

ARBEITSVERTRAG

1. Von _____
Vor- und Zuname Name des Betriebes Ort, Anschrift
des Betriebsinhabers

wird _____
Vor- und Zuname Beruf Wohnort

gemäß dem Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Niedersachsen in seiner letzten Fassung, sofern nachstehend nichts anderes vereinbart ist,

als _____ eingestellt.

2. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

Es wird befristet bis _____ abgeschlossen.

Innerhalb der Befristung gilt eine Probezeit von vier Wochen mit einer Kündigungsfrist von 1 Tag (gemäß § 3 Nr. 2 MTV) bzw. (____) Monaten mit einer Kündigungsfrist von 1 Tag während der ersten vier Wochen sowie einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsende im 2. und 3. Monat (gemäß § 19 Nr. 2 MTV/Protokollnotiz vom 29.09.2000).

Auch während des Verlaufs der Befristung kann mit den Fristen aus § 19 Nr.2 MTV gekündigt werden.

Wird das Arbeitsverhältnis nach der Befristung fortgesetzt, so gilt es als **auf unbestimmte Zeit abgeschlossen**.

Es wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Es gilt eine Probezeit von vier Wochen bzw. (____) Monate (gemäß § 3 Nr. 2 MTV).

3. Die **Arbeitszeit** beträgt monatlich _____ Stunden.

Arbeitnehmer/-in arbeitet mit flexibler Arbeitszeit gemäß § 5.2 ff MTV

4. Die **Kündigungsfrist** regelt sich ansonsten nach § 19 MTV.

5. Die **Vergütung** wird wie folgt festgelegt:

a) **Das Festentgelt** beträgt Euro _____ brutto monatlich.

b) **Umsatzbeteiligung**

Das anzurechnende Garantieentgelt beträgt Euro _____ brutto monatlich.

Der/die Arbeitnehmer/-in erhält eine Umsatzbeteiligung von _____ % brutto monatlich aus dem von ihr/ihm erzielten Umsatz von Speisen und Getränken unter täglicher Ablieferung der Gesamteinnahmen und Abrechnung am Monatsende. Zum Umsatz gehören nicht der im Endpreis enthaltene Bedienungsgeldanteil und die gesetzlich gültige Mehrwertsteuer.

6. **Urlaub** wird nach den Bedingungen des § 13 MTV gewährt. Der Jahresurlaub beträgt zur Zeit _____ Arbeitstage.
7. **Mehrarbeit** wird nur anerkannt, wenn sie vom Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten angeordnet wurde. Auf die Mehrarbeitsvergütung wird der übertariflich geleistete Lohn angerechnet. *)
8. Die **Sachen**, die in den Gast- und Nebenräumen gefunden werden, sind sofort beim Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter abzugeben.
9. Der/die Arbeitnehmer/-in verpflichtet sich, gesundheitliche Beschwerden bzw. festgestellte Infektionskrankheiten unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden (gemäß Belehrung Infektionsschutzgesetz). Im Unterlassungsfalle kann der Arbeitgeber Schadenersatzansprüche geltend machen.
10. Bei **Vertragsbruch** gilt die tarifliche Vertragsstrafe gem. § 21 Ziffer 6 MTV.
11. Der/die Arbeitnehmer/-in verpflichtet sich, während der Beschäftigung jederzeit den Personalausweis, den Pass oder einen entsprechenden Ausweis- oder Passersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen. Diese Verpflichtungen bestehen unabhängig davon, ob der/die Arbeitnehmer/-in auf dem Betriebsgelände oder in den Objekten tätig ist. Der Verstoß gegen die Mitführungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 € belegt werden.
12. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der/die Arbeitnehmer/-in verpflichtet, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.

13. **Ausschlussfrist**

Sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenen Ansprüche müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten schriftlich geltend gemacht werden; die Frist beginnt mit der Aushändigung der schriftlichen Abrechnung. Der Aushändigung steht die Absendung per Einschreibebrief an die letzte bekannte Anschrift gemäß § 2 Absatz 4 MTV gleich. Für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen resultieren sowie für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem „Gesetz zur Regelung des allgemeinen Mindestlohnes - Mindestlohngesetz (MiLoG)“ gilt die Ausschlussfrist nicht.

In Kur- und Badeorten müssen Mehrarbeitsstunden innerhalb einer Frist von einem Monat, beginnend mit dem Ende des Monats, in dem sie entstanden sind, geltend gemacht werden.

Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf der ersten drei Monate des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres, es sei denn, der Urlaubsanspruch ist erfolglos geltend gemacht worden.

14. **Zusätzliche Vereinbarungen**

Der Arbeitgeber leistet Entgeltfortzahlung nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Für die zu leistende Arbeitszeit führt der Arbeitgeber ein Arbeitszeitkonto.

Dort aufgelaufene monatliche Mehr- oder Minderarbeitsstunden werden spätestens innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen.

Ort, Datum

Arbeitgeber, Stempel

Arbeitnehmer/-in

*)Nichtzutreffendes bitte streichen

Erläuterungen zum Arbeitsvertrag

zu 1. Hier muß sowohl die genaue Adresse des Betriebsinhabers wie auch des Mitarbeiters eingetragen werden. Ebenfalls muß die genaue Bezeichnung eingetragen werden, in welcher Position der Mitarbeiter tätig sein soll.

zu 2. § 3 MTV

Einstellung auf Probe

1. Die Einstellung auf Probe hat schriftlich zu erfolgen.

2. Die Probezeit beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 3 vier Wochen. Für die Entgeltgruppe 4 bis 8 kann die Probezeit im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten bis zu drei Monate betragen. Während dieser Zeit gilt für beide Teile während der ersten vier Wochen eintägige Kündigung, danach Kündigung mit 14 Tagen zum Monatschluß (lt. Protokollnotiz vom 29.09.2000).

3. Wird eine Beschäftigte/ein Beschäftigter innerhalb der Probezeit arbeitsunfähig, verlängert sich die Probezeit um die Tage der Arbeitsunfähigkeit, die in die Probezeit fallen.

4. Für Auszubildende gelten die Probezeitregelungen nach dem Ausbildungsvertrag.

5. Bei Beschäftigung über die Probezeit hinaus gilt das Arbeitsverhältnis als fest abgeschlossen.

zu 3. Die **regelmäßige Arbeitszeit** beträgt im 3-Monats-Durchschnitt 169 Stunden pro Monat. Für Vollzeitbeschäftigte besteht die Möglichkeit in einem flexiblen Arbeitszeitsystem gemäß § 5.2. zu arbeiten.

zu 4. **Kündigungsfristen**

1. Bei einer Kündigung sind die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes/-Personalvertretungsgesetzes und die bestehenden Betriebsvereinbarungen zu beachten.

2. Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 14 Tagen zum Monatsende gekündigt werden.

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

a) 2 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende des Kalendermonats

b) 5 Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende des Kalendermonats.

3. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis

a) 8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende des Kalendermonats

b) 10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende des Kalendermonats

c) 12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende des Kalendermonats

d) 15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende des Kalendermonats

e) 20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende des Kalendermonats.

Zu 6. **Urlaub**

1. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer steht Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu.
3. Darüber hinaus bemisst sich der Urlaub nach folgender Tabelle:

Jahre der Betriebszugehörigkeit	Anzahl der Urlaubstage in Arbeitstagen	jeweils ab 01.01.
0 bis einschließlich 4 Jahre Betriebszugehörigkeit	25	
5 bis einschließlich 6 Jahre Betriebszugehörigkeit	26	
im 7. Jahr der Betriebszugehörigkeit	28	
im 8. Jahr der Betriebszugehörigkeit	30	

zu 10. **Vertragsstrafen**

Nehmen Beschäftigte nach Abschluß des Arbeitsvertrages schuldhaft die Arbeit nicht auf, dann sind sie verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von 25 % des tariflichen Monatsentgeltes zu zahlen.

Verhindert der Arbeitgeber nach Abschluß des Arbeitsvertrages schuldhaft die Arbeitsaufnahme der/des Beschäftigten, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem/der Beschäftigten eine Vertragsstrafe in Höhe von 25 % des tariflichen Monatsentgeltes zu zahlen.

Wenn einer der Vertragsschließenden ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis beendet, gilt eine Vertragsstrafe von 25 % des vereinbarten Monatsentgeltes. (Bei Bedienungspersonal gilt das vereinbarte Garantieentgelt).

Wenn einer der Vertragsschließenden ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund ein Probearbeitsverhältnis beendet, gilt eine Vertragsstrafe von 10 % des vereinbarten Monatsentgeltes. (Bei Bedienungspersonal gilt das vereinbarte Garantieentgelt).