

Haftungshinweis

Dieses Vertragsmuster ist durch den Fleischerverband Baden-Württemberg (Herausgeber) urheberrechtlich geschützt und stellt ein ausgewogenes Gesamtwerk dar. Daher sollte der Inhalt dieses Vertragsmusters ohne vorherige Rücksprache mit dem Fleischerverband Baden-Württemberg in keiner Form verändert werden. **Der Herausgeber übernimmt deshalb keinerlei Haftung für Veränderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertragsmusters.**

Personalfragebogen für Bewerber/-innen im Fleischerhandwerk

Bewerbung um die Einstellung als _____

I. Angaben zur Person

Name _____ Vorname _____

Wohnort _____ Straße _____

Tel.-Nr. Festnetz _____ Handy-Nummer _____

E-Mail-Adresse _____ Personenstand _____

Anzahl der Kinder und deren Alter _____

bei Ausländern:

Aufenthaltserlaubnis gültig bis _____ Arbeitserlaubnis gültig bis _____

bei Minderjährigen:

Vor- und Nachname und Anschrift des gesetzlichen Vertreters/der gesetzlichen Vertreter

II. Persönliche Verhältnisse

Sind Sie für die vorgesehene Tätigkeit gesundheitlich voll einsatzfähig? Ja Nein

Bestehen Vorstrafen, die im Zusammenhang mit der angestrebten Tätigkeit stehen?

Ja, _____ Nein

III. Ausbildung

Schulbildung _____ Abschluss _____

Berufsausbildung als _____

Bei welcher Firma? _____

Welche Abschlussprüfungen haben Sie abgelegt? _____

am _____ Note _____

Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten? _____

Fahrerlaubnis Klasse _____ seit wann? _____

Fortbildungsveranstaltungen, Thema und Datum _____

IV. Bisherige Beschäftigungen

1. Firma _____ Branche _____

Beschäftigt als _____ von _____ bis _____

2. Firma _____ Branche _____

Beschäftigt als _____ von _____ bis _____

Sind Sie Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten? Ja Nein

(als Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes benötigen wir diese Angaben zur Prüfung der Tarifbindung)

Im wievielten Berufsjahr stehen Sie? _____

Sind Sie in ungekündigter/gekündigter Stellung/ohne Beschäftigung? _____

Besteht bereits ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis? Ja Nein

Beziehen Sie eine Unfall-, Berufsunfähigkeits- oder sonstige Rente? Ja Nein

V. Sonstiges

Lohn-/Gehaltsvorstellung _____

Letzter Brutto-Monatsverdienst _____

Liegen Pfändungen/Abtretungen vor? Ja: Höhe der Schulden _____ Nein

Haben Sie finanzielle Verpflichtungen (z. B. Teilzahlungsgeschäfte, Bürgschaften)?

Ja: in welcher Höhe insgesamt? _____ Nein

Haben Sie für das lfd. Kalenderjahr bei einem früheren Arbeitgeber Urlaub erhalten?

Ja: Zahl der Werktage: _____ Nein

Haben Sie den Freiwilligen Wehrdienst/Bundesfreiwilligendienst oder andere Freiwilligendienste abgeleistet? Ja Nein

Liegt eine Dienstantrittsaufforderung vor? Ja Nein

Frühester Anfangstermin _____

Dieser Personalfragebogen wird Bestandteil des Arbeitsvertrages, sofern ein Beschäftigungsverhältnis zustande kommt.

Ich versichere, dass ich obige Angaben vollständig und wahrheitsgemäß gemacht habe. Mir ist bekannt, dass eine unrichtige Angabe oder das Verschweigen einer wesentlichen Tatsache den Arbeitgeber zur Anfechtung oder außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages berechtigen und mich zum Schadensersatz verpflichten kann.

Ort, Datum

Unterschrift Bewerber/-in

Bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters/der gesetzlichen Vertreter

Die erhobenen Daten dienen der Durchführung des Bewerbungsverfahrens sowie bei Abschluss eines Arbeitsvertrages, der Durchführung und Abwicklung der aus dem Beschäftigungsverhältnis resultierenden Verpflichtungen.

Ich erkläre meine Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1a DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) in die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der von mir gemachten personenbezogenen Angaben.

