

Arbeitsvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe (gewerblich)

Die Bezeichnungen sind zur Vereinfachung im Maskulin gehalten, beziehen sich jedoch auf **ALLE** Geschlechter

Zwischen

Secure089 UG(haftungsbeschränkt)

Inhaber/Geschäftsführer : Adrian Meta

Seeholzenstraße 2b

D-82166 Gräfelfing

Telefon: +49 (0) 176 16629470

E-Mail: info@secure089.de

-nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt-

und

tim kiebler

Guerickestraße 19

80805 München

-nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt-

Wird auf Grund der gemachten Angaben im Personalstammblatt folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§1 Tätigkeit, Beginn, Probezeit, Befristung und Art des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer wird eingestellt als ...

☐ Sicherheitsmitarbeiter (m/w/d)

☒ Servicemitarbeiter (m/w/d)

... mit dem Arbeitsverhältnis ...

☒ Teilzeit

☐ 538€ Basis

☐ Gleitzone 538,01€ - 2.000,00€

☐ 70 Tage Regelung/kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis

... eingestellt und es besteht hierbei **KEIN** freies Wahlrecht des Arbeitsortes für den Arbeitnehmer.

Das Arbeitsverhältnis beginnt am **08.02.2025**, beinhaltet eine Probezeit (06 Monaten) bis **08.07.2025** und ist

☐ erstmalig befristet bis zum ☐ unbefristet

Der Vertrag richtet sich nach den aktuell gültigen Lohn-, Mantel- und Mantelrahmentarifverträgen für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Bayern.

Während der Befristung ist die ordentliche Kündigung zulässig.

Unter Bezug auf die Bestimmungen des Sozialgesetzbuches (§ 2 in Verbindung mit § 38 SGB III) ist der Arbeitnehmer verpflichtet sich drei Monate vor Ablauf einer eventuellen Befristung bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu melden und den Ablauf der Befristung anzuzeigen. Im Falle der Unterlassung kann dies unter Umständen zu Leistungskürzungen führen.

§2 Entgelt

Der Arbeitnehmer erhält ein Grundlohn in Höhe von **16€** brutto je geleisteter Arbeitsstunde.

Die Zahlung von Zulagen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgt gemäß den Bestimmungen der anwendbaren Lohn-, Mantel- und Mantelrahmentarifverträgen für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Bayern und werden auf den Grundstundenlohn gerechnet.

§3 Arbeitszeit, Arbeitsort, Regelarbeitszeit, Vergütung, Arbeitsnachweise

Der Arbeitgeber bestimmt, im Rahmen seiner gesetzlichen Möglichkeiten (Direktionsrecht), den Arbeitsort (Ort, Stadt, Landkreis, Regierungsbezirk) und die Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen festen Einsatzort, eine bestimmte Arbeitszeit und eventuell gewährte Zulagen und kann vom Arbeitgeber, im Rahmen dessen gesetzlichen Möglichkeiten, an wechselnden Arbeitsorten (Ort, Stadt, Landkreis, Regierungsbezirk) zum Einsatz kommen.

Arbeitsbeginn, Arbeitsende und die daraus resultierende Arbeitszeit richten sich immer nach betrieblichen Erfordernissen und wird in tagesaktuellen Dienstplänen festgelegt/festgehalten. Die 7 Tage Woche gilt grundsätzlich für dieses Arbeitsverhältnis als vereinbart, auch wenn der tatsächliche Einsatz hier abweichen sollte. Der Einsatz des Arbeitnehmers kann in Früh-, Mittel-, Spät-, Tag-, Nacht- und oder Wechselschicht, auch an Sonntagen und Feiertagen, erfolgen.

☐ Die Regelarbeitszeit wird auf ...

☐ 060 - 080 Stunden

☐ 080 – 100 Stunden

☐ 100 – 120 Stunden

☐ 120 – 140 Stunden

☐ 140 – 160 Stunden

☐ 160 – 180 Stunden

...abgeschlossen.

