

Arbeitsvertrag

zwischen der Firma

**TYC Personalmanagement
Innere Wiener Str. 9, 81667 München**

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

XXXXXXXX
XXXXXXXXXXXX
XXXXXX XXXXX

geboren am: XX.XX.XXXX in XXXXXX

- nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt –

§ 1 Inhalt, Einbeziehung Tarifvertrag

- (1) Der Arbeitgeber überlässt als Personaldienstleistungsunternehmen seinen Kundenbetrieben Beschäftigte im Rahmen der Mitarbeiterüberlassung. Die gemäß § 1 AÜG hierzu erforderliche Erlaubnis wurde am 13.03.02 durch das Landesarbeitsamt Bayern in Nürnberg erteilt und zuletzt am 30.01.2006 unbefristet verlängert.
- (2) Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bestimmen sich nach den zwischen den Einzelgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) und dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) im März 2010 geschlossenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche mit all seinen Bestandteilen sowie den diese ergänzenden Tarifverträgen. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied einer CGB Gewerkschaft ist. Die Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in den Geschäftsräumen der Arbeitgeberin aus.
- (3) Soweit der Mitarbeiter nicht tarifgebunden ist, vereinbaren die Parteien, dass die Bestimmungen der vorgenannten Tarifverträge den Abreden dieses Arbeitsvertrages vorgehen. Dies gilt nicht, soweit diese Tarifverträge eine Abweichung ausdrücklich zulassen oder sich aus den Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages eine für den Mitarbeiter günstigere Regelung ergibt. Insoweit gilt § 4 III Tarifvertragsgesetz, insbesondere für die Durchführung des Günstigkeitsvergleiches gemäß Absatz 2 entsprechend.

- (4) 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 Tarifvertragsparteien vereinbarten Fassungen.

§ 2 Gegenstand

- (1) Der Mitarbeiter wird als **Arbeiter/Angestellter** im Berufsfeld **XXXXXXXX** eingestellt. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Kunden des Arbeitgebers – auch außerhalb seines Sitzes – tätig zu werden. Der Mitarbeiter hat seine Qualifikation durch Vorlage der Zeugnisse/Prüfungsbescheinigungen nachgewiesen. Der Mitarbeiter kann auch vorübergehend mit weniger qualifizierten Arbeiten beauftragt werden, soweit diese seiner Ausbildung nicht erheblich entgegenstehen.
- (2) Der Mitarbeiter ist damit einverstanden, dass er auch zu internen Tätigkeiten beim Arbeitgeber eingesetzt wird. Während dieser Zeit erhält der Mitarbeiter sein vertraglich zugesichertes Entgelt.
- (3) Der Mitarbeiter hat die Interessen des Arbeitgebers wahrzunehmen und seine Aufgaben beim Kunden gewissenhaft zu erfüllen. Er hat über die Höhe seiner Einkünfte Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Als Dritte gelten auch andere Mitarbeiter des Arbeitgebers. Der Mitarbeiter ist ferner verpflichtet, sowohl über Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers wie der Kunden des Arbeitgebers Stillschweigen zu bewahren.
- (4) Der Mitarbeiter ist ohne besondere schriftliche Ermächtigung des Arbeitgebers nicht berechtigt, Geld zu befördern oder Inkasso vorzunehmen.

§ 3 Vertragsbeginn, Vertragsdauer

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und beginnt am **XX.XX.XXXX**. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, dem Arbeitgeber seine Lohnsteuerkarte spätestens bei Arbeitsaufnahme auszuhändigen.

Erscheint der Mitarbeiter am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt der Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen. Der Arbeitsvertrag gilt als rechtmäßig zustande gekommen, wenn der Mitarbeiter der Benachrichtigungspflicht aus Gründen von höherer Gewalt nicht nachgekommen ist und dies unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachholt.

