

ARBEITSVERTRAG

Zwischen

- nachstehend Arbeitgeber genannt -

und

- nachstehend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beschäftigungsbeginn

(1) Der Arbeitnehmer wird ab dem _____ als Kosmetikerin eingestellt.

(2) Das Arbeitsverhältnis ist nach § 622 BGB unbefristet

§ 2 Tätigkeit

(1) Die im Einzelnen durch den Arbeitnehmer zu verrichtenden Tätigkeiten ergeben sich aus der dem Arbeitsvertrag beigefügten Tätigkeitsbeschreibung.

Eine Änderung und Ergänzung behält sich der Arbeitgeber nach betriebsorganisatorischen Erfordernissen vor.

Die Tätigkeitsbeschreibung ist dem Arbeitnehmer bekannt und wird Gegenstand des Arbeitsverhältnisses.

(2) Bei Nichteinhaltung der in der Tätigkeitsbeschreibung und den Verfahrensanweisungen aufgeführten Punkte werden diese schriftlich abgemahnt und können im Wiederholungsfall zur fristlosen Kündigung führen.

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer im Rahmen billigen Ermessens eine andere gleichwertige Tätigkeit im Betrieb zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Macht er hiervon Gebrauch, so ist die bisherige Vergütung weiterzuzahlen.

(4) Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit.

(5) Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung fachlicher und gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe. Der Arbeitnehmer erklärt sich mit einer für ihn unentgeltlichen fallweisen Untersuchung durch einen Vertrauensarzt, der von der Firma benannt wird, einverstanden. Der Mitarbeiter entbindet den Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, allerdings nur insoweit, als die medizinischen Informationen zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters notwendig sind.

§ 3 Kündigung

(1) Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit greift die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 BGB und staffelt sich nach Betriebszugehörigkeitsdauer.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet im Übrigen mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf eine gesetzliche Regelaltersrente erwirbt, durch Erwerbsunfähigkeit oder durch Kündigung.

(3) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit (§ 102 Abs. 2 SGB VI) gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 2 maßgeblichen Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

(4) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hierbei unberührt.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden wöchentlich.

(2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden von der Geschäftsleitung festgelegt und gelten für alle Mitarbeiter oder für bestimmte Mitarbeitergruppen einheitlich.

(3) Die Firma behält sich vor, auch Mehrarbeit über den Rahmen der Normalarbeitszeit hinaus anzuordnen. Bei entsprechendem betrieblichem Bedarf ist der Mitarbeiter verpflichtet, in zumutbarem Maß zusätzliche Stunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu leisten.

§ 5 Bezüge

(1) Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit ein monatliches Grundgehalt von _____ € brutto.

(2) Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung darf ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers weder schuldrechtlich an Dritte abgetreten noch verpfändet werden. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden. Entgegenstehende Verfügungen des Arbeitnehmers sind gemäß § 399 BGB unwirksam. Unbenommen von diesem Abtretungsverbot bleibt die Pfändbarkeit des Arbeitsentgelts im Rahmen der Zwangsvollstreckung (§ 851 Abs. 2 ZPO), sowie ein etwaiger Forderungsübergang auf Träger von Sozialleistungen gemäß § 115 SGB X. Die Kosten, die dem Arbeitgeber aus der Pfändung, Abtretung oder Verpfändung von Entgelt entstehen, werden mit jeweils 15,00 € berechnet und vom Entgelt einbehalten. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist der Arbeitnehmer berechtigt, diese in Ansatz zu bringen.

(3) Der Arbeitnehmer erhält eine Provision zum Grundgehalt. Die Provision beträgt für einen abgeschlossenen Neuvertrag ab 250,00 € Behandlungsrate einmalig 3 % des Betrages. Bei abgeschlossenen Finanzierungen und Pauschalzahlungen wird die Provision in Höhe von einmalig 3 % auf den Gesamtbetrag gerechnet. Die Provision wird im Folgemonat der Entstehung mit der Lohnabrechnung fällig.

§ 6 Arbeitskleidung

(1) Der Arbeitgeber legt Wert auf Corporate Identity und auf einheitliches Auftreten nach außen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Arbeitszeiten Arbeitskleidung nach den MEDICAL HAIRLESS & ESTHETIC Richtlinien zu tragen. Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer auf Kosten der Praxis Oberbekleidung zur Verfügung: zwei Shirts kurzärmelig und 2 Shirts langärmelig (Grundausrüstung). Ein Austausch der Grundausrüstung ist bei festgestelltem Bedarf frühestens nach 1,5 Jahren möglich. Meldet der Arbeitnehmer einen über der Grundausrüstung hinausgehenden Mehrbedarf an, sind die Kosten durch den Arbeitnehmer zu tragen. Arbeitshosen und Arbeitsschuhe, die den MEDICAL HAIRLESS & ESTHETIC Richtlinien entsprechen müssen, werden durch den Arbeitnehmer beschafft. Die Kosten trägt der Arbeitnehmer.

(2) Ist es dem Arbeitnehmer zum Eintrittszeitpunkt finanziell nicht möglich, sich die geforderten Teile der Arbeitskleidung zu beschaffen, werden diese durch den Arbeitgeber beschafft und die Kosten mit der Nettovergütung wieder ausgeglichen.

(3) Die Arbeitskleidung liegt im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers. Die Kosten für die Reinigung sind durch den Arbeitnehmer zu tragen. Bei fahrlässiger Beschädigung, Verlust oder unsachgemäßer Reinigung durch den Arbeitnehmer sind die Kosten für Ersatzbeschaffungen durch den Arbeitnehmer zu tragen.