☐ Die Regelarbeitszeit bei 538€ Basis wird auf ...

maximal 35,00 Stunden / Monat

... abgeschlossen. Grundlage für die genannten maximalen Monatsstunden ist der angestrebte Monatslohn in Höhe von 538€ und das unter §2 genannte Entgelt/Stunde. Bei lohn tariflichen Anpassungen ändert sich automatisch die maximalen Stunden / Monat.

☒ Die Regelarbeitszeit bei 70 Tage Regelung/kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis wird auf maximal 70 Tage pro Jahr abgeschlossen

Die Regelarbeitszeit kann sich jedoch nach Bedarf noch verändern und wird anhand der tatsächlich gearbeiteten Stunden abgerechnet.

Die Lohnperiode ist der Kalendermonat (1. bis letzter eines Monats). Die Auszahlung des Entgelts (Regelarbeitszeit + maximal 10% der darüber hinaus geleisteten Stunden, alles darüber wird auf ein Zeitkonto gebucht) erfolgt monatlich bargeldlos, spätestens zum 15. des Folgemonats, auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto.

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet jeweils zum 10., 20. und letzten eines Monats seine Stunden im Planungsprogramm Shiftjuggler zu prüfen und diese für den Arbeitgeber zu bestätigen.

§4 Kündigung bzw. Ende des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigungsfristen bestimmen sich nach den Vorschriften der bestehenden und anwendbaren Lohn-, Mantel- und Mantelrahmentarifverträgen für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Bayern. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt. Das Recht einer Kündigungsschutzklage innerhalb der gesetzlichen Vorgaben (§§ 4, 7 KSchG) bleibt unberührt.

Eine Kündigung bedarf immer der Schriftform mit Originalunterschrift und die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB). Vor dem Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ebenfalls ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche. Während der Freistellung gilt das vertragliche Wettbewerbsverbot fort. Zudem gilt § 615 BGB entsprechend mit der Folge, dass sich der Arbeitnehmer einen in der Zeit der Freistellung durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen lassen muss.

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Gleiches gilt im Falle der unbefristeten Bewilligung einer vollen Erwerbsminderungsrente.

Im Falle der Untersagung der Weiterbeschäftigung, z.B. durch eine behördliche Anordnung, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung, bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist, unter Anrechnung von noch bestehenden Urlaubs- und/oder Freizeitausgleichsansprüchen entgeltlich und nach der Vollabgeltung unentgeltlich vom Dienst freizustellen. Während der Freistellung gilt das vertragliche Wettbewerbsverbot fort. Zudem gilt § 615 BGB entsprechend mit der Folge, dass sich der Arbeitnehmer einen in der Zeit der Freistellung durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen lassen muss.

Eine fristlose Kündigung gilt im Falle ihrer Unwirksamkeit zugleich als fristgemäße Kündigung zum nächstzulässigen Termin.

Vorschüsse und/oder Darlehen, die eine Partei der anderen gewährt hat, werden ungeachtet der bei der Gewährung getroffenen Vereinbarungen mit dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - einschließlich aller Nebenansprüche hinsichtlich des noch offenen Restbetrages zur Rückzahlung fällig.

Zuviel gezahlte Vergütung und/oder sonstige Leistungen („**Überzahlung**“) kann der Arbeitgeber nach den Grundsätzen der ungerechtfertigten Bereicherung zurückverlangen. Der Arbeitnehmer kann sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen und/oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruht, die der

Arbeitnehmer zu vertreten hat.

§5 Urlaubsanspruch und Urlaubsentgelt

Der Arbeitnehmer hat einen tariflichen Jahresurlaubsanspruch von 32 Kalendertagen in der 7 Tagewoche. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr (01.01. – 31.12.)

