Pers.-Nr. Kst.-Nr.

#### BEFRISTETER GEMISCHTER ARBEITSVERTRAG

**für Arbeitnehmer / Leiharbeitnehmer in der Gebäudereinigung**

Zwischen der Firma (Arbeitgeber)

und (Arbeitnehmer/in)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nachname | | | | | (Geburtsname) | | | | Vorname | | | |
| Straße,Nr. | | | PLZ | | | | Wohnort | | | | | Telefon |
| Untermiete bei | | | | | | | Aufenth.-Erl. bis \_ */* */* \_ \_ \_ | | | | | Arb.-Erl. bis \_ */* */* \_ \_ \_ |
| Pers.-Aw./Paß-Nr. | | | | | | | Geb.-Datum \_ */* */* \_ \_ \_ | | | | Geburtsort | |
| männl. 🞏 | weibl. 🞏 | verh. 🞏 | | n. verh. 🞏 | | | Schüler/in 🞏 | Student/in 🞏 | | | Rentenart: | |
| Sozialversicherungs-Nr. | | | | | | | Konfession | | | | Nationalität | |
| gesetzliche Krankenversicherung: 🞏 nein 🞏 ja, Name der Krankenkasse: | | | | | | | | | | | | |
| Geldinstitut: | | | | | | Bankleitzahl | | | | Konto-Nr.: | | |
| Schwerbehinderung 🞏 ja: Grad der Minderung: \_\_\_\_\_ % 🞏 nein; Gleichstellung 🞏 ja 🞏 nein; Antrag 🞏 ja 🞏 nein | | | | | | | | | | | | |

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

# 1. Gegenstand des Unternehmens

Gegenstand des Unternehmens ist die Ausübung der der Gebäudereinigung zuzurechnenden Tätigkeit sowie die Überlassung von Arbeitnehmern an Kunden (Entleiher) zur vorübergehenden oder dauerhaften Erledigung dieser Aufgaben.

Der Arbeitgeber ist seit dem ..................... im Besitz einer Erlaubnis der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit …………………… zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), zuletzt verlängert am ............. bis zum .................

**2. Beginn, Ende und Inhalt des befristeten Arbeitsverhältnisses**

2.1 Der/die Arbeitnehmer/in wird ab dem ............................................(Vertragsbeginn) befristet bis zum ................................. (Vertragsende) eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet zum oben angegebenen Termin, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es wird ausdrücklich vereinbart, dass auch während der Befristung die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zulässig ist. Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Eine Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

Der/die Arbeitnehmer/in wird unmittelbar für den Arbeitgeber tätig und kann auch als Leiharbeitnehmer einem Kundenbetrieb im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überlassen werden. Er/sie wird im Berufsbild ................................................................ eingestellt.

Die Einstellung erfolgt in erster Linie im Bereich

O 1) Glasreinigung und Gebäudeaußenreinigung

O 2) Innenreinigung und Unterhaltsreinigung

O 3) Bauschlussreinigung

O 4) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Beschreibung der Tätigkeit im Einzelnen:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Erforderliche Qualifikation für diese Tätigkeit:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Der/die Arbeitnehmer/in wird darauf hingewiesen, dass er/sie an verschiedenen Orten eingesetzt werden kann.

Er/sie ist einverstanden, dass er/sie anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen werden kann.

Der Arbeitgeber behält sich vor, dem/der Arbeitnehmer/in auch andere seiner Vorbildung entsprechende Tätigkeiten zu übertragen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, jederzeit den/die Arbeitnehmer/in aus betrieblichen Gründen in ein anderes zumutbares Reinigungsobjekt zu versetzen oder ihm/ihr eine andere gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen.

**Die Befristung erfolgt (zutreffendes bitte ankreuzen):**

🞏 ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2 Teilzeit– und Befristungsgesetz (TzBfG)

(nur bei Ersteinstellungen, 3 Verlängerungen bis zur Gesamtdauer von 2 Jahren möglich)

Der/die Arbeitnehmer/in erklärt, zu keinem Zeitpunkt in der Vergangenheit bei dem o.g. Arbeitgeber bzw. einem Rechtsvorgänger beschäftigt gewesen zu sein.