§ 7 Arbeitsverhinderung

(1) Der Mitarbeiter versichert, dass er arbeitsfähig ist, nicht an einer infektiösen Erkrankung leidet und keine sonstigen Umstände vorliegen, die ihm die vertraglich zu leistende Arbeit jetzt oder in naher Zukunft wesentlich erschweren oder unmöglich machen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Der Arbeitnehmer hat bereits am ersten Tag seiner Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Nichteinhaltung dieser Bedingung kann den Arbeitgeber zur vorzeitigen Kündigung berechtigen.

§ 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

Ist der Arbeitnehmer infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so erhält er Entgeltfortzahlung für die Höchstdauer von sechs Wochen nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung.

§ 9 Schwerbehinderung

Der Arbeitnehmer zeigt an, dass Er nach dem SGB IX keinen Grad der Behinderung (GdB) hat. Sofern sich künftig daran etwas ändern, ist der Arbeitnehmer zur Mitteilung dem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet.

§ 10 Urlaub

(1) Der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters richtet sich grundsätzlich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Mit dem Mitarbeiter werden zurzeit _____ Arbeitstage als Urlaub vereinbart. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Geschäftsinteressen festzulegen.

(2) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies unter Berücksichtigung betrieblicher Interessen möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

(3) Hat der Mitarbeiter im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus der Firma mehr Urlaub erhalten, als ihm zusteht, so hat er den Mehrbetrag zurückzuzahlen. Dies gilt nicht hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs, wenn die Überzahlung darauf beruht, dass der Mitarbeiter nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet.

(4) Die Urlaubsabgeltung entfällt ausnahmsweise, wenn der Mitarbeiter durch eigenes, schwerwiegendes Verschulden aus einem Grund entlassen wurde, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

(5) Der Urlaub ist gem. des Formulars Urlaubsantrag bei der Geschäftsleitung einzureichen und muss bewilligt werden. Während seiner Urlaubsabwesenheit muss gewährleistet sein, dass das Tagesgeschäft weiterhin durch seine Mitarbeiter bzw. durch die Unterstützung durch andere Filialleiter sichergestellt ist. Eine Urlaubsabwesenheit von mehr als zwei Wochen bedarf einer ausdrücklichen Genehmigung der Geschäftsleitung und kann dann genehmigt werden, wenn diese nicht mit den geschäftlichen Prozessen des Filialbetriebs kollidieren bzw. diese geschäftsschädigend beeinträchtigen.

§ 11 Nebenbeschäftigungen

(1) Jedwede Nebentätigkeit, sei sie ein Ehrenamt oder sei sie entgeltlich ausgeübt, macht die Einwilligung des Arbeitgebers erforderlich. Die Einwilligung ist zu erteilen, wenn nicht ein Versagungsgrund wegen einer zu befürchtenden Beeinträchtigung betrieblicher oder dienstlicher Interessen vorliegt.

(2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, seine Entscheidung über die beantragte Einwilligung innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Antragseingang zu fällen. Verstreicht die Frist, ohne dass dem Arbeitnehmer die Entscheidung über den

gestellten Antrag auf Nebentätigkeit zugegangen ist, gilt die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt.

§ 12 Verschwiegenheitsverpflichtung

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere, Vertriebswege, Kundenlisten, Kalkulationsgrundlagen, Firmensoftware und vergleichbare Informationen sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für die Firma ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der Arbeitnehmer vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

(2) Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Firmen, mit denen das Unternehmen wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.

(3) Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Mitarbeiter in seinem beruflichen Fortkommen hindern, hat der Mitarbeiter gegen die Firma einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.

(4) Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten. Vertrauliche und Geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen, Modelle und ähnliche Unterlagen sind unter Verschluss zu halten.

§ 13 Firmeneigentum

(1) Alle zur Verfügung gestellten Unterlagen und Datensätze, Datenträger und Zertifizierungen sowie die Arbeitskleidung sind Eigentum der Derma Lounge UG Dortmund und sind mit Beendigung der Beschäftigung an die Gesellschaft zurückzugeben.

(2) Verstößt der Mitarbeiter gegen diese Rückgabeverpflichtung, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe i.H.v. 5000,- € als vereinbart.

§ 14 Vertragsstrafe

(1) Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf, verweigert er vorübergehend die Arbeit oder wird die Firma durch vertragswidriges Verhalten des Mitarbeiters zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der Mitarbeiter an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

(2) Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit sowie der vorübergehenden Arbeitsverweigerung ein Bruttomonatsentgelt für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insbesondere jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten erhaltene Arbeitsentgelt. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe ein Bruttomonatsgehalt.

(3) Verstößt der Mitarbeiter gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung aus § 10, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe i.H.v. 5000,- EUR als vereinbart.

(4) Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt vorbehalten.

§ 15 Verschwiegenheitserklärung

Diesem Vertrag wird als Anlage die vom Arbeitnehmer unterzeichnete Verschwiegenheitserklärung angehängt und ist somit Vertragsbestandteil.

§ 16 Nebenpflichten

Der Arbeitnehmer ist während der Beschäftigungsdauer verpflichtet, bei einem Wohnortwechsel den Arbeitgeber unverzüglich über seine neue Wohnanschrift in Kenntnis zu setzen. Gewährt der Arbeitgeber zur Ausführung der Beschäftigung die Nutzung eines Betriebsfahrzeugs, ist der Verlust oder der Entzug des Führerscheins dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