Dieser Anspruch beinhaltet den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz und Urlaubsansprüche gemäß den Bestimmungen der bestehenden und anwendbaren Lohn-, Mantel- und Mantelrahmentarifverträgen für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Bayern

Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Ist die Wartezeit von sechs Monaten noch nicht erfüllt, so wird der Urlaub für den Zeitraum der Wartezeit anteilmäßig, 1/12 vom Jahresurlaub pro Monat der Betriebszugehörigkeit, gewährt.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Die Übertragung eines nicht eingebrachten Urlaubsanspruches auf das nächste Kalenderjahr ist bis zum 31.03. zulässig, ohne dass es hierfür einen schriftlichen Antrag bedarf.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Urlaub muss immer rechtzeitig schriftlich beantragt und vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt werden.

§6 Arbeitsverhinderung

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder einem anderen wichtigen Grund ist dem Arbeitgeber unverzüglich, **persönlich, telefonisch per Anruf** mitzuteilen. Eine ärztliche Krankmeldung (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) muss vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an vorliegen.

Im Falle der Ausstellung einer Folgebescheinigung hat der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber unverzüglich über die Fortsetzung der Erkrankung und deren voraussichtlichen Dauer in Kenntnis zu setzen. Dies gilt auch, wenn kein Anspruch auf Lohnfortzahlung mehr besteht. Der Arbeitgeber hat das Recht die Lohnfortzahlung zu verweigern so lange keine Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt festgestellt wurde.

Die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ist dem Arbeitgeber spätestens am letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Eine automatische Wiedereinplanung, nach Ablauf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, durch den Arbeitgeber erfolgt nicht. Erst nach **persönlicher telefonsicher** Genesungsmeldung erfolgt eine Einplanung in das Dienstgeschehen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Schadensersatzansprüche, die er durch einen Unfall oder durch Krankheit wegen des Verdienstauffalls gegen Dritten erwirbt, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der Beträge abzutreten, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher, vertraglicher oder sonstiger Bestimmungen für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit leistet, soweit kein gesetzlicher Forderungsübergang gemäß § 6 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz vorliegt. Ein Verzicht auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegenüber Dritten ist ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers unzulässig. Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung der Schadensersatzansprüche erforderlichen Informationen unverzüglich zur Verfügung stellen.

§7 Polizeiliches Führungszeugnis und / oder Schufa-Auskunft

Der Arbeitnehmer muss ein polizeiliches Führungszeugnis dem Arbeitgeber vorlegen, dass bei Einstellung nicht älter als 3 Monate sein darf. In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber auch einer Schufa-Auskunft verlangen. Die Gebühren für die Beschaffung trägt der Arbeitnehmer.

§8 Bedingungen zum Arbeitsverhältnis

Der Arbeitgeber kann im Bedarfsfall den Arbeitnehmer auch für andere Tätigkeiten als im Wach- und Sicherheitsgewerbe einsetzen, soweit sie seinen Fähigkeiten und seiner Ausbildung entsprechen und Sofern durch diese Versetzung/Veränderung keine Änderung der Entlohnung eintritt, bedarf es dazu keiner Änderungskündigung.

§9 Erbringung & Erhaltung der Einsatzvoraussetzungen

Der Arbeitnehmer hat die jeweiligen, gesetzlich oder vom Auftraggeber vorgeschriebenen Einsatzvoraussetzungen zu erbringen und aufrechtzuerhalten. Kosten hierfür übernimmt der Arbeitgeber, auch im laufenden Arbeitsverhältnis nicht. Ein Ausgleich für entfallene Arbeitszeit, die aufgewendeten Unterrichts-, Ausbildungs- oder Prüfungsstunden sowie sonstigen Aufwendersersatz findet nicht statt. Dies gilt namentlich für folgende) Einsatzvoraussetzungen...

- § 34 a GewO – Ausbildung Sachkunde / Unterrichtung und dbzgl. Lehrgänge
- Anforderungen nach dem WaffG, insb. Waffensachkunde, Quartals-Schießausbildung
- Erste-Hilfe-Lehrgang (alle 2 Jahre)
- Brandschutzhelfer / Brandschutzlehrgang (alle 4 Jahre)
- DFB Schulung Modul 1 – 6 + Prüfung (einmalig)

Der Arbeitnehmer erkennt an, dass es sich um eine notwendige Berufsausbildung bzw. Berufsausübungsvoraussetzung handelt, zu deren unentgeltlicher Teilnahme, auch in seiner Freizeit, er sich verpflichtet.

