**Arbeitsvertrag mit Tarifbindung**

Zwischen

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 Name des Arbeitgebers

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 Anschrift

 - Arbeitgeber -

und

 Herrn\*/Frau\* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 Vorname und Nachname

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 Anschrift Geburtsdatum

 - Arbeitnehmer/in -

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Einstellung**

Herr/Frau \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

wird ab \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ gemäß

Bewertungsgruppe\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ des Rahmen- und Entgelttarifvertrages für das Hotel- und Gaststättengewerbe ***in Berlin*** eingestellt.

**§ 2 Aufgabenbereich**

Der Aufgabenbereich umfasst:

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

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

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

Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Direktionsrechts gem. § 106 GewO vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden zumutbaren sowie gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen. Hierbei werden die persönlichen Belange des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt.

Arbeitsort ist \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
Die Arbeitsleistung ist auf Weisung in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers, auch an einem anderen Ort und/oder zu wechselnden Arbeitszeiten, zu erbringen. Nebentätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

**§ 3 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

• Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen\*.

• Die Einstellung erfolgt nur für die Zeit vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (befristeter Arbeitsvertrag) und endet mit Zeitablauf, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf.\* Die Befristung erfolgt:

* auf der Grundlage § 14 Abs. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)
* wegen eines nur begrenzten zeitlichen Bedarfs (z.B. Saison, Krankheitsüberbrückung etc.)\*
* ggf. Angabe anderer Zweck:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**§ 4 Probezeit**

Sowohl für den Fall des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als auch für den Fall des Zeit- und Saisonarbeitsverhältnisses wird eine Probezeit vereinbart. Die Dauer der Probezeit beträgt sechs Monate.
In Betrieben mit 20 oder weniger Arbeitnehmern ausschließlich der Auszubildenden gilt in den ersten vier Wochen dieser 6-monatigen Probezeit eine Kündigungsfrist von 3 Kalendertagen (§ 3 Ziff. 1 Satz 2 MTV).

**§ 5 Kündigung/Kündigungsfristen/
Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Altersgrenze**

1. Das Arbeitsverhältnis kann, unabhängig, ob es sich um ein unbefristetes oder ein befristetes handelt, beiderseits gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform, § 623 BGB. Im Falle einer Kündigung kann innerhalb einer Frist von 3 Wochen Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit gelten die Kündigungsfristen nach dem Manteltarifvertrag.
3. Das Arbeitsverhältnis endet ohne das es einer Kündigung bedarf mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt.

**§ 6 Arbeitszeit**

1. Es ist Vollzeitbeschäftigung\*/Teilzeitbeschäftigung\* vereinbart.

Bei Teilzeitbeschäftigung ist die Arbeitsleistung an ........ Tagen in der Woche und unter Zugrundelegung eines rechnerischen Tageswertes von ........ Stunden zu erbringen.

1. Es gilt die im Manteltarifvertrag festgelegte Regelarbeitszeit∗.
2. Abweichend von Ziff. 2 wird folgende Arbeitszeit vereinbart∗:

------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

 ------------------------------------------------------------------------------------------------------------------
(z.B. Wochen-, Monats-, Halbjahres-, Jahresarbeitszeit o.a.)

Bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung hat diese Vorrang vor dieser einzelvertraglichen Vereinbarung.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen richtet sich nach den betrieblichen Regelungen. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Schichtdienst und Wechselschicht zu leisten, soweit dies rechtlich zulässig ist. Mehrarbeit oder Überstunden bedürfen der Anordnung oder der ausdrücklichen Genehmigung durch die Geschäftsleitung bzw. deren Beauftragten. Nicht angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit oder Überstunden werden nicht bezahlt.

**§ 7 Vergütung**

1. **Festbesoldetes Personal\***
Das monatliche tarifliche Entgelt bei Vollbeschäftigten\*/Teilzeitbeschäftigten\* beträgt \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ €.

Weiterhin wird eine freiwillige, anrechenbare Zulage in Höhe von monatlich \_\_\_\_\_\_ € gewährt.

Daraus resultiert eine Gesamtbruttovergütung in Höhe von ============== €.

An Sachbezügen werden unter Anrechnung auf das vereinbarte Bruttoentgelt gewährt: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (z.B. Anwesenheitskost, Wohnung, Berufsbekleidung).

Soweit das Entgelt über dem tariflichen Entgelt liegt, erfolgt die übertarifliche Bezahlung zur Abgeltung von Mehrarbeit, Überstunden, Feiertags-, Sonntags- und Nachtarbeit, etwa nicht gewährter freier Tage, etwa geschuldeter und nicht gewährter Kost, als Entgelt für Wäschewaschen, vom Arbeitgeber nicht gestellter Berufsbekleidung, soweit er zu solchen Leistungen verpflichtet ist.

1. **Umsatzbeteiligung\***

Der/die Arbeitnehmer/in erhält eine Umsatzbeteiligung von \_\_\_\_ %. Die Berechnung der Umsatzbeteiligung erfolgt unter Zugrundelegung der hierfür getroffenen tarifvertraglichen Regelungen. Der/die Arbeitnehmer/in hat auf jeden Fall Anspruch auf ein Mindestentgelt, dessen Höhe sich ebenfalls nach den tarifvertraglichen Regelungen richtet. An jedem Entgeltzahlungstermin ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, eine schriftliche Erklärung über die Höhe der von ihm/ihr vereinnahmten freiwilligen Trinkgelder abzugeben und die Richtigkeit dieser Angaben zu bestätigen.

**§ 8 Kurzarbeit**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei einem erheblichen Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge eines unabwendbaren Ereignisses mit einer Ankündigungsfrist von 7 Tagen Kurzarbeit anzuordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen (§§ 95 ff. SGB III), insbesondere der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist. Für die Dauer der Kurzarbeit vermindern sich Arbeitszeit und Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers entsprechend.

**§ 9 Tarifbindung**

Es gelten die Bestimmungen der zwischen dem Hotel- und Gaststättenverband Berlin e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten abgeschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweils aktuellen Fassung (Manteltarifvertrag, Rahmentarifvertrag, Entgelttarifvertrag, Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen, Tarifvertrag über betriebliche Altersvorsorge).

Endet die Tarifbindung des Arbeitgebers oder wird der Betrieb oder Betriebsteil, in denen der/die Arbeitnehmer/in beschäftigt ist, auf einen neuen Arbeitgeber übertragen und geht dadurch das Arbeitsverhältnis gemäß § 613 a BGB auf diesen Arbeitgeber über, gelten vom Zeitpunkt des Endes der Tarifbindung bzw. des Betriebsüberganges an die Tarifverträge in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung weiter. Der/die Arbeitnehmer/in hat keinen Anspruch auf Teilhabe an späteren Veränderungen der Tarifverträge.

Die Tarifverträge wurden ausgehändigt\*/liegen aus\* (genaue Angaben, wo) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**§ 10 Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und sonstiger Vorschriften**

Der/die Arbeitnehmer/in versichert, dass er/sie die für seinen/ihren Verantwortungsbereich geltenden Rechtsvorschriften, wie zum Beispiel das Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch, die dazu ergangenen Verordnungen, die Ausländerbestimmungen, des Infektionsschutzgesetzes, die Unfallverhütungsvorschriften etc., kennt und genau beachten wird.

**§ 11 Urlaub**

Der/die Arbeitnehmer/in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Urlaubsdauer richtet sich nach den Bestimmungen des jeweils geltenden Manteltarifvertrages.

Der/die Arbeitnehmer/in versichert, dass er/sie in diesem Kalenderjahr noch keinen\*/bereits \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Tage\* Urlaub erhalten hat. Der Urlaub wird unter Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der Wünsche des Arbeitnehmers nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt. Er ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zu nehmen. Der Urlaub dient der Wiederherstellung der Arbeitskraft und darf nicht zweckentfremdet werden. Ein Urlaubsanspruch kann frühestens nach einer zusammenhängenden Tätigkeit von sechs Monaten geltend gemacht werden.

Der Urlaub der Aushilfskraft bemisst sich anteilig.

**§ 12 Abtretung von Ansprüchen**

Gewährt der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in bei Schäden an Körper, Gesundheit und Eigentum Ersatz, Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss oder ähnliche Leistungen, so tritt der/die Arbeitnehmer/in in entsprechendem Umfang seine/ihre Schadensersatzansprüche gegen den oder die Schädiger an den Arbeitgeber ab. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, diese Abtretung dem Arbeitgeber unverzüglich zu bestätigen, wenn ein Schadensfall eingetreten ist. Der/die Arbeitnehmer/in muss den Arbeitgeber bei der Geltendmachung der Ansprüche nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

**§ 13 Mitteilungspflicht**

Jede Hinderung des/der Arbeitnehmers/in, an seinem/ihrem Arbeitsplatz zu erscheinen, ist dem Arbeitgeber zur Gewährleistung eines reibungslosen Betriebsablaufes unverzüglich unter Angabe des Grundes und der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsversäumnisses mitzuteilen sowie unter Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung innerhalb 48 Stunden nachzuweisen. Bei Arbeitsunfähigkeit ist die vorgeschriebene ärztliche Bescheinigung spätestens vor Ablauf des dritten Kalendertages dem Arbeitgeber vorzulegen. Im Krankheitsfall entfällt die Verpflichtung zur Entgeltzahlung für die Tage, an denen die Krankheit nicht durch ärztliche Bescheinigung - wie vor - nachgewiesen ist.

**§ 14 Fundsachen**

Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, alle in den Gast- oder Nebenräumen gefundenen Gegenstände unverzüglich bei der Geschäftsleitung abzugeben. Ein Anspruch auf Finderlohn besteht nicht.

**§ 15 Verbote**

Dem/der Arbeitnehmer/in ist untersagt:

a) sich in Räumen aufzuhalten, die ihm/ihr nicht zur Arbeit oder zum Aufenthalt ausdrücklich zugewiesen sind;

b) Besuch in den Betriebsräumen ohne ausdrückliche Einwilligung der Betriebsleitung zu empfangen;

c) jeder Handel auf eigene Rechnung;

d) jeglicher Alkoholverzehr während der Arbeitszeit und während der Pausen

e) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**§ 16 Haftung**

Der Arbeitgeber haftet nicht für mitgebrachte Sachen des/r Arbeitnehmers/in, außer für etwaige gegen die Dienstkleidung auszutauschende übliche Garderobe, sofern sie verschlossen aufbewahrt wird.

**§ 17 Verschwiegenheitspflicht**

Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich auch über das Arbeitsverhältnis hinaus zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten über alle Vorgänge im Betrieb und in der Gesellschaft, insbesondere auch über Planungen, Organisation, Umsätze und Herstellungsverfahren. Es ist ihm/ihr untersagt, ohne Zustimmung der Geschäftsleitung Zuwendungen jeder Art von Dritten anzunehmen.

**§ 18 Lohnpfändung**

Der/die Arbeitnehmer/in erklärt sich damit einverstanden, dass im Falle einer Lohnpfändung eine angemessene Bearbeitungsgebühr je Vorgang in Rechnung gestellt wird und dieser Betrag vom zustehenden Entgelt einbehalten werden kann.

**§ 19 Überzahlung von Bezügen**

Für den Fall der Überzahlung von Bezügen - auch infolge unterlassenen Abzuges von Vorschüssen/Darlehen - tritt der/die Arbeitnehmer/in dem Arbeitgeber zum Ausgleich hiermit seine Entgeltansprüche ab. Bei Verrechnung oder Einzug der abgetretenen Bezüge ist die Pfändungsgrenze zu berücksichtigen.

**§ 20 Allgemeine Vereinbarungen**

Eine Änderung des Wohnsitzes, Familienstandes usw. ist dem Arbeitgeber bzw. dem Personalbüro unverzüglich zu melden. Für alle Schäden, die aus der Unterlassung der Meldung herrühren, haftet der/die Arbeitnehmer/in. Er/sie kann aus der schuldhaften Unterlassung keine Ansprüche gegen den Arbeitgeber herleiten.

**§ 21 Datenschutz**

Die im Vertrag und Personalfragebogen angegebenen personenbezogenen Daten, insbesondere Name, Anschrift, Telefonnummer, Bankdaten, die allein zum Zwecke der Durchführung des Vertragsverhältnisses notwendig und erforderlich sind, werden auf Grundlage gesetzlicher Berechtigung erhoben. Jede darüberhinausgehende Nutzung der personenbezogenen Daten und die Erhebung zusätzlicher Informationen erfolgt nur nach Ihrer Einwilligung.

**§ 22 Ausschlussfristen**

Scheidet der/die Arbeitnehmer/in aus dem Arbeitsverhältnis aus, so erlöschen alle gegenseitigen Ansprüche mit dem Ablauf von vier Wochen, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist bei dem/er Arbeitgeber/in bzw. bei dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich geltend gemacht worden sind (tarifvertragliche Verwirkungsregelung).

**§ 23 Schriftform - Wirksamkeit**

Änderungen des Vertrages und zusätzliche Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die sich aus der Stellenbeschreibung vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ für den/die Arbeitnehmer/in ergebenden Pflichten (Anlage) sind Gegenstand dieses Vertrages. Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen worden.

Sind einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages nichtig, so soll der übrige Teil des Arbeitsvertrages seinem Sinn nach bestehen bleiben. An die Stelle der nichtigen Bestimmung soll die gesetzliche Regelung treten, die der vereinbarten Regelung am nächsten kommt.

Falls der/die Arbeitnehmer/in noch nicht volljährig ist, bedarf es der Einverständniserklärung des/der Erziehungsberechtigten (siehe Unterschrift).

Für ausländische Arbeitnehmer/innen (ausgenommen Bürger aus Mitgliedsstaaten der EU) gilt, dass dieser Arbeitsvertrag erst wirksam wird bzw. nur so lange wirksam sein kann, wie eine gesetzlich vorgeschriebene, rechtsgültige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorliegt.

**§ 24 Personalunterlagen**

Der/die Arbeitnehmer/in hat folgende Unterlagen abgegeben:

- Versicherungsnachweis\*

- Urlaubsbescheinigung des letzten Arbeitgebers\*

- Gesundheitspass\*

- Kopie der Originalzeugnisse\*

- Polizeiliches Führungszeugnis\*

- Schwerbehindertenbescheid\*

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**§ 25 Sonstige Vereinbarungen**

**Es gelten folgende Zusatzvereinbarungen:**

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

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

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

**§ 26 Vertragsausfertigung**

Dieser Vertrag ist zweifach ausgefertigt.

Der/die Arbeitnehmer/in bestätigt ausdrücklich, dass er/sie vor Unterzeichnung dieses Vertrages vom Inhalt dieses Vertrages Kenntnis genommen und den Inhalt bzw. den Sinn verstanden hat.

Mit seiner/ihrer Unterschrift bestätigt der/die Arbeitnehmer/in, eine Vertragsausfertigung erhalten zu haben.

\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeitnehmer/in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Arbeitgeber \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Erziehungsberechtigte/r

(bei minderjährigen Arbeitnehmern

**Information des Arbeitgebers:**

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet,

sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt

arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von drei

Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Belehrung gelesen und verstanden

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

 Ort, Datum Arbeitnehmer

**Information des Arbeitgebers:**

Wir weisen Sie im Rahmen unserer gesetzlichen Pflicht aus § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz darauf hin, dass Sie bei Ihrer Tätigkeit im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe verpflichtet sind, stets Ihre Ausweispapiere (Personalausweis, Pass, Passersatz bzw. Ausweisersatz) mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzuzeigen. Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht eine Ordnungswidrigkeit darstellt, die mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 € geahndet werden kann.

Belehrung wurde gelesen und verstanden.

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

 Ort, Datum Arbeitnehmer

**(Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages)**

Vorstehender befristeter Arbeitsvertrag vom ……………… wird wie folgt verlängert:

1. Verlängerung bis zum …………………….

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Arbeitgeber Arbeitnehmer

1. Verlängerung bis zum …………………….

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Arbeitgeber Arbeitnehmer

1. Verlängerung bis zum …………………….

\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Arbeitgeber Arbeitnehmer