diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tag an, der auf den nach Satz 1 und 2 maßgeblichen Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

§ 17 Arbeitsmittel und Unterlagen / Herausgabepflicht

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, alle ihm von A-PLUS oder vom Einsatzbetrieb erhaltenen Arbeitsmittel und Unterlagen, welche ihm in Zusammenhang mit seiner Tätigkeit ausgehändigt wurden, oder die er auf sonstige Weise erhalten hat, sorgfältig aufzubewahren und vor jedem Zugriff und Einsichtnahme Dritter zu schützen. Der Mitarbeiter ist nicht berechtigt, Kopien oder Abschriften von Unterlagen für private Zwecke herzustellen.
2. Arbeitsmittel und Unterlagen nach Absatz 1 bleiben Eigentum von A-PLUS, bzw. Eigentum des Einsatzbetriebes und sind auf Verlangen jederzeit, spätestens bei Beendigung des jeweiligen Einsatzes, bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Mitarbeiter nicht zu.
3. Zu diesen Arbeitsmitteln und Unterlagen zählen u.a. – jedoch nicht abschließend – Arbeitskleidung, KFZ, Jahr des Arbeitsverhältnisses ein Monat zum Ende eines Kalendermonats Mobiltelefon, Hard- und Software inklusive aller gespeicherten Daten und Informationen, welche A-PLUS oder Kundenbetriebe, bei denen der Mitarbeiter eingesetzt wird, betreffen, gleich in welcher Form sie verkörpert sind. Hierunter fallen ausdrücklich auch Kopien oder Abschriften derartiger Unterlagen.

§ 18 Arbeitsschutz / medizinische Vorsorgeuntersuchungen

1. Der Mitarbeiter ist zur Einhaltung der gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere soweit erforderlich zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung verpflichtet und hat sich vor dem jeweiligen Einsatzbeginn sowie bei jeder Änderung des Tätigkeitsbereichs im Einsatzbetrieb zu informieren.
2. Der Mitarbeiter bestätigt, dass bei ihm alle notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen und/oder Impfungen (im medizinischen Bereich insbesondere Hepatitis A und B) durchgeführt wurden.

§ 19 Vertragsstrafe

1. Nimmt der Mitarbeiter die Arbeit nicht oder verspätet auf, beendet er den Vertrag ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist von sich aus, verweigert er vorübergehend die Arbeit oder wird A-PLUS wegen eines Verstoßes gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so ist er verpflichtet, eine Vertragsstrafe an A-PLUS zu zahlen.
2. Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit sowie der vorübergehenden Arbeitsverweigerung das Bruttoentgelt pro Tag für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart. Insgesamt darf die Vertragsstrafe pro Monat nicht mehr als das Bruttoentgelt für fünf Tage betragen.

Bei Nichtaufnahme der Arbeit und bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist durch den Mitarbeiter entspricht die Vertragsstrafe der Höhe des Bruttoentgelts für 10 Tage.

3. Verstößt der Mitarbeiter gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung aus § 12, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von 250,00 EUR als vereinbart.
4. Bei Verstoß gegen § 8 Absatz 1 (Führen der Tätigkeitsnachweise) und § 8 Abs. 2 (Vorlage der Tätigkeitsnachweise bei A-PLUS) gilt eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Tagesbruttogehalt pro Verstoß als vereinbart.
5. Die Vertragsstrafe kann unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen vom Lohn einbehalten werden.
6. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt vorbehalten.

§ 20 Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden.

§ 21 Erfassung der personenbezogenen Daten / Nebenabreden und Vertragsänderungen / Vertretung der A-PLUS / Sozialversicherungsausweis / Sonstiges

1. Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, dass seine persönlichen Daten EDV-mäßig gespeichert und verarbeitet werden. Der Mitarbeiter stimmt der Weitergabe seiner persönlichen Daten zur Erfüllung dieses Vertrages, insbesondere zur Vermittlung, ausdrücklich zu. Eine Weitergabe durch A-PLUS an unbefugte Dritte ist unzulässig.
2. Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen dieses Vertrages und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung hinsichtlich des Schriftform-erfordernisses.
3. Auf Seiten von A-PLUS sind zur Abgabe aller rechtserheblichen Erklärungen, die sich auf Begründung, Durchführung und Beendigung einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses beziehen die Geschäftsführer, Prokuristen und die Personalreferenten berechtigt und zwar jeweils alleinhandelnd.
4. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, den Sozialversicherungsausweis ständig mit sich zu führen, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist.
5. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, A-PLUS über den Wechsel seines ständigen Wohnsitzes zu informieren.
6. Der Mitarbeiter wird A-PLUS über jede Veränderung von Qualifikationen oder Ähnlichem informieren. Hierzu zählt zum Beispiel der Führerscheinentzug, auch nur für kurze Zeit. Des weiteren muß der Mitarbeiter A-PLUS über gerichtliche Zwangsvollstreckungsmaßnahmen sofort informieren.
7. Tätigkeitsnachweise und Verdienstbescheinigungen müssen vom Mitarbeiter aufbewahrt werden und sind ggf. dem Finanzamt vorzulegen. Der Mitarbeiter entbindet A-PLUS von der Verpflichtung, solche Bescheinigungen auszustellen.
8. Der Mitarbeiter bestätigt durch seine Unterschrift, das Merkblatt der Bundesanstalt für Arbeit für Leiharbeitnehmer, eine Kurzfassung der Unfallverhütungsvorschriften sowie eine unterschriebene Ausfertigung des Arbeitsvertrages erhalten zu haben.

§ 22 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im übrigen gleichwohl gültig. Die Vertragspartner verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahe kommt.

, den

A-PLUS Personaldienstleistung GmbH