Dem Arbeitnehmer ist bewusst, dass als Voraussetzung für seinen dauerhaften Einsatz eine Überprüfung der gewerberechtlichen Zuverlässigkeit nach § 34 a GewO (BewachungsID) und ggf. dem WaffG durch das zuständige Ordnungsamt erfolgen muss. Die hierfür anfallenden Gebühren, welche auf Basis der jeweiligen Gebührenordnung unterschiedlich ausfallen können und auf welche der Arbeitgeber keinen Einfluss hat, trägt im ersten Moment der Arbeitgeber. Bei einem Ausscheiden aus dem Unternehmen, innerhalb der Probezeit, werden die o.g. Kosten mit der letzten Lohnabrechnung verrechnet/einbehalten. Ausschließlich bei einem Ausscheiden aus dem Unternehmen nach der Probezeit verbleiben die Kosten beim Arbeitgeber und werden nicht mit der letzten Lohnabrechnung verrechnet/einbehalten.

Eventuelle Weiterqualifizierungsmaßnahmen können ermöglicht werden. Hierzu ist immer erst Rücksprache mit dem Geschäftsführer oder einem seiner Handlungsgehilfen zu halten. Für die Weiterbildungskostenübernahme durch den Arbeitgeber gibt es verschieden Modellvariationen.

§10 Verschwiegenheitspflicht & Datenschutz

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Ebenso ist jede Auskunft über Personen, Anzahl, Lage und Beschaffenheit der Wachobjekte untersagt. Dies gilt ausdrücklich auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Er hat ferner darauf zu achten, dass Dritte nicht unbefugt Kenntnis solcher Geheimnisse erlangen. Der Arbeitnehmer hat Verschwiegenheit über Tatsachen und personenbezogene Daten zu wahren, die er aufgrund seiner Tätigkeit erfahren hat und welche die Person des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters berühren. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die in diesem Vertrag vereinbarten Bedingungen, insbesondere über seine Bezüge, Stillschweigen zu bewahren.

Des Weiteren ist er verpflichtet in Ausübung seines Dienstes keinerlei Auskünfte gegenüber Medienvertretern oder anderen Dritten zu erteilen und/oder sich ohne Erlaubnis seines Dienstvorgesetzten fotografieren oder filmen zu lassen.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen. Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer ferner darauf hin, dass Geheimnisverrat nach § 17 UWG strafbar ist und/oder eine Vertragsstrafe zur Folge haben kann.

Personenbezogene Daten werden ausschließlich zu Planungs- und Abrechnungszwecken gespeichert.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer alle arbeitsbezogenen Unterlagen, Aufzeichnungen, Datenträger und die Dienstkleidung (gereinigt) unaufgefordert und unverzüglich an den Arbeitgeber herauszugeben.

Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch gegenüber Familienangehörigen.

§11 Nebenbeschäftigung

Dem Arbeitnehmer ist es untersagt eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit auszuüben, die zu einer Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit führt, während des Urlaubs einer dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachzugehen und auch im Falle einer Arbeitsunfähigkeit einer Nebenbeschäftigung nachzugehen, welche die Genesung verzögern würde.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seine volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Alle Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmer Interessen erfordert.

Wird durch den Arbeitnehmer ein Nebengewerbe betrieben so darf dieses nicht in Konkurrenz zum Gewerbe des Arbeitgebers liegen und auch keinen Interessenskonflikt hervorrufen. Ein Interessenkonflikt liegt zum Beispiel dann vor, wenn der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber in eine Wettbewerbssituation kommt oder durch seine Nebentätigkeit dem Ansehen seines Arbeitgebers schadet.

§12 Alkohol- und Drogenkonsum

Der Dienst ist ohne vorausgegangenen Alkohol- und Drogenkonsum anzutreten. Während der Arbeitszeit und im Anschluss daran in Dienstkleidung ist dem Arbeitnehmer der Alkohol- und Drogenkonsum untersagt. Der Verstoß berechtigt den Arbeitgeber, aus Sicherheitsgründen und im Zuge seiner Fürsorgepflicht, den Arbeitnehmer vom Arbeitsplatz zu entfernen. Das Recht des Arbeitgebers zur fristgerechten oder fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, jederzeit auf Veranlassung des Arbeitgebers einen Drogen- und/oder Alkoholtest durchführen zu lassen. Die Kosten hierfür werden im Verdachtsfall/negativem Ergebnis durch den Arbeitgeber und bei positivem Ergebnis durch den Arbeitnehmer in vollem Umfang getragen. Ein positiver Drogen- und/oder Alkoholtest kann nach Maßgabe des Arbeitgebers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

§13 Belehrung über Befugnisse

Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass er keine hoheitlichen Befugnisse entsprechend denen von Polizisten, Hilfspolizeibeamten oder sonstigen Behördenangehörigen besitzt. Die Missachtung dieser Vorschrift ist als strafbare Amtsanmaßung zu bewerten.

Im Rahmen der Dienstaussübung darf der Arbeitnehmer lediglich die „Jedermannsrechte“ ausüben, d.h.

- **Notwehr gemäß § 227 BGB, §§ 32, 33 StGB**
- **Notstand gemäß § 228 BGB, §§ 34, 35 StGB**
- **Selbsthilfe gemäß §§ 229-231 BGB**
- **Besitzwehr gemäß §§ 859, 860 BGB**
- **Vorläufiges Festnahmerecht nach § 127 StPO.**

Die Überschreitung der Grenzen der „Jedermannsrechte“ kann eine strafbare Handlung, die unter Umständen zu Schadenersatz verpflichtet, darstellen.

§14 Dienstausweis

Der Arbeitnehmer erhält einen Dienstausweis. Dieser ist während der Arbeitszeit sichtbar mitzuführen. Auf berechtigtes Verlangen ist dieser vorzuzeigen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Dienstausweis unverzüglich zurückzugeben.

Der Arbeitnehmer ist des Weiteren dazu verpflichtet, den Ausweis in Verbindung mit dem im Bewacherregister angegeben Ausweis- oder Identifizierungsdokument während des Dienstes mitzuführen und auf Verlangen den Beauftragten der Vollzugsbehörden, insbesondere Ordnungsämter, Polizei- oder Zollbehörden, vorzuzeigen.

Begriffserklärung

den Ausweis	=	Dienstausweis des Arbeitgebers
Ausweis- oder Identifizierungsdokument	=	Personalausweis oder Reisepass oder Aufenthaltstitel
Dienst(es)	=	Arbeitszeit am Objekt
mitzuführen	=	bei sich tragen (nicht in einer Tasche an einem anderen Ort, sondern am Körper)

Der Arbeitgeber behält es sich vor, nach Austritt aus dem Unternehmen von Ihrem Zurückhaltungsrecht Gebrauch zu machen und eine Summe in Höhe von 50,- Euro von Ihrem letzten Lohn einzubehalten bis die Leistung, Ihren Dienstausweis abzugeben, erbracht wurde.

§15 Dienstkleidung

Die Dienstkleidung wird vom Arbeitgeber in einer auftragsabhängigen Menge, kostenneutral gestellt, soweit diese vom Kunden gefordert wird. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Dienstkleidung unverzüglich frisch **gereinigt** (Nachweis/Kassenzettel der Reinigung ist zwingend erforderlich) ohne Falten zurückzugeben.

Der Arbeitgeber behält es sich vor, nach Austritt aus dem Unternehmen von Ihrem Zurückhaltungsrecht Gebrauch zu machen und eine Summe in Höhe von 250,- Euro von Ihrem letzten Lohn einzubehalten bis die Leistung, Ihre Dienstkleidung abzugeben, erbracht wurde.

§16 Beendigung des Arbeitsvertrages im Rentenfall

Es gelten die gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Bestimmungen.
siehe hierzu auch §4, Abs. 4.