Ort, Datum

Unterschrift Bewerber/-in

Bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters/der gesetzlichen Vertreter

Arbeitsvertrag für Übergangsbereichs-Arbeitsverhältnis im Fleischerhandwerk (sog. „Midi“-Job)

Zwischen

.....,
als Arbeitgeber* (im weiteren **Arbeitgeber** genannt)

und

Frau/Herrn, geb. am.....,
wohnhaft

.....
als Arbeitnehmer* (im weiteren **Arbeitnehmer** genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Inhalt des Arbeitsverhältnisses sowie Anwendbarkeit von Tarifverträgen

1. Der Arbeitnehmer wird ab als
(Tätigkeitsbezeichnung)

..... eingestellt.

2. Der Arbeitnehmer wird in beschäftigt.
(Arbeitsort)

3. Der Arbeitnehmer wird mit allen einschlägigen Arbeiten nach näherer Anweisung seines Vorgesetzten beschäftigt. Der Arbeitnehmer hat bei betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers alle anderen seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten entsprechenden gleichwertigen Arbeiten zu erledigen, auch wenn damit eine Änderung der Lage der Arbeitszeit verbunden ist und / oder ggf. auch an auswärtigen Arbeitsplätzen oder in einer Filiale etc.

* Im Text wird – aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter einbezogen.

4. Der Arbeitnehmer ist zur Einhaltung der diesem Arbeitsvertrag beigefügten Anweisung über die betrieblichen Bestimmungen zur Hygiene und den einschlägigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften verpflichtet. Durch seine Unterschrift unter den Arbeitsvertrag bestätigt der Arbeitnehmer, diese Anweisung sorgfältig gelesen und verstanden zu haben sowie eine schriftliche Ausfertigung dieser Anweisung mit dem Arbeitsvertrag erhalten zu haben.
5. Auf ausdrücklichen persönlichen Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt der Einsatz als Teilzeitbeschäftigung gemäß § 20 Abs. 2 SGB IV im Rahmen eines Übergangsbereichs-Arbeitsverhältnisses.¹⁾
6. Im Hinblick auf die Vereinbarung der Tätigkeit als Beschäftigung im Übergangsbereich erklärt der Arbeitnehmer ausdrücklich
- a) dass er derzeit in keinem weiteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht bzw. die Zusammenrechnung mit allen über ein anrechnungsfreies geringfügiges Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber hinausgehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nicht zur Überschreitung der Grenze von 2.000,-- EUR im Monat führt.
 - b) dass er die geplante Aufnahme eines weiteren Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber unverzüglich, schriftlich mitteilen wird.
 - c) dass er Mitglied folgender Krankenkasse ist _____
Sozialversicherungsnummer: _____
 - d) dass er alle sonstigen, sich aus der derzeitigen Rechtslage oder kommenden gesetzlichen Regelungen gegenüber dem Arbeitgeber ergebenden Informationsverpflichtungen stets ordnungsgemäß erfüllen wird.
 - e) dass er sich bewusst ist, dass er bei unwahren Angaben zum Schadenersatz verpflichtet ist. Dies betrifft insbesondere Nachforderungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bei Verschweigen von Einkünften.
7. Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass für die Bemessung des Arbeitnehmerbeitragsanteils zur *Rentenversicherung* anstatt des Übergangsbereichs auch das tatsächlich erzielte Entgelt berücksichtigt werden kann und er dadurch höhere Rentenanwartschaften erwirbt. Im Hinblick hierauf erklärt der Arbeitnehmer, dass er diese Zuzahlung zur Rentenversicherung aus seinem Beitragsanteil bis zur gesetzlichen Höhe
- a) zu seinen eigenen Lasten wünscht (Verzicht auf die Übergangsbereichsregelung)²⁾
 - b) nicht wünscht (Anwendung der Übergangsbereichsregelung)³⁾

¹⁾ **Wichtige Voraussetzung** hierfür ist jedoch, dass das **erzielte Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers zwischen 556,01 EUR und 2.000,-- EUR im Monat liegt und die Grenze von 2.000,-- EUR im Monat regelmäßig nicht überschreitet**. Den derzeitigen gesetzlichen Regelungen folgend führt der Arbeitgeber aus der vorliegend vereinbarten Vergütung den **vollen Arbeitgeberbeitragsanteil** zur Sozialversicherung ab. Der **reduzierte Arbeitnehmerbeitragsanteil** wird vom Arbeitgeber auf der Basis einer niedrigeren, nach speziellen gesetzlichen Bestimmungen zu errechnenden Beitragsbemessungsgrundlage ermittelt und abgeführt. Im Zweifelsfall empfiehlt sich eine Beratung durch die Einzugsstelle. Bestehen auf Seiten des Arbeitnehmers **mehrere Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Übergangsbereichs, so werden diese zusammengerechnet. Übt der Arbeitnehmer bereits eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung mit einem mtl. Entgelt von mehr als 2.000,-- EUR aus, können die Regelungen über den Übergangsbereich im Rahmen des vorliegenden Arbeitsvertrages nicht angewendet werden.**

^{2), 3)} Nichtzutreffendes bitte streichen.

Der Arbeitnehmer wurde ferner darauf hingewiesen, dass der Verzicht auf die Übergangsbereichsregelung lediglich mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren Beschäftigungen innerhalb des Übergangsbereichs nur einheitlich abgegeben werden kann sowie für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bindend ist.

8. Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils gültigen Tarifverträge Anwendung. Aktuell sind das der Manteltarifvertrag mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten sowie der Lohn- und Gehaltstarifvertrag für das Fleischerhandwerk in Baden-Württemberg und der Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen für das Fleischerhandwerk in Baden-Württemberg.

§ 2 Probezeit und Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der erste Monat / Die ersten zwei / drei / vier / fünf / sechs Monate⁴⁾ gilt / gelten⁵⁾ als Probezeit. Bis zum letzten Tag der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden. Ist der Arbeitnehmer nicht nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt (bis längstens 3 Monate) oder beschäftigt der Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, kann die Kündigung beiderseitig nur zum 15. eines Kalendermonats oder zum Kalendermonatsende erfolgen.
3. Die beiderseitige Kündigungsfrist/Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber⁶⁾ beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb

| | |
|-------------------------|----------|
| 2 Jahre bestanden hat, | 1 Monat |
| 5 Jahre bestanden hat, | 2 Monate |
| 8 Jahre bestanden hat, | 3 Monate |
| 10 Jahre bestanden hat, | 4 Monate |
| 12 Jahre bestanden hat, | 5 Monate |
| 15 Jahre bestanden hat, | 6 Monate |
| 20 Jahre bestanden hat, | 7 Monate |

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

4. Kündigungen bedürfen der Schriftform. Für den Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung bemisst sich die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach §§ 4,7 Kündigungsschutzgesetz.
5. Wird das Arbeitsverhältnis vor Arbeitsantritt gekündigt, läuft die Kündigungsfrist erst mit dem vereinbarten Tag des Arbeitsbeginns.
6. Ist eine außerordentliche, fristlose Kündigung unwirksam, so gilt diese als ordentliche, fristgemäße Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

^{4), 5), 6)} Nichtzutreffendes bitte streichen.

7. Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von der Arbeit unter Anrechnung etwaiger Jahresurlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben unwiderruflich freizustellen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers liegt insbesondere bei einer Störung des Vertrauensverhältnisses nach einem schweren Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor, oder wenn dessen Weiterbeschäftigung zu einer Gefährdung von Betriebsgeheimnissen oder der Ordnung im Betrieb führen würde.
8. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Freistellung durch den Arbeitgeber sind spätestens am letzten Tätigkeitstag vom Arbeitnehmer alle Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Ausübung seiner Tätigkeit erstellt wurden oder die er erhalten hat, sowie Gegenstände des Arbeitgebers (z. B. Arbeitskleidung, Werkzeug) herauszugeben.
9. Frist und Verfahren zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Wie geben Ihnen den Wortlaut des Gesetzes bekannt:

§ 4 KSchG lautet: Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

§ 2 KSchG lautet: Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

§ 7 KSchG lautet: Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.

10. Ergänzende Vereinbarungen:

§ 3 Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden/Monatsstunden⁷⁾. Die Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende und Pausen) richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften.

Arbeitszeitregelungen aus der Vergangenheit begründen keine Konkretisierung, sondern sind auch jederzeit für die Zukunft durch arbeitgeberseitige Bestimmung unter den in Satz 2 genannten Voraussetzungen abänderbar.

⁷⁾ Nichtzutreffendes bitte streichen.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen nach Weisung des Arbeitgebers Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu leisten. Diese wird grundsätzlich in Freizeit abgegolten, wobei sich die konkrete Lage der Freizeitgewährung nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Arbeitnehmers in Absprache mit der Geschäftsführung oder dem Vorgesetzten richtet. Ist eine Abgeltung in Freizeit nicht möglich, erfolgt eine finanzielle Abgeltung mit _____ EUR brutto pro geleisteter Arbeitsstunde.

§ 4 Kurzarbeit

1. Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III). In der Ankündigung muss die kürzere Arbeitszeit pro Woche, deren voraussichtliche Dauer, sowie der betroffene Personenkreis und die betroffenen Betriebsbereiche angegeben werden. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit für diesen Zeitraum entsprechend erhöhen. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben.
2. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

§ 5 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Gesamtvergütung brutto pro Stunde (Stundenvergütung)⁸⁾ / brutto pro Monat (Monatsvergütung)⁹⁾, die sich zurzeit wie folgt zusammensetzt:

- | | |
|---|-----------|
| a) Grundvergütung | EUR _____ |
| b) Widerrufliche Zulage ¹⁰⁾ | EUR _____ |
| c) _____ | EUR _____ |
| d) Anteilige jährliche Zahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jahressonderzuwendungen etc. geteilt durch 12 Monate = monatlich ¹¹⁾ | EUR _____ |

**Gesamtvergütung monatlich brutto
(höchstens 2.000,-- EUR!)**

EUR _____

^{8), 9), 10)} Nichtzutreffendes bitte streichen.

¹¹⁾ **Achtung:** Beschäftigte im Rahmen eines Übergangsbereichs-Arbeitsverhältnis sind in der Regel arbeitsrechtlich Teilzeitkräfte und haben daher anteilig zu ihrer Arbeitszeit auch sämtliche Ansprüche wie andere Voll- oder Teilzeitkräfte auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld u.ä. Bei der Übergangsbereichsbeschäftigung sind Einmalzahlungen jedoch auf die 12 Monate des Jahres umzulegen und nicht lediglich im Auszahlungsmonat anzusetzen. Um hierbei die Überschreitung der Übergangsbereichsgrenze von 2.000,-- EUR zu vermeiden, empfiehlt sich die anteilige Einrechnung der Einmalzahlungen in die Monatsvergütung.

2. Die Zulage gemäß Nr. 1 b) kann schriftlich ganz oder teilweise mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, wenn

- a) ein wirtschaftlicher Grund vorliegt; dieser Grund liegt vor bei
- einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens
oder
 - einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis der Betriebsabteilung
oder
 - nicht ausreichendem Gewinn
oder
 - einem Rückgang bzw. einem Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung;
- b) eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers vorliegt;
- c) ein Absinken der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über drei Monate unter den Durchschnitt vergleichbarer Mitarbeiter vorliegt.

Der widerrufliche Anteil der Zulage beträgt hierbei nicht mehr als 25 % der Gesamtvergütung und die Grundvergütung wird durch den Widerruf nicht unterschritten.

Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Erhöhung der Grundvergütung oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Gleiches gilt entsprechend für den Fall der Arbeitszeitverlängerung. Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die eine höhere Grundvergütung zu gewähren ist, gilt die Regelung sinngemäß.

3. Die Vergütung ist jeweils am Ende des Kalendermonats fällig und wird spätestens am 5. des Folgemonats abgerechnet und bargeldlos an ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen. Bestehen anders lautende betriebliche Regelungen, z.B. in einer Betriebsvereinbarung, so gelten diese.
4. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zu viel erhaltene Vergütung zurückzuzahlen und sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung zu berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruhte, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

§ 6 Weihnachtsgratifikation

Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Weihnachtsgratifikation gewährt wird. Wird eine Weihnachtsgratifikation gewährt, so wird sie ausschließlich für geleistete Arbeit gewährt und ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet. Eine etwa gewährte Weihnachtsgratifikation wird nach § 5 in die Monatsvergütung eingerechnet.

§ 7 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat, ausgehend von einer 6-Tage-Woche in Vollzeit, Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Arbeitstagen im Kalenderjahr, bei einer 5-Tage-Woche in Vollzeit von 20 Arbeitstagen. Da der Arbeitnehmer im Übergangsbereichs-Arbeitsverhältnis tätig ist, vereinbaren die Vertragsparteien einen anteiligen Urlaub vonTagen. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Zusatzurlaub von weiteren Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Sollte der Arbeitgeber Betriebsurlaub anordnen hat der Arbeitnehmer seinen Urlaub bis zur Höhe von 3/5 des Jahresurlaubsanspruches in die Zeit des angeordneten Betriebsurlaubs zu legen, sofern und soweit der Arbeitgeber keine andere Anordnung trifft.
2. Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölfelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.
3. Der vertragliche Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hatte. Kann der Zusatzurlaub nicht bis zum Ablauf des 31.03. des Folgejahres in Anspruch genommen werden, verfällt der Urlaubsanspruch ersatzlos auch dann, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Urlaubsanträge bis spätestens zum 31.3. eines jeden Urlaubjahres zu stellen. Das gilt für den gesamten Urlaubsanspruch, sei es gesetzlicher oder vertraglicher Zusatzurlaub. Für Arbeitnehmer, die zwischen dem 01.01. bis zum 31.03. eines Urlaubsjahres angestellt wurden, gilt diese Verpflichtung erst im folgenden Urlaubsjahr.

5. Kann der gesetzliche Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. In Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgt ist. Eine Abgeltung des vertraglichen Zusatzurlaubs ist ausgeschlossen.
6. Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8 Angaben zur Person

1. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet, durch die insbesondere Mitarbeiter oder Kunden gefährdet werden könnten. Er erklärt auch, dass keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht bestehen, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.
2. Das Gesundheitszeugnis nach § 18 Bundesseuchengesetz bzw. die Bescheinigung über die Belehrung durch das Gesundheitsamt nach § 43 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz ist bei Aufnahme der Arbeit vorzulegen.
3. Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
4. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist. Vorstrafen, die nach dem Bundeszentralregistergesetz getilgt wurden oder zu tilgen sind, sind von dieser Bestätigung ausgenommen.
5. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er im Besitz einer zur Arbeitsaufnahme gegebenenfalls erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis ist.

§ 9 Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsverhinderungen

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung - insbesondere eine infolge Krankheit eingetretene Arbeitsunfähigkeit - und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen bzw. mitteilen zu lassen und hierbei gleichzeitig auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen.
2. Dauert eine infolge Krankheit eingetretene Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit (Erstbescheinigung) spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung (Folgebescheinigung) vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.
3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der jeweiligen ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

§ 10 Vergütungsfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

1. Abweichend von § 616 Satz 1 BGB wird die Vergütung nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt. Eine Vergütungsfortzahlung erfolgt jedoch bei persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung in folgenden, abschließend geregelten Ausnahmefällen:
 - a) Eheschließung des Arbeitnehmers oder Begründung einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz 1 Tag
 - b) Entbindung der Ehefrau, Lebenspartnerin oder Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft 1 Tag
 - c) Tod des Ehegatten, des/der Lebenspartners/-in, des/der Lebensgefährten/-in oder unterhaltsberechtigter Kinder in häuslicher Gemeinschaft 2 Tage
 - d) Tod der Eltern oder nicht in häuslicher Gemeinschaft lebender Kinder, Stief- oder Pflegekinder 1 Tag
 - e) Tod von Geschwistern oder Großeltern 1 Tag
 - f) Betrieblich veranlasster Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand in ungekündigtem Arbeitsverhältnis, einmal im Kalenderjahr 1 Tag
 - g) Ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls ausfallende Arbeitszeit
 - h) Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist ausfallende Arbeitszeit
2. In den Fällen der Nr. 1 a) bis f) hat der Arbeitnehmer rechtzeitig um Arbeitsbefreiung zu ersuchen. Ist ihm dies nicht möglich, hat er den Grund unverzüglich nachzuweisen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, entfällt der Vergütungsanspruch.
3. Eine Arbeitsverhinderung i.S.d. § 616 BGB liegt nicht vor und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer eine kurzfristige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt.