- (2) Die Probezeit beträgt 6 Monate gerechnet ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist während des ersten Beschäftigungsmonats zwei Werktage, ab dem zweiten bis Ende des dritten Beschäftigungsmonats eine Woche, vom vierten bis sechsten Beschäftigungsmonat zwei Wochen. Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, so geht es in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

- (3) Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Zur Berechnung der Kündigungsfristen ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Ziffer 9.1.2 des Manteltarifvertrages CGZP-AMP heranzuziehen; Betriebszugehörigkeiten werden nur dann anerkannt, wenn ein in der Vergangenheit liegendes Arbeitsverhältnis mindestens 12 Monate gedauert hat; hinzugerechnet werden dann nur Betriebszugehörigkeiten, die in unmittelbarer Folge vor dem aktuellen Arbeitsverhältnis liegen und bei denen keine Unterbrechung länger als zwei Monate gedauert hat. Betriebszugehörigkeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Mitarbeiters liegen, werden nicht berücksichtigt.
- (4) Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Befristung kann der Arbeitsvertrag gemäß § 3 Absatz 3 dieses Vertrages gekündigt werden.
- (5) Sollte der Mitarbeiter aus einem von ihm zu vertretenden Grund (z. B. Führerscheinentzug) nicht mehr in der Lage sein, seine Arbeit weiter fortzusetzen, so hat der Arbeitgeber das Recht, den Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung zu beenden; er wird jedoch prüfen, ob dem Mitarbeiter eine andere Beschäftigung angeboten werden kann.
- (6) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Mitarbeiter Anspruch auf eine ungekürzte Altersrente hat, spätestens aber mit Ablauf des für den Mitarbeiter maßgeblichen Renteneintrittsalters.

§ 4 Außerordentliche Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann nach den gesetzlichen Vorschriften außerordentlich gekündigt werden.

Mit Rücksicht auf die besondere Art der Tätigkeit eines Zeitarbeitunternehmens können bei schuldhaftem Verhalten des Mitarbeiters nach vorheriger Abmahnung insbesondere folgende Tatbestände unter Beachtung von §626 BGB als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gelten:

1. der wiederholte, vom Mitarbeiter zu vertretende Verstoß gegen die Meldepflicht gemäß § 14 dieser Vereinbarung;
2. unentschuldigtes Fehlen oder wiederholte Unpünktlichkeit;
3. Nichteinhalten der vereinbarten Arbeitszeit;
4. Alkohol am Arbeitsplatz;
5. Abbruch des Auftrages durch Verschulden des Mitarbeiters,
6. unrichtige Angaben zur Person im Mitarbeiterbogen
7. der wiederholte Verstoß gegen die Unfallverhütungsvorschriften
8. wiederholte Unpünktlichkeit bei Arbeitsaufnahme oder Ende

Erweist sich eine außerordentliche Kündigung im nachhinein als unwirksam, so gilt diese gemäß § 140 BGB im Wege der Umdeutung als fristgerechte Kündigung.

§ 5 Vertragstrafen/ Rechtsfolgen bei Fehlverhalten

- (1) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden wichtigen Grund fristlos, oder kündigt der Mitarbeiter ohne Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Brutto-Tagesverdiensten zu zahlen. Die Vertragsstrafe kann unter Beachtung der Pfändungsgrenze sowohl vom Restlohn einbehalten als auch direkt geltend gemacht werden. Das Recht des Arbeitgebers, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen oder das Arbeitsverhältnis nach vorheriger Abmahnung aus wichtigem Grund zu kündigen, bleibt unberührt.
- (2) Bei Verstößen gegen die Pflichten aus diesem Arbeitsvertrag, insbesondere bei Nichteinhaltung der Meldepflicht, Unpünktlichkeit, verschuldetem Abbruch des Auftrages, Alkohol am Arbeitsplatz und unpünktlicher Abgabe der Tätigkeitsnachweise sowie der unter § 4 genannten, zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Gründe ist der Arbeitgeber berechtigt eine Vertragsstrafe von bis zu 3 Brutto-Tagesverdiensten vom Entgelt einzubehalten. Bei Festsetzung und Geltendmachung einer Vertragsstrafe wird der Arbeitgeber billiges Ermessen (§315 BGB) und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Das Recht des Arbeitgebers, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen oder das Arbeitsverhältnis nach vorheriger Abmahnung aus wichtigem Grund zu kündigen, bleibt unberührt.