§17 Allgemeine Dienstanweisung, DGUV 23, DGUV Vorschrift 1 und ASR A1

Der Arbeitgeber stellt allen Arbeitnehmern einen onlinebasierenden Zugang zum Planungsprogramm zur Verfügung. Dienstplan, Lohnabrechnungen, Lohnsteuerbescheinigungen und SV-Meldungen werden einzig und allein über das Planungsprogramm zur Verfügung gestellt.

In der Rubrik „Informationen - Dienstanweisungen“ hinterlegt der Arbeitgeber divers Unterlagen die entweder zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und dann 1x pro Jahr (immer im Januar) von jedem Arbeitnehmer gelesen werden müssen oder andere Hilfsmittel z.B. Formulare, die eine innerbetriebliche Zusammenarbeiten vereinheitlichen/vereinfachen.

Folgende Dokumente werden jedem Arbeitnehmer zur Einstellung zur Verfügung gestellt ...

- Allg. Dienstanweisung
- DGUV 23 (Unfallverhütungsvorschrift)
- DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention)
- ASR A1 (Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung)

...und müssen wiederkehrend, 1x pro Jahr (Januar), gelesen/zur Kenntnis genommen werden und dies Kenntnisnahme dem Arbeitgeber schriftlich per Formblatt bestätigt werden.

§18 Vertragsstrafen / Bearbeitungsgebühren

Im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme oder der vertragswidrigen Beendigung der Tätigkeit oder Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht/den Datenschutz verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines halben Bruttomonatsvergütung (für einen der o.g. Verstöße bis zum Ende der Probezeit) und einer Bruttomonatsvergütung (für einen der o.g. Verstöße nach dem Ende der Probezeit) zu zahlen.

Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

Des Weiteren erklärt sich der Arbeitnehmer über die folgenden Bearbeitungsgebühren einverstanden.

Insolvenz pro Monat	25,00	EURO
Lohnpfändung pro Monat	25,00	EURO
Bearbeitung von Ordnungswidrigkeit	13,50	EURO
Lohnabrechnung in Papierform / Postversand	5,00	EURO

§19 Benutzung privater Kommunikationsmittel / Verbot von Video-, Bild- und Tonaufnahmen sowie deren Veröffentlichung

Grundsätzlich ist die Benutzung privater Kommunikationsmittel (wie z.B. Handys, Smartphones, Tablets, Laptops usw.) während des Dienstes durch den Arbeitnehmer untersagt. Dem zur Folge sind auch Video-, Bild-, und Tonaufnahmen durch den Arbeitnehmer -vor, während oder nach seiner Dienstzeit sowie während der Ausbildung oder anderen Veranstaltungen- innerhalb des Bewachungsobjektes strikt untersagt. Ebenso sind auch alle Veröffentlichungen, insbesondere in den sozialen Netzwerken, nicht statthaft. Zuwiderhandlungen hiergegen können die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Folge haben.

Ausnahmegenehmigungen hierzu werden durch die Vorgesetzten erteilt.

§20 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform, dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl, Adresse eine Mitteilung zu machen.

§ 21 Verfall-/Ausschlussfristen

Die Vertragsparteien müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen. Sollte dies nicht der Fall sein so erlöschen diese Ansprüche. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.

§22 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig sein oder infolge Änderung der Gesetzeslage oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung oder auf andere Weise ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig werden oder weist dieser Vertrag Lücken auf, so sind sich die Parteien darüber einig, dass die übrigen Bestimmungen dieses Vertrages davon unberührt und gültig bleiben. Für diesen Fall verpflichten sich die Vertragsparteien, unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben an Stelle der unwirksamen Bestimmung eine wirksame Bestimmung zu vereinbaren, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst nahe kommt und von der anzunehmen ist, dass die Parteien sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbart hätten, wenn sie die Unwirksamkeit oder Nichtigkeit gekannt oder vorhergesehen hätten. Entsprechendes gilt, falls dieser Vertrag eine Lücke enthalten sollte.

München, den 06.02.2025

-Arbeitgeber-

-Arbeitnehmer-