

Zwischen
der

Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Konstanz GmbH
Benediktinerplatz 1
78467 Konstanz

(im Folgenden „Arbeitgeber“ oder „BG-KN“ genannt)

und

Konto-Nr.

/ Bankleitzahl:

(im Folgenden „Arbeitnehmer/in“ oder „Er/Sie“ genannt)

wird nachfolgender
sozialversicherungspflichtiger, gemeinnütziger Vertrag geschlossen:

Der Vertrag beginnt am: **01.07.2008**

und endet am: **23.12.2008**

Radolfzell, 23.06.2008

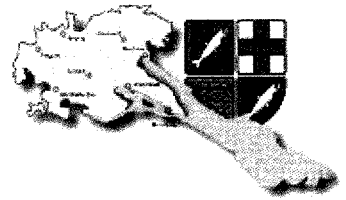
Ort, Datum

Arbeitgeber

Radolfzell, 23.06.2008

Ort, Datum

Arbeitnehmer



§ 1 Gegenstand/Vertragsgrundlage

Die Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Konstanz GmbH (im folgenden kurz BG-KN“ genannt) ist ein Unternehmen des Landkreises Konstanz und als Unternehmen der Zeitarbeit von der Regionaldirektion, Baden–Württemberg der Bundesagentur für Arbeit in Stuttgart als - gemäß dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom 07.08.1972 –BGBI, I S. 1393 – gewerbsmäßige, erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung Nr. 3012.3-7161 vom 15. Mai 2006 .anerkannt worden. Das Unternehmen ist in das Handelsregister beim Amtsgericht Freiburg unter der Nr. HR B 381991 eingetragen. Das Unternehmen wird durch den Geschäftsführer und/oder einen Handlungsbevollmächtigten vertreten.

Er/Sie wird hierbei als Arbeitnehmer/in für die BG-KN tätig. Die BG-KN gehört keiner Tarifgemeinschaft an, orientiert sich aber am bestehenden Tarifvertrag „Zeitarbeit“ des Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) geschlossenen Mantel- (MTV), Entgeltrahmen- (ERTV) und Entgelttarifverträge (ETV) in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung.

§ 2 Diensttätigkeit/Tätigkeitsbereich

1. Tätigkeitsort

Auf Grund der Einsatzwechseltätigkeit wird der Mitarbeiter an wechselnden Einsatzorten beschäftigt. Er erklärt sich mit Tätigkeiten in folgender Region einverstanden:

- Bundesrepublik Deutschland
- benachbartes Ausland

2. Eine Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit und die Nennung eventuell notwendiger Qualifikationen erfolgt im Rahmen einer Einsatzzuweisung, bezogen auf die jeweiligen Kundeneinsätze. Diese Einsatzzuweisungen gelten als Bestandteil dieses Vertrags. Sie sind zumindest von der BG-KN unterzeichnet dem Mitarbeiter auf Anforderung schriftlich auszuhändigen.

3. Abweichende Tätigkeiten

Der Mitarbeiter erklärt sich entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten bereit, vorübergehend auch zumutbare minder qualifizierte Tätigkeiten auszuführen. Ebenso behält sich die BG-KN vor, dem Mitarbeiter auch eigene Aufgaben zu übertragen. Derartig abweichende Tätigkeiten gelten jeweils nur vorübergehend. Ein Anspruch auf bleibend geänderte Tätigkeiten entsteht dadurch nicht.



4. Weisungsbefugnis

Der Mitarbeiter untersteht bei Einsätzen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung dem fachlichen Weisungsrecht des Kundenbetriebs. Die BG-KN ist berechtigt, den Mitarbeiter jederzeit von einem bestehenden Kundeneinsatz abzurufen.