§ 6 Arbeitszeit

- (1) Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters richtet sich nach einem Berechnungsschlüssel, der auf einer Jahresarbeitszeit von mindestens 1.820 Stunden ohne Pausen basiert. Hieraus leitet sich eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit von mindestens 151,67 Stunden ab. Dies entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden.
- (2) Die vom Mitarbeiter tatsächlich zu leistende Arbeitszeit sowie ihre Lage und Verteilung richtet sich nach den im Kundenbetrieb vorhandenen betrieblichen Regelungen bzw. nach den Anforderungen des Kundenbetriebes, unbeschadet von tariflicher Mindestarbeitszeit und arbeitsvertraglicher Arbeitszeit.
- (3) Zum Ausgleich der Abweichungen zwischen der tariflichen Mindestarbeitszeit bzw. der ggf. abweichenden arbeitsvertraglichen Arbeitszeit (Sollarbeitszeit) und der tatsächlichen geleisteten Arbeitszeit (Istarbeitszeit) kann ein Arbeitszeitkonto gemäß 3.7 des Manteltarifvertrages CGB-AMP und den dort angeführten Abwicklungsmodalitäten eingerichtet werden. Auf das Arbeitszeitkonto werden Plus- und Minusstunden übertragen. Plusstunden sind Arbeitsstunden, um die die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. ggf. abweichenden arbeitsvertragliche Arbeitszeit überschritten wurde. Minusstunden sind die Arbeitsstunden, um die die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit unterschritten wurde. Der Ausgleichszeitraum kann sich über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses erstrecken.
- (4) Die Höchstgrenze der Guthabenstunden liegt bei 250 Stunden, für Minusstunden bei 100 Stunden. Bis zur 150. Bei Führung von Arbeitszeitkonten können auch betriebsbedingt veranlasste Minusstunden zur Bildung eines Negativsaldos auf dem Arbeitszeitkonto führen. Bis zur 120. Guthabenstunde besteht insbesondere zur Sicherung des Arbeitsplatzes in einsatzfreien Zeiten ein Dispositionsrecht des Arbeitgebers.

- (5) Ab der 121. Guthabenstunde kann der Arbeitnehmer zwischen Fortschreibung des Stundensaldos, Freizeitausgleich oder Auszahlung wählen, wobei der Ausgleich vorrangig durch die Gewährung von Freizeit erfolgen soll. Auf Wunsch des Arbeitnehmers und bei rechtzeitigem Antrag wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange bezahlter Zeitausgleich (Freizeit) gewährt. Nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ist jederzeit (auch bis zur 120. Guthabenstunde) ein Ausgleich der Plusstunden durch Freizeit oder Auszahlung möglich.
- (6) Die Bestimmungen der 3.7.8. mit 3.7.16 sowie 3.10 und 3.11 des Manteltarifvertrages CGB-AMP gelten entsprechend.
- (7) Wird kein Arbeitszeitkonto geführt, ist die tarifliche Mindestarbeitszeit bzw. die ggf. abweichende arbeitsvertragliche Arbeitszeit als ungekürzter Faktor (einschließlich etwaiger vom Arbeitgeber verursachter Nichteinsatzzeiten) zur Berechnung des Arbeitsentgeltes zugrunde zu legen. Vom Arbeitnehmer verursachte Nichteinsatzzeiten sind abzuziehen; dazu gehören z.B. unentschuldigtes Fehlen oder die Nichtannahme eines Arbeitseinsatzes. Ziffer 3.10 des Manteltarifvertrages CGB-AMP bleibt unberührt. Mehrarbeitsstunden gemäß Ziffer 3.4 des Manteltarifvertrages CGB-AMP sind mit der jeweiligen Entgeltabrechnung zur Auszahlung zu bringen.