🞏 ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 3 TzBfG, wenn der/die Arbeitnehmer/in das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses insgesamt mindestens vier Monate beschäftigungslos war. (mehrere Verlängerungen bis zur Gesamtdauer von 5 Jahren möglich, Vorbeschäftigung zulässig)

🞏 aufgrund des nachfolgend dargestellten vorübergehend bestehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
(konkret die befristete Arbeitsaufgabe darstellen)

🞏 zur Vertretung (z.B. Urlaub/Krankheit) von Frau/Herrn \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Name)

Abweichend von Ziffer 2.1 Satz 1 endet das befristete Arbeitsverhältnis bereits bei vorzeitiger Wiederaufnahme der Tätigkeit durch die vertretene Person 2 Wochen nach schriftlicher Mitteilung durch den Arbeitgeber (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

🞏 als Vertretung von Frau/Herrn \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ gem. § 21 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)

(wg. Mutterschutz, Elternzeit, zzgl. Einarbeitung bis zum geplanten Ende der Elternzeit möglich)

🞏 im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.

🞏 zur Erprobung (höchstens 6 Monate)

🞏 als Vertretung des/der Arbeitnehmer/in………….während einer Pflegezeit gem. § 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

2.2 Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des Rahmentarifvertrages Gebäudereinigung. Das Arbeitsverhältnis kann auch innerhalb der Befristung beiderseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden.

2.3 Die Kündigungsfrist beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

fünf Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats

acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats

zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats

zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats

fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats

zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Innerhalb von 2 Wochen nach Neueinstellung kann die Kündigung beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von einem Werktag erfolgen (§ 20 Nr. 3 RTV)

Für eine Kündigung in Betrieben mit in der Regel nicht mehr als zwanzig Beschäftigten im Sinne des § 1 Absatz 3 des Rahmentarifvertrages Gebäudereiniger beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb

fünf Jahre bestanden hat, einen Monat zum Monatsende,

zehn Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Monatsende,

zwanzig Jahre bestanden hat, drei Monate zum Quartalsschluss.

Weitere Bestimmungen zur Kündigung sind im Rahmentarifvertrag festgelegt.

2.3 Verlängerte gesetzliche oder tarifliche Kündigungsfristen bei längerer Betriebszugehörigkeit gelten für beide Vertragsparteien in gleicher Weise.

2.4 Das Arbeitsverhältnis endet spätestens ohne dass es einer Kündigung bedarf mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente hat.

2.5 Sofern dem/der Arbeitnehmerin während der Dauer der Beschäftigung ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt wurde, ist dieses auf Verlangen der Firma nach Ausspruch der Kündigung unverzüglich zurückzugeben. Es besteht kein Zurückbehaltungsrecht.

2.6 **Belehrung über Arbeitnehmerpflichten bei Vertragsbeendigung**

Die/der Arbeitnehmer/in ist gesetzlich verpflichtet (sofern es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung handelt), sich nach Erhalt des Kündigungsschreibens oder Abschluss des Aufhebungsvertrages unverzüglich beim Arbeitsamt zu melden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss dies 3 Monate vor dem Beendigungszeitpunkt erfolgen. Endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig, mindestens ab der Kenntnis von der Beendigung.

Die/der Arbeitnehmer/in hat ferner die gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung.

**3. Anwendung des Tarifvertrages**

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen der Tarifverträge für das Gebäudereiniger-Handwerk soweit sie für allgemeinverbindlich erklärt worden sind und die allgemeinen Arbeitsbedingungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Soweit der/die Arbeitnehmer/in als Leiharbeitnehmer/in eingestellt wird, finden die Bestimmungen des Rahmen- und des Lohntarifvertrages für die Arbeitnehmerüberlassung für gewerbliche Beschäftigte in der Gebäudereinigung die zwischen dem Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, Bonn und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main, abgeschlossen worden sind, in der jeweiligen Fassung Anwendung.

Die vorgenannten Tarifverträge können in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers eingesehen werden.

# 4. Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, Verpflichtung zur Mehrarbeit, Kostenerstattung, Geteilte Dienste, Kurzarbeit

4.1 Der/die Arbeitnehmer/in wird in die Entgeltgruppe .......... des Rahmentarifvertrages Gebäudereinigung eingruppiert und erhält den entsprechenden tariflichen Stundenlohn. Das tarifliche Entgelt gilt auch für Zeiten der Nichtverleihung. Der/die Arbeitnehmer/in erhält Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Erschwerniszuschläge unter den im Rahmentarifvertrag Gebäudereiniger genannten Voraussetzungen. Die Lohnperiode ist der Kalendermonat. Der Lohn wird zu dem jeweiligen im Rahmentarifvertrag Gebäudereinigung vereinbarten Zeitpunkt fällig, zurzeit spätestens am 15. des folgenden Monats.