§ 3 Vertragsdauer und Beendigung

1. Durch diesen Arbeitsvertrag entsteht kein Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

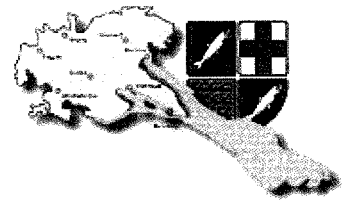
Das Arbeitsverhältnis endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens am letzten Tag des Monats, in dem der/die Mitarbeiter/in das 65. Lebensjahr vollendet hat bzw. zu dem Zeitpunkt, ab dem der Mitarbeiter/in eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. Rente wegen Erwerbsminderung auf Dauer bezieht. Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, der BG-KN unverzüglich davon Mitteilung zu machen.

2. Bei unentschuldigtem Nichterscheinen am ersten Arbeitstag gilt der Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen.
3. Befristung des Arbeitsverhältnisses bis
4. Befristungsgrund:
Die Befristung erfolgt auf Grundlage der Verträge zwischen der BG-KN und dem JobCenter Landkreis Konstanz und den Vorschriften des SGB II.
5. Das Arbeitsverhältnis endet vor Ablauf der oben genannten Frist mit der Weitervermittlung des Mitarbeiters an ein Drittunternehmen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

§ 4 Probezeit / Kündigungsfrist

Die Probezeit richtet sich nach den tarifvertraglichen Bestimmungen und beträgt demnach 6 Monate. Dies wird zwischen den Parteien auch ausdrücklich für den Fall von Verlängerungen eines ursprünglich auf einen kürzeren Zeitraum befristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart.

In den ersten sechs Wochen der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. Von der siebten Woche an bis zum



Ablauf der zwölften Woche beträgt die Kündigungsfrist 1 Woche, von der dreizehnten Woche bis zum sechsten Monat des Beschäftigungsverhältnisses 2 Wochen.

Vom siebten Monat des Beschäftigungsverhältnisses an gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese gesetzlichen Kündigungsfristen gelten beiderseits.

§ 5 Außerordentliche Kündigung

Mit Rücksicht auf die besondere Art der Tätigkeit als Leiharbeiter/in können folgende Tatbestände unter Berücksichtigung des § 626 BGB als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung ausreichend sein:

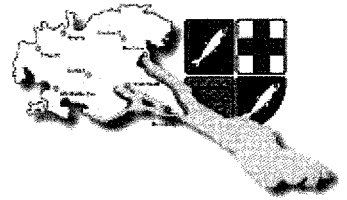
1. Unwahre Angaben des Mitarbeiters gegenüber der BG-KN .
2. Grober und mehrfacher Verstoß gegen die Meldepflicht.
3. Nichtaufnahme der Arbeit zum vereinbarten Termin.
4. Erhebliche oder wiederholte Nichteinhaltung der vereinbarten Arbeitszeit.
5. Unentschuldigtes Fehlen.
6. Arbeitsverweigerung.
7. Verlassen der Arbeitsstelle ohne die Erlaubnis der BG-KN oder dem Kunden.
8. Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz.
9. Grober oder mehrfacher Verstoß gegen die Unfallverhütungsvorschriften.
10. Bei einer schweren Schädigung des Ansehens oder des Rufs der BG-KN.

§ 6 Arbeitsentgelt

Der/Die Arbeitnehmer/in wird in die Entgeltgruppe 1 gemäß § 3 des Entgeltrahmen-tarifvertrages iGZ eingruppiert.

Tariflicher Stundenlohn	7,15 €
Außertarifliche Stundenzulage	0,00 €
Gesamtvergütung	7,15 €

Für Arbeiten die unter hohen körperlichen Belastungen oder besonders starken Umgebungseinflüssen auszuführen sind, die über die normalen Erschwernisse erheblich



hinausgehen, wird eine Zulage gezahlt. Diese Zulage muss jedoch in jedem Einzelfall vor Aufnahme der Tätigkeit durch die BG-KN genehmigt werden.