§ 11 Internet- und Telefonnutzung

Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationseinrichtungen (insbesondere Internet, Festnetz und Mobiltelefon) sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet.

§ 12 Vertragsstrafe

1. Bei vertragswidriger Nichtaufnahme der Tätigkeit zum vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses sowie bei vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.
2. Der Vertragsstrafenanspruch entsteht nur, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.
3. Bei einer Kündigungsfrist des Arbeitnehmers von mindestens einem Monat, beträgt die Vertragsstrafe eine monatliche Bruttogesamtvergütung. Beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer weniger als einen Monat, so vermindert sich die Vertragsstrafe für jeden Tag, den die Kündigungsfrist kürzer als ein Monat ist, um 1/31.
4. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis gestattet, dass dem Arbeitgeber ein niedrigerer oder gar kein Schaden entstanden ist.
5. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens durch den Arbeitgeber bleibt von den vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 13 Abtretung, Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten

1. Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch den Arbeitnehmer bedürfen der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers.
2. Bei Verpfändung, Abtretung oder Pfändung von Vergütungsansprüchen ist der Arbeitgeber berechtigt, pro Vorgang dem Arbeitnehmer 10 EUR pauschal als Bearbeitungskosten und gegebenenfalls für jedes Schreiben 2,50 EUR sowie 1 EUR pro Überweisung zu berechnen und unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen einzubehalten.

§ 14 Verschwiegenheitspflicht

1. Über vertrauliche Angelegenheiten und Vorgänge des Betriebes, z.B. Betriebs- und/oder Geschäftsgeheimnisse, hat der Arbeitnehmer uneingeschränkt Verschwiegenheit zu bewahren. Dabei handelt es sich um solche vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge des Betriebes, die nur einem beschränkten Personenkreis bekannt sind und an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein Interesse hat.
2. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis für nachfolgend genannte Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse:

.....

.....

.....

.....

.....

3. Es ist dem Arbeitnehmer nicht gestattet, die im Rahmen seiner Tätigkeit erlangten personenbezogenen Daten Dritter unbefugt weiterzugeben, zugänglich zu machen oder zu verwenden und / oder Unterlagen, Informationen, Einrichtungen und Materialien zu Zwecken außerhalb der Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers, wie zum Beispiel zur zusätzlichen privaten Erwerbstätigkeit zu verwenden.

§ 15 Nebentätigkeit

Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Genehmigungspflichtig sind hierbei die Nebentätigkeiten, die geeignet sind, das Arbeitsverhältnis nachteilig zu berühren.

§ 16 Anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses als durch Kündigung/Aufhebung und Ruhen des Arbeitsverhältnisses

1. Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Die Regelung zur Altersgrenze tangiert nicht das jeweilige Recht der Arbeitsvertragsparteien zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Das Arbeitsverhältnis endet auch ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem ein Rentenbescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages.
3. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Erwerbsminderungsrente auf Zeit, so ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Ziffer 2.
4. Die Ziffern 2 und 3 gelten nicht, wenn der Arbeitnehmer noch ohne Einschränkungen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. Der Arbeitnehmer muss vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung vor Zustellung des Rentenbescheids verlangen. Ansonsten endet das Arbeitsverhältnis.

§ 17 Änderungen und Ergänzungen/Nebenabreden/betriebliche Übung

Jede Änderung und Ergänzung/Nebenabrede dieses Vertrags, die nicht durch eine Individualvereinbarung der Vertragsparteien im Sinne des Gesetzes erfolgt, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Eine betriebliche Übung ist keine Individualvereinbarung im Sinne von Satz 1.

§ 18 Zustelladresse des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer versichert, unter der benannten Adresse auch postalisch erreichbar zu sein und verpflichtet sich, dem Arbeitgeber Änderungen der Zustelladresse unaufgefordert und unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Sollte der Arbeitnehmer dies unterlassen, so gehen die sich hieraus ergebenden Nachteile zu seinen Lasten.

§ 19 Salvatorische Klausel

Die Unwirksamkeit einzelner Regelungen berührt nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen. Anstelle der unwirksamen Regelung gilt die Regelung als vereinbart bzw. verpflichten sich die Vertragsparteien, die Regelung zu vereinbaren, die dem Willen der Parteien am nächsten kommt.

§ 20 Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.
2. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
3. Diese Ausschlussregelung gilt nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie für eine Haftung für sonstige Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Pflichtverletzung beruht und für den Anspruch auf Vergütung des gesetzlichen Mindestlohns.

§ 21 Ergänzende Vereinbarungen

1. Unrichtige Angaben des Arbeitnehmers bei der Einstellung berechtigen den Arbeitgeber zur Anfechtung oder zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Weitere ergänzende Vereinbarungen:

.....

.....

.....

(Ort)

(Datum)

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)

Bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters/der gesetzlichen Vertreter

Empfangsbestätigung:

Der Arbeitnehmer bestätigt hiermit, eine Ausfertigung des vorgenannten Arbeitsvertrags inklusive der Hinweise zur Einhaltung der betrieblichen Bestimmungen über die Hygiene (Hygieneverantwortlichkeit) sowie der einschlägigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften, des Hinweises auf die Pflicht zur Mitführung der Ausweispapiere gemäß § 2a Abs. 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz und der Information bei Erhebung von Daten bei Mitarbeitern erhalten zu haben.

(Arbeitnehmer)

Bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters/der gesetzlichen Vertreter

Ergänzend zum vorstehenden Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nachfolgend zur Einhaltung der betrieblichen Bestimmungen über die Hygiene (Hygieneverantwortlichkeit) sowie der einschlägigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften verpflichtet:

1. Hygiene

Arbeitsplatzhygiene

- a) Sie sind verpflichtet zur Einhaltung der Hygiene in Ihrem Arbeitsbereich, zum Sauberhalten Ihres Arbeitsbereiches, zur Reinigung desselben bei Bedarf und spätestens nach Arbeitsende sowie zur sofortigen Meldung von Hygienemängeln. Sie sind ebenfalls verpflichtet, die im Betrieb verwendeten Hygienepläne sorgfältig einzuhalten und auszufüllen.
- b) Handelswaren und Rohstoffe sind täglich auf ihr Mindesthaltbarkeitsdatum (MHD) und Verbrauchsdatum zu kontrollieren. Abgelaufene Waren sind unverzüglich auszusortieren.
- c) Wenn Sie Tätigkeiten im Verkauf ausüben, sind Sie verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen beim Abverkauf von Fleisch- und Wurstwaren (Preisauszeichnungsrecht, kennzeichnungsrechtliche sowie eichrechtliche Bestimmungen) einzuhalten.
- d) Sie sind zur Einhaltung des Personaleinsatzplans (Anfang, Ende, Pausen) in Abstimmung mit den Kollegen sowie zur Meldung von Fehlzeiten verpflichtet.

Umgang mit Lebensmitteln

Beim Umgang mit Lebensmitteln sind von Ihnen folgende Regeln zu beachten:

- a) Waschen Sie sich vor Arbeitsantritt und selbstverständlich nach jedem Toilettenbesuch gründlich die Hände mit Seife unter fließend Wasser. Verwenden Sie zum Trocknen der Hände Einwegtücher.
- b) Die Desinfektion der Hände ist zwingend vorgeschrieben, danach eincremen nicht vergessen.
- c) Legen Sie Schmuck und Uhren an Händen und Unterarmen ab.
- d) Tragen Sie saubere weiße Arbeitskleidung (Kopfhaube, Kittel, Hose, rutschfeste Arbeitsschuhe für die Innenräume des Betriebs).
- e) Husten oder niesen Sie nie auf Lebensmittel.
- f) Decken Sie kleine, saubere Wunden an Händen und Armen mit wasserundurchlässigem Pflaster ab.

Auftreten von Erkrankungen

Beim Auftreten folgender Krankheitserscheinungen dürfen Sie ihre Tätigkeit nicht aufnehmen/ausüben:

- a) **Durchfall** (plötzlich auftretend und ansteckend) – Salmonellenverdacht – mit mehr als zwei dünnflüssigen Stühlen pro Tag, ggf. mit Übelkeit, Erbrechen und Fieber.
- b) **Hohes Fieber** – Typhus oder Paratyphusverdacht – bei schweren Kopf-, Bauch- oder Gelenkschmerzen und Verstopfung.
- c) **Gelbfärbung der Haut und der Augäpfel** – Hepatitisverdacht – Bei allgemeinem Zustand von Schwäche und Appetitlosigkeit.
- d) **Infizierte Wunden oder Hautkrankheiten** – wenn sie gerötet, schmierig belegt, nässend und/oder geschwollen sind.

Treten bei Ihnen die oben genannten Symptome auf, müssen sie umgehend ärztlich festgestellt werden, um eine Weiterverbreitung der Krankheitserreger an der Arbeitsstätte zu verhindern.

2. Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Sie sind zur Sorgfalt verpflichtet und sollen gemäß unserer Weisung und Unterweisung für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge tragen.

Alle Geräte, Einrichtungen, Arbeitsmittel und -stoffe dürfen Sie nur zum Zwecke ihrer Bestimmung verwenden. Sicherheitseinrichtungen und Schutzvorrichtungen sind einzuhalten bzw. zu benutzen.

Sie sind verpflichtet, die nach den einschlägigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften für bestimmte Tätigkeiten vorgeschriebene Schutzkleidung gemäß unseren Anweisungen zu tragen und unseren Anweisungen zum Zwecke des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung Folge zu leisten.

Die zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung haben Sie insbesondere zu benutzen wenn:

- a) Mit **Stichverletzungen** zu rechnen ist, sind der **Stechschutzhandschuh** und die **Stechschutzhürze** zu tragen.
- b) Mit **Schnittverletzungen** zu rechnen ist, sind **schnitthemmende Handschuhe an beiden Händen** zu tragen.
- c) Mit **Kopfverletzungen** durch Anstoßen mit herabfallenden, umfallenden oder wegfliegenden Gegenständen zu rechnen ist, sind **Schutzhelme** zu tragen.
- d) Mit **Fußverletzungen** durch heiße oder ätzende Flüssigkeiten, durch Stoßen, Einklemmen, herabfallende oder rollende Gegenstände sowie durch Hineintreten in spitze oder scharfe Gegenstände zu rechnen ist, sind **Arbeitsschutzschuhe und -stiefel** zu tragen.

- e) Mit **Augen-Gesichtsverletzungen** durch wegfliegende Teile, Verspritzen von Flüssigkeiten oder gefährliche Strahlung zu rechnen ist, sind Schutzbrille oder Gesichtsschutz zu tragen.
- f) Mit **Gesundheitsschäden** durch Einatmen von giftigen, ätzenden oder reizenden Gasen, Dämpfen, Nebel oder Stäube zu rechnen ist, sind Aerosolfilter- oder Staubfiltermasken zu tragen.

Wir fordern Sie zur **strikten Einhaltung** der o. g. Punkte auf und weisen Sie darauf hin, dass Sie gegenüber den kontrollierenden amtlichen Stellen die Verantwortung für die Einhaltung der o. g. Pflichten tragen.

Ferner weisen wir Sie darauf hin, dass wir im Fall der schuldhaften Verletzung ihrer o. g. Pflichten für eine hieraus entstehende Arbeitsunfähigkeit **keine Entgeltfortzahlung** leisten werden und darüber hinaus **arbeitsrechtliche Maßnahmen** gegen Sie einleiten werden.

Durch meine Unterschrift unter den Arbeitsvertrag bestätige ich, diese Anweisung sorgfältig gelesen und verstanden zu haben sowie eine schriftliche Ausfertigung dieser Anweisung mit meinem Arbeitsvertrag erhalten zu haben. Ferner sichere ich durch meine Unterschrift unter den Arbeitsvertrag verbindlich zu, dass ich meine o. g. Pflichten stets erfüllen werde.

Hinweis auf die Pflicht zur Mitführung der Ausweispapiere gemäß § 2a Abs. 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

an Frau/Herrn _____

Gem. § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren) sind die in der Fleischwirtschaft tätigen Personen bei der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen.

Hiermit bestätige ich, von meinem Arbeitgeber über meine Pflichten nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz belehrt worden zu sein.

Ich habe verstanden, dass ich an meinem Arbeitsplatz stets meinen Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitführen und auf Verlangen der Zollverwaltung vorlegen muss.

Datum

Unterschrift Mitarbeiterin/Mitarbeiter

Information bei Erhebung von Daten bei Mitarbeitern

Siehe Anlage