O Der/die Arbeitnehmer/in erhält eine freiwillige übertarifliche Zulage in Höhe von ................. Euro/Stunde.

Die übertarifliche Zulage wird auf künftige Tariferhöhungen sowie auf Entgelterhöhungen infolge von

Änderungen der Tarifgruppe oder Steigerungen innerhalb der Tarifgruppe angerechnet.

4.2 Die Arbeitszeit beträgt durchschnittlich wöchentlich ......... Stunden, ausschließlich der Pausen. Das Nähere regelt der Rahmentarifvertrag Gebäudereinigung.

Die Einrichtung eines Jahresarbeitszeitkontos (für Lohngruppen 6 bis 9) sowie die zeitliche Lage der Arbeitszeit richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen, insbesondere den Verhältnissen des Reinigungsobjektes, und bleibt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes vorbehalten. Die tägliche Arbeitszeit kann ~~auch~~ im gleichen Objekt oder in verschiedenen Objekten über den Tag verteilt werden (geteilte Dienste).

4.3 Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, je nach betrieblichem Bedarf in Abweichung von Ziffer 4.2 Mehrarbeit (Überstunden) zu leisten.

4.4 Der/die Arbeitnehmer/in hat unter den im Rahmentarifvertrag Gebäudereiniger genannten Voraussetzungen einen Anspruch auf Erstattung von Fahrtkosten. Die Arbeitsstelle im Sinne von § 11 dieses Tarifvertrages ist der Arbeitsplatz.

4.5 Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden in den jeweils vom Arbeitgeber/Verleiher ausgehängten Stundennachweis einzutragen und vom Entleiher mit Stempel und Unterschrift bestätigen zu lassen. Die Stundennachweise sind unverzüglich an den Arbeitgeber/Verleiher weiterzuleiten.

4.6 Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden in den jeweils vom Arbeitgeber/Verleiher ausgehängten Stundennachweis einzutragen und vom Entleiher mit Stempel und Unterschrift bestätigen zu lassen. Die Stundennachweise sind unverzüglich an den Arbeitgeber/Verleiher weiterzuleiten

4.7 Für Nichtverleihzeiten und/oder soweit und solange eine Verordnung (z.B. KUGV) oder ein Gesetz Kurzarbeit auch im Bereich der Leiharbeit erlaubt, kann der Arbeitgeber mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche Kurzarbeit mit entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts einführen, wenn die 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 wird (§§ 95 ff. SGB III). Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Kurzarbeit jederzeit durch einseitige Erklärung vorzeitig zu beenden, wenn die Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht mehr vorliegen.

**5. Zusätzliche Regelungen für ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis**

**O Die Parteien vereinbaren ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV**

**A. Arbeitszeitanpassung zur Aufrechterhaltung der Geringfügigkeit**

Verständigen sich die Arbeitsvertragsparteien auf ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 8 SGB IV, so vereinbaren sie ausdrücklich im beiderseitigen Interesse der Aufrecht­erhaltung der Geringfügigkeit eine Verminderung der Arbeitszeit insoweit, als dies zur Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenzen gemäß § 8 SGB IV unter Zugrundelegung einer erhöhten Entlohnung erforderlich ist.

**B. Vereinbarung über die Tragung der pauschalen Lohnsteuer**

Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren, dass die pauschalierte Lohnsteuer für geringfügig Beschäftigte im Innenverhältnis vom/von dem/der Arbeitnehmer/in getragen wird. Im steuerlichen Außenverhältnis führt der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer ab.

alternativ:

🞏 Die Vertragsparteien vereinbaren die individuelle Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

**C. Angaben des/der Arbeitnehmer/in zu weiteren Arbeitsverhältnissen**

🞏 Der/die Arbeitnehmer/in versichert, dass er/sie kein weiteres geringfügiges Arbeitsverhältnis hat, mit dem die Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von zurzeit 450,00 Euro insgesamt überschritten wird.

Der/die Arbeitnehmer/in erklärt,

* dass er/sie bereits in einem steuer- und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (re gelmäßiger monatlicher Lohn über der Geringfügigkeitsgrenze von zurzeit 450,00 Euro) steht;
* eine/mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach § 8 SGB IV bei anderen Arbeitgebern ausübt: seit:\_\_/\_\_/\_\_\_\_; Monatslohn: ............. Euro brutto; Sonderzahlungen: .............. Euro brutto.

Werden zu diesen Punkten keine Angaben gemacht, erklärt der/die Arbeitnehmer/in damit ausdrücklich, dass solche zusätzlichen Beschäftigungen nicht ausgeübt werden.

**D. Meldepflichten des Arbeitnehmers**

Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, umgehend dem Arbeitgeber mitzuteilen, wann, bei wem und zu welchem Lohn er/sie ein weiteres Beschäftigungsverhältnis eingeht oder beendet.

**E. Schadensersatz**

Dem/der Arbeitnehmer/in ist bewusst, dass er/sie, falls zu C. bzw. D. falsche Angaben gemacht oder Änderungsmeldungen unterlassen werden, ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers besteht.

**6. Vertragsstrafe bei vertragswidriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Der/die Arbeitnehmer/in ist ab der dritten Beschäftigungswoche verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttotageslohn je Tag der Fristverkürzung, wenn er/sie das Arbeitsverhältnis vertragswidrig ohne Einhaltung der Kündigungsfristen beendet oder in Höhe von zwei Bruttowochenlöhnen, wenn er/sie aufgrund beharrlicher Arbeitsverweigerung, unentschuldigtem Fehlen, wiederholtem Verstoß gegen die Meldepflicht bei Arbeitsunfähigkeit, Tätlichkeiten, Beleidigungen, wiederholtem Verstoß gegen Alkohol-, Drogen- oder Rauchverbote, angekündigter Arbeitsunfähigkeit, Schwarzarbeit, Vermögensdelikten oder Arbeitszeitbetrug entlassen wird, zu zahlen.

Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche ausdrücklich vor.

**7. Vertragsstrafe bei Verstoß gegen besondere Inhalte des Arbeitsvertrages**

Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von bis zu zwei Brutto-Wochenlöhnen zu zahlen, wenn er/sie gegen das Konkurrenzverbot aus Ziffer 09 des Arbeitsvertrages oder die in den allgemeinen Arbeitsbedingungen enthaltenen Vorschriften hinsichtlich des Umgangs mit Arbeitsmitteln oder hinsichtlich der Arbeitsausführung verstößt.

Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche ausdrücklich vor.

# 8. Urlaub

8.1 Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach dem Rahmentarifvertrag Gebäudereinigung.

8.2 Der Jahresurlaub beträgt auf Grundlage einer Fünf-Tage-Woche:

30 Arbeitstage

Sofern die Beschäftigung an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche erfolgt, erhöht oder verringert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend.

Zeiten eines Berufsausbildungsverhältnisses gelten insoweit als Beschäftigungszeiten.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses richtet sich der Urlaubsanspruch nach den §§ 3 und 5 Bundesurlaubsgesetz.

8.3 Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

8.4 Weiteres regelt der Rahmentarifvertrag Gebäudereiniger.

**9. Konkurrenzverbot**

Der/die Arbeitnehmer/in darf im gleichen Geschäftszweig des Arbeitgebers oder des Kunden (Entleiher) während des Bestehens des Arbeitsvertrages weder für sich noch für andere tätig werden oder sich an Konkurrenzunternehmen beteiligen.

Jede nebenberufliche Tätigkeit ist vorher dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Sie kann bei Beeinträchtigung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis untersagt werden, insbesondere bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz oder bei Konkurrenztätigkeiten.

Dem/der Arbeitnehmerin ist es untersagt, mit dem Entleiher während des Bestehens dieses Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

# 10. Sonstige Bestimmungen

10.1 **Verpfändungs- und Abtretungsverbot**

Die Abtretung und Verpfändung von Gehaltsansprüchen bei Zahlungsdiensterahmenverträgen (z.B. Giroverträge mit dem Kreditinstitut) ist ohne Genehmigung im Einzelfall ausgeschlossen.

Bei Pfändungen der Arbeitsvergütung ist der Arbeitgeber berechtigt, bis zu 4 % mindestens aber 10,00 Euro, des jeweils an den Gläubiger zu überweisenden Betrages, als Kosten für die Bearbeitung der Pfändung einzubehalten.

10.2 Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen ebenso der Schriftform, wie die Aufhebung des Schriftformerfordernisses; dessen mündliche Aufhebung ist nichtig

10.3 Sollte eine der vorstehenden Bestimmungen unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.

10.4 Hat der/die Arbeitnehmer/in im Inland keinen Wohnsitz, so wird als Gerichtsstand der Sitz der Firma begründet.

**Eine Ausfertigung dieses Vertrages, der „Allgemeinen Arbeitsbedingungen“ und das Merkblatt für Leiharbeitnehmer wurden mir ausgehändigt. Die Tarifverträge können im Personalbüro eingesehen werden.**

Ort, Datum Arbeitnehmer/in Arbeitgeber