Die Bezüge werden **nachträglich bis zum 10. Arbeitstag des Folgemonats** durch Überweisung auf das vom Arbeitnehmer/in auf Seite 1 benannte Konto überwiesen. Es wird jedoch am Monatsende ein Abschlag für die Hälfte der abgegebenen und rechtsverbindlich abgezeichneten Stunden angewiesen.

§ 7 Abtretung, Verpfändung

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, seine Entgeltansprüche nicht an Dritte abzutreten oder zu verpfänden. Sofern eine Abtretung oder Verpfändung vertragswidrig vorgenommen wird oder im Falle einer Pfändung auf Grund sonstiger Umstände ist die BG-KN zur Aufrechnung einer einmaligen Bearbeitungspauschale in Höhe von 12,50 € pro Vorgang und 1,50 € pro Überweisung gegenüber Entgeltansprüchen des Mitarbeiters berechtigt.

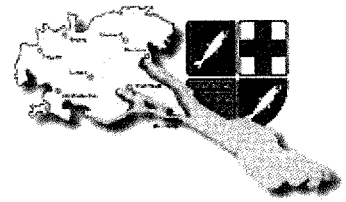
§ 8 Entlohnung bei Nichtbeschäftigung

Für Zeiten vorübergehender Nichtbeschäftigung erfolgt die Entlohnung für bis zu 35 Stunden pro Woche auf der Grundlage des tariflichen Stundenlohnes.

Voraussetzung hierfür sind die Vorschriften der §§ 293, 615 BGB (Annahmeverzug des Arbeitgebers liegt nicht vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in die ihm angebotene Arbeit gemäß § 2 des Arbeitsvertrags verweigert oder die Aufnahme der Arbeit unterlässt). Ausnahme: siehe § 12 Krankheit.

Um diese Vergütung zu erlangen, ist der Mitarbeiter verpflichtet, seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, jederzeit abrufbar zu sein und sich **täglich** in der Zeit von **8.00 Uhr - 9.00 Uhr, 13.00 Uhr - 14.00 Uhr und 16.00 Uhr - 17.00 Uhr** jeweils einmal telefonisch bei der BG-KN unter der Telefonnummer **07531 / 368 490** zu melden.

§ 9 Arbeitszeit



Der/Die Arbeitnehmer/in wird mit einer wöchentlichen Sollarbeitszeit von **35 Stunden** als Helfer-/in eingestellt. Der/Die Arbeitnehmer/in muss auf Wunsch der BG-KN oder des Entleihers wöchentlich **bis 40 Arbeitsstunden** erbringen.

Die Arbeitszeit richtet sich nach der betriebsüblichen Zeit des Kunden (Entleiher) und wird vom Arbeitgeber und dem jeweiligen Kunden (Entleiher) vereinbart. Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, bei betrieblicher Notwendigkeit Überstunden und Mehrstunden abzuleisten. Überstunden entstehen durch ausdrückliche Anordnung der BG-KN oder des Kunden (Entleihers) und sind in Anlehnung an die Tarifverträge mit Zuschlägen in Geld oder Zeit zu vergüten. Mehrstunden entstehen, wenn über das betriebliche Normal von 35 Wochenstunden gearbeitet wird, ohne dass es von vorne herein vereinbart wurde, weil z.B. Transportzeiten anfallen, oder begonnene Tages-/Stundenarbeiten zu Ende geführt werden müssen.

Die Überstunden plus Zuschläge und die Mehrstunden (ohne Zuschläge) sind einem **Zeitkonto bis max. 150 Plusstunden** gutzuschreiben und vorrangig in Zeiten einer Nichtbeschäftigung nach § 8 dieses Vertrages abzubauen. Ist dies nicht möglich, sind diese Zeiten zum Ende der Beschäftigung in Geld abzugelten.

§ 10 Tätigkeitsnachweis

Die geleisteten Arbeitsstunden werden von dem/der Arbeitnehmer/in täglich auf dem ausgehändigten Tätigkeitsnachweis notiert. Dieser Nachweis ist wöchentlich, spätestens am Montag der darauf folgenden Woche, mit der Unterschrift des Kunden versehen als Grundlage für die Vergütungsberechnung einzureichen.