§ 7 Aufwändungsersatz

Die durch wechselnde Einsatzorte entstehenden zusätzlichen erstattungsfähigen Aufwendungen des Mitarbeiters gemäß § 670 BGB werden auf betrieblicher Ebene geregelt.

§ 8 Vergütung, Zuschläge und Zulagen, Sonderzahlungen

- (1) Gemäß der Tätigkeit des Mitarbeiters nach § 2 Absatz 1 dieses Vertrages wird der Mitarbeiter der Entgeltgruppe E **X** zugeordnet. Die Vergütung beträgt pro Stunde € **XX,XX** brutto.
- (2) Für Zuschläge und Zulagen gelten nachfolgende Regelungen und Definitionen:

Mehrarbeitszuschlag 25 % vom tariflichen Entgelt.

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit sind die vom Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden, die seine vertragliche Arbeitszeit um mehr als 20 % überschreiten. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit bei arbeitsvertraglichen Arbeitszeiten von durchschnittlich mehr als 173,33 Stunden je Monat (Arbeitszeitmodell gemäß Ziffer 3.6.1. des Manteltarifvertrages CGB-AMP) wird auf Basis von 173,33 Stunden je Monat berechnet. Bei Anwendung des Arbeitszeitmodells gemäß Ziffer 3.6.2. des Manteltarifvertrages CGB-AMP wird zuschlagspflichtige Mehrarbeit bei arbeitsvertraglichen Arbeitszeitkonten von mehr als 160 Stunden in Monaten mit 20 Arbeitstagen, 168 Stunden in Monaten mit 21 Arbeitstagen, 176 Stunden in Monaten mit 22 Arbeitstagen und 184 Stunden in Monaten mit 23 Arbeitstagen auf Basis der vorgenannten Stundenzahlen berechnet.

Nachtarbeitszuschlag 20 % vom tariflichen Entgelt

Zuschlag für Sonntagsarbeit, Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 50 % vom tariflichen Entgelt

Zuschlag für Arbeit am 1. Mai, Ostersonntag, 1. Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 % vom tariflichen Entgelt

(3) Zuschläge berechnen sich nach dem zum Zeitpunkt ihrer Entstehung maßgeblichen Tarifentgelt; ab Entgeltgruppe 6 werden sie vom Eckentgelt (siehe hierzu Begriffsdefinition in ETV bzw. ERTV) berechnet. Zulagen berechnen sich nach dem zum Zeitpunkt ihrer Entstehung maßgeblichen Tarifentgelt. Bei der Bemessung von Zuschlägen und Zulagen bleiben tarifliche und außertarifliche Zuschläge und Zulagen selbst unberücksichtigt. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen. Zuschläge und Zulagen werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen.

(4) Arbeitnehmer erhalten bei Erreichen einer Betriebszugehörigkeit gemäß Ziffer 9.1.2. des Manteltarifvertrages CGB-AMP von

| | |
|-------------|------------|
| - 2 Jahren | 100 Euro |
| - 5 Jahren | 250 Euro |
| - 10 Jahren | 500 Euro |
| - 15 Jahren | 750 Euro |
| - 20 Jahren | 1.000 Euro |

Der Anspruch auf die Jubiläumsszahlung von 100 Euro entsteht nur für Arbeitsverhältnisse, die ab 01.01.2010 eine zweijährige Betriebszugehörigkeit erreichen. Im Übrigen werden für die Bemessung der Jubiläumsszahlung nur Betriebszugehörigkeiten ab dem 01.01.2003 berücksichtigt, sofern das Arbeitsverhältnis nicht später begonnen hat.

Die Auszahlung der Jubiläumsszahlung erfolgt mit dem Entgelt für den Folgemonat.

(5) Es wird eine Sonderzahlung gewährt, diese ist betrieblich oder durch Arbeitsvertrag zu regeln.

§ 9 Tätigkeitsnachweis und Rückerstattung

(1) Vergütungen und/oder Gutschriften auf dem Arbeitszeitkonto erfolgen nur auf die mit Stempel und Unterschrift des Kunden versehenen wöchentlichen Tätigkeitsnachweise, die der Mitarbeiter jeweils bis spätestens Dienstag der Folgewoche bei seinem Arbeitgeber einzureichen hat.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, unverzüglich, spätestens bis Dienstag der Folgewoche, den vom Kunden unterzeichneten Tätigkeitsnachweis beim Arbeitgeber abzugeben. Bei Nichtabgabe kann die ordnungsgemäße Entgeltabrechnung nicht sichergestellt werden.

(3) Zu Unrecht erhaltene Leistungen sind unverzüglich nach Aufforderung zurückzuerstatten, ohne dass sich der Mitarbeiter auf eine Entreicherung gem. § 818 (3) BGB berufen kann.

§ 10 Entgeltfortzahlung bei Urlaub, Krankheit und Feiertagen

(1) Das im Krankheitsfalle fortzuzahlende Entgelt bemisst sich nach dem maßgeblichen Tarifentgelt auf der Basis der tariflichen Mindestarbeitszeit, es sei denn, es wurde arbeitsvertraglich eine abweichende Arbeitszeit vereinbart. Bei der Bemessung bleiben tarifliche Zuschläge und Zulagen unberücksichtigt. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) in seiner jeweils gültigen Fassung.

- (2) Das Urlaubsentgelt errechnet sich aus dem maßgeblichen Tarifentgelt auf der Basis der tariflichen Mindestarbeitszeit, es sei denn, es wurde arbeitsvertraglich eine abweichende Arbeitszeit vereinbart. Bei der Bemessung sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie die Einsatzzulage nach Ziffer 2.3 des Entgelttarifvertrages sowie arbeitsvertraglich zusätzlich zum Tariflohn regelmäßig zu zahlende Entgeltbestandteile zu berücksichtigen; alle sonstigen tariflichen und außertariflichen Zuschläge und Zulagen bleiben außer Betracht. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in seiner gültigen Fassung.
- (3) Das im Krankheitsfalle fortzuzahlende Entgelt bemisst sich nach dem maßgeblichen Tarifentgelt auf der Basis der tariflichen Mindestarbeitszeit, es sei denn, es wurde arbeitsvertraglich eine kürzere Arbeitszeit vereinbart. Bei der Bemessung bleiben tarifliche und außertarifliche Zuschläge und Zulagen unberücksichtigt. Im Übrigen gilt das
- (4) Für die Entgeltzahlung an gesetzlichen Feiertagen gelten die gesetzlichen Bestimmungen (siehe Ziffer 3.7.11 des Manteltarifvertrages CGB-AMP).
- (5) Eine Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB) sowie bei der Gewährung von Freizeit zur Stellungssuche (§ 639 BGB) besteht nicht.
- (6) Bei vorübergehendem Nichteinsatz wird das vereinbarte Entgelt fortgezahlt. Der Mitarbeiter hat sicherzustellen, dass er zu den mit dem Arbeitgeber vereinbarten Zeiten zur Abstimmung bzw. Entgegennahme von Folgeeinsätzen erreichbar ist.

§ 11 Bezahlte Freistellung von der Arbeit

In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Mitarbeiter Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu gewähren, und zwar:

- | | | |
|-----|--|--------|
| (1) | bei eigener Eheschließung sowie leiblicher Kinder | 1 Tag |
| (2) | bei Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartnerin | 1 Tag |
| (3) | bei Tod des/der mit dem Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und Kinder | 2 Tage |
| (4) | bei Tod von Eltern, Geschwistern | 1 Tag |
| (5) | bei Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers | 2 Tage |
| (6) | bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten und öffentlicher Ehrenämter für die Dauer der notwendigen ausfallenden Arbeitszeit. Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt. Bei der Wahrnehmung von Gerichtsterminen ist der Arbeitgeber von seiner Vergütungspflicht befreit. | |

- (7) bei schwerer, mit Bettlägerigkeit verbundener Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn der Arzt bescheinigt, dass eine derartige vorliegt, welche die Anwesenheit des Mitarbeiters zur Sicherung der Pflege erforderlich macht und der Mitarbeiter nachweist, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann und in der häuslichen Gemeinschaft ein Kind lebt, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und ein Anspruch gegenüber einer Krankenversicherung nicht besteht, bis zur Dauer von vier Tagen pro Kalenderjahr.
- (8) bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie der Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese zwingend während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt und soweit der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen hat, für die Dauer der unvermeidlich ausfallenden Arbeitszeit.
- (9) Für Mitglieder von Tarifkommissionen längstens drei Tage.

§ 12 Urlaub

- (1) Als Urlaubs- und Beschäftigungsjahr gilt das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, wird der Urlaub (auch einzelne Tage) im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber gewährt und genommen, der Jahresurlaub ist jedoch spätestens 6 Wochen vorher anzumelden. Im Eintrittsjahr kann der Urlaub grundsätzlich frühestens nach 6 Monaten geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer hat im Eintritts- und Austrittsjahr aus so viele Zwölftel des Jahresurlaubs Anspruch, als er volle Beschäftigungsmonate beim Arbeitgeber gemäß Ziffer 9.1.2 des Manteltarifvertrages CGB-AMP betriebszugehörig war. § 5 des BUrlG bleibt unberührt. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.
- (2) Der Mitarbeiter hat im Eintritts- und Austrittsjahr auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er volle Monate beim Arbeitgeber beschäftigt war.
- (3) Erkrankt ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- (4) Der vom Arbeitnehmer in Anspruch genommene Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet.
- (5) Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er zuvor erfolglos geltend gemacht wurde oder daß der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, hieraus entstehende Urlaubsansprüche bis zum 31.3. des Folgejahres zu gewähren. Wenn diese durch den Mitarbeiter nicht in Anspruch genommen werden, erlischt der Anspruch drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres. Wenn Urlaub wegen einer Langzeitarbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, auch nicht bis zum 31.3. des Folgejahres, verfällt der Anspruch.

- (6) Die Urlaubsdauer des Mitarbeiters richtet sich nach den Bestimmungen der Ziffer 9 des Manteltarifvertrages CGB - AMP in seiner jeweils gültigen Fassung und den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung.
- (7) Das Urlaubsentgelt bestimmt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen gemäß der Vorschriften der §§5 und 11 BUrlG in der jeweils gültigen Fassung i.V.m. Ziffer 10.1 des Manteltarifvertrages.
- (8) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt. Aus betrieblichen Gründen, die insbesondere aus den mit den Kunden getroffenen Dispositionsvereinbarungen resultieren, hat der Mitarbeiter seine Urlaubswünsche frühzeitig mitzuteilen. Der Zeitpunkt desurlaubes wird nach den Wünschen des Mitarbeiters unter Berücksichtigung dringender betrieblicher Erfordernisse vom Arbeitgeber festgelegt.

§ 13 Einsatz, Weisungsrecht

- (1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Mitarbeiter jederzeit von einem Einsatz beim Kunden abzurufen und anderweitig einzusetzen. Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer unverzüglich über einen solchen Wechsel informieren. Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, bei einem Kunden tätig zu werden, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist.
- (2) Solange der Mitarbeiter bei Kunden des Arbeitgebers eingesetzt ist, unterliegt er dem Weisungsrecht des Kunden im Rahmen des Vertrages. Änderungen von Einsatzdauer, Arbeitszeit sowie Art der Tätigkeit und Vergütung sind jedoch nur bei Vereinbarungen zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber wirksam.
- (3) Der Mitarbeiter wird auf Grund der Eigenart des Arbeitsverhältnisses üblicherweise an ständig wechselnden Arbeitsplätzen und Einsatzstellen beschäftigt. Die Zuweisung zu wechselnden Einsatzstellen durch den Arbeitgeber stellt daher keine betriebsverfassungsrechtliche Versetzung dar. Weder stellt die Rückkehr eines Mitarbeiters in den Stammbetrieb zur Arbeitsleistung eine erneute Einstellung dar, noch ist die spätere Zuweisung an einen Kundenbetrieb eine Versetzung.

§ 14 Arbeitsverhinderung, Meldepflicht

- (1) Wegen der Besonderheit der zu erbringenden Dienstleistung bei den Kundenfirmen des Arbeitgebers obliegt dem Mitarbeiter eine besondere Meldepflicht. Daher ist der Mitarbeiter verpflichtet, bei Arbeitsverhinderung seinen Arbeitgeber unverzüglich (spätestens bis 9.00 Uhr) am ersten Tag der Verhinderung zu benachrichtigen.
Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 und 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) dem Arbeitgeber unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer einzureichen, die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ist mit dem zweiten Tag nachzuweisen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Fortdauer seiner Arbeitsunfähigkeit unverzüglich (spätestens bis 12 Uhr der letzten auf einen Arbeitstag fallenden Arbeitsunfähigkeit laut (Vor-)Bescheinigung) mitzuteilen sowie unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- (2) Jegliche Arbeitsbefreiung bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitsgebers.

§ 15 Ausschluss von Ansprüchen

- (1) Ein Verzicht auf entstandene Rechte ist nur in einem von den Vertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirklichung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen.
- (2) Beide Parteien können sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit geltend machen.
- (3) Ansprüche, die nicht innerhalb der vorgenannten Frist geltend gemacht werden sind ausgeschlossen, es sei denn, dass der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach der Lage der Umstände zuzumutender Sorgfalt verhindert war, diese Fristen einzuhalten. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden.
- (4) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von vier Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Wochen nach Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 16 Abtretung und Verpfändung

Die Verpfändung und Abtretung von Entgeltansprüchen sind gemäß § 399 BGB ausgeschlossen.

§ 17 Arbeitsschutz

- (1) Der Mitarbeiter wird vor Beschäftigungsbeginn vom Arbeitgeber über die Unfallverhütungsvorschriften und arbeitssicherheitstechnischen Anweisungen unterrichtet. Der Mitarbeiter bestätigt dies in der Dokumentation nach §6 ArbSchG.
- (2) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, sich beim ersten Einsatztag bei einem Kunden von dem dafür zuständigen Personal in die maßgeblichen Unfallverhütungsvorschriften einweisen zu lassen. Erfolgt eine Einweisung nicht, ist der Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten.
- (3) Die Arbeitsschutzkleidung wird dem Arbeitnehmer entweder vom Arbeitgeber oder vom Kunden zur Verfügung gestellt. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die notwendige Schutzkleidung zu tragen.
- (4) Arbeits- und Wegeunfälle sind unverzüglich anzuzeigen, auch wenn sie nicht zur Arbeitsunfähigkeit führen.

§ 18 Merkblatt

Der Mitarbeiter bestätigt, das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesanstalt für Arbeit erhalten zu haben.

§ 19 Bestandteil des Vertrages, Vertragsveränderungen, Gerichtsstand, Schlussbestimmungen

- (1) Neuabschluss und Änderungen des Vertrages sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis gilt auch für die Änderung oder Abbedingungen dieses Formerfordernisses.
- (2) Gerichtsstand ist für Klagen gegen den Arbeitgeber der Sitz der Firma, gegen den Mitarbeiter der Wohnsitz des Mitarbeiters.
- (3) Die Unwirksamkeit einer Vertragsbestimmung lässt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder sollte der Vertrag eine Lücke enthalten, so gilt eine Bestimmung als vereinbart, die dem wirtschaftlichen Zweck dieses Vertrages im größtmöglichen Maße entspricht.
- (4) Dieser Vertrag besteht aus 11 Seiten. Die letzte Seite des Vertrages wurde unterschrieben. Es werden zwei Originale dieses Vertrages ausgefertigt. Jedes Exemplar ist für sich alleine wirksam. Jede Partei erklärt, ihr Original erhalten zu haben.

München, den **XX.XX.XXXX**
Ort, Datum

TYC Personalmanagement

München, den **XX.XX.XXXX**
Ort, Datum

XXXXXXXXXXXX