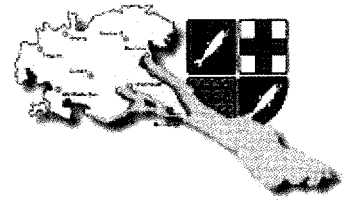
Nach Unterschrift durch den Kunden dürfen Änderungen auf dem Nachweis nicht mehr vorgenommen werden.

Der/Die Arbeitnehmer/in hat keinen Anspruch auf Vergütung, solange der Stundenachweis nicht ordnungsgemäß unterschrieben eingereicht wird.

§ 11 Urlaub

Der/Die Arbeitnehmer/in hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
Der Urlaub beträgt

20 Werktage (bei 5-Tage-Woche)



Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gemäß §§ 3 und 5 Bundesurlaubsgesetz.

Verteilt sich die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.

Im Ein- und Austrittsjahr hat der/die Mitarbeiter/in gegen den Arbeitsgeber Anspruch auf so viele Zwölftel des ihm/ihr zustehenden Urlaubs, als er/sie volle Monate bei ihm beschäftigt war.

Bei der Urlaubsplanung sind bereits feststehende Kundenbetriebseinsätze zu berücksichtigen. Bereits genehmigte Urlaubstage stehen für Kundenbetriebseinsätze nicht zur Verfügung. Der erstmalige Anspruch entsteht nach mindestens 3 vollendeten Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Hat ein/e Mitarbeiter/in schon seinen/ihren vollen Jahreserholungsurlaub in Anspruch genommen und scheidet vor Ende des Kalenderjahres aus, so ist die zuviel erhaltene Urlaubsvergütung anteilmäßig unaufgefordert an die BG-KN zurückzuzahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, ist er insoweit abzugelten.

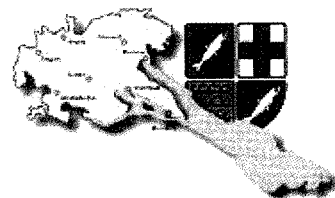
Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 12 Arbeitsverhinderung

Im Falle einer krankheitsbedingten oder aus sonstigen Gründen veranlassten Arbeitsverhinderung ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, sich unverzüglich und direkt bei dem Kunden (Entleiher) und der BG-KN zu melden. Er/Sie hat der BG-KN (Verleiher) innerhalb von 3 Tagen der Arbeitsunfähigkeit eine vom Arzt ab **Beginn (ab dem 1. Tag)** ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

§ 13 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG).



Nach § 3, Abs. 1 EFZG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber bis zur Dauer von sechs Wochen, soweit er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. Allerdings entsteht gem. § 3, Abs. 3 EFZG der Anspruch erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung nach § 3, Abs. 1 EFZG besteht somit erst ab Beginn der fünften Woche des Arbeitsverhältnisses.

Hält sich der/die Arbeitnehmer/in während seiner/ihrer Krankheit nicht am offiziellen (uns bekannten) Wohnsitz auf, ist dem Arbeitgeber unverzüglich der Aufenthaltsort schriftlich mitzuteilen.

Falls ein Unfall ganz oder teilweise von dritten Personen verschuldet wurde, sind deren Namen und Anschrift in der Meldung anzugeben.

§ 14 Vertragsstrafen und Schadensersatz

1. Vertragsstrafe

Kündigt der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist oder unberechtigterweise fristlos und außerordentlich, so verpflichtet er sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe.

In diesen Fällen ist die BG-KN ohne Nachweis eines konkreten Schadens zur Geltendmachung einer Vertragsstrafe berechtigt. Die Vertragsstrafe entspricht in ihrer Höhe dem Bruttoentgelt, das der Mitarbeiter in der maßgeblichen Kündigungsfrist erzielt hätte. Sie reduziert sich entsprechend, sofern der Mitarbeiter nachweisen kann, dass der tatsächlich entstandene Schaden geringer ist.

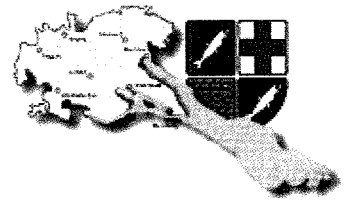
2. Schadensersatz

Insbesondere im Falle der Unwirksamkeit einer Vertragsstrafe nach Abs. 1 Satz 2 behält sich die BG-KN in den in Abs. 1 Satz 1 genannten Fällen vor, den Ersatz des tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Schadens geltend zu machen.

Des Weiteren behält sich die BG-KN vor, den Ersatz eines tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Schadens geltend zu machen, sofern ein Kundeneinsatz bedingt durch ein schuldhaftes Fehlverhalten des Mitarbeiters vorzeitig beendet wurde.

3. Schuldhaftes Fernbleiben Verlassen oder Nichtannehmen der Arbeit:

Bei rechtswidrigem oder schuldhaftem Fernbleiben, Verlassen oder Nichtannehmen der Arbeit ist die BG-KN berechtigt, eine Vertragsstrafe von höchstens drei Bruttotagesätzen zu fordern. Der entstandene Schaden muss nicht nachgewiesen werden.



4. Aufrechnung mit Entgeltansprüchen
Die BG-KN behält sich die Aufrechnung von Vertragsstrafen oder Schadenersatzansprüchen gegenüber Entgeltansprüchen des Mitarbeiters vor.

§ 15 Sonstiges

Der Arbeitgeber kann bei Arbeitsantritt ein ärztliches Attest sowie ein polizeiliches Führungszeugnis verlangen.

Entgeltliche Nebentätigkeiten sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig (auch und insbesondere 400 €-Jobs.)

Im Falle einer Gehaltsüberzahlung wird auf die Einrede des Wegfalls der Bereicherung verzichtet.

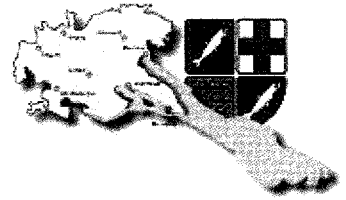
Ein Wechsel des Wohnortes ist unverzüglich mitzuteilen.

Der/Die Arbeitnehmer/in bestätigt hiermit ausdrücklich mit seiner/ihrer Unterschrift, dass das Merkblatt für Leiharbeitnehmer ausgehändigt wurde.

Behandlung und Herausgabe von Schutzausrüstung und sonstigen Gegenständen:
Schutzausrüstungen oder sonstige Gegenstände, die dem Mitarbeiter der BG-KN oder den jeweiligen Kunden unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden, sind sorgsam zu behandeln und bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses, bzw. bei Ende des jeweiligen Kundeneinsatzes herauszugeben. Unterbleibt dies, ist die BG-KN zur Aufrechnung des entsprechenden Zeit- oder Wiederbeschaffungswertes mit Entgeltansprüchen des Mitarbeiters berechtigt.

§ 16 Verschwiegenheit

Der/Die Arbeitnehmer/in unterliegt der Verschwiegenheitspflicht über sämtliche Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse und Geschäftsvorfälle, welche er/sie auf Grund seiner/ihrer Tätigkeit oder zufällig sowohl bei der BG-KN und/oder bei Kunden (Entleiher) in Erfahrung bringt. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsvertrages.



§ 17 Formerfordernis

Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

§ 18 Vertragsausfertigungen / Gerichtsstand

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages. Dieser Vertrag besteht aus den §§1 bis 16 und umfasst 8 nummerierte Seiten. Für Streitigkeiten aus diesem Vertrag sind die ordentlichen Gerichte am Sitz des Unternehmens zuständig.

Konstanz,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Meiland', written over a horizontal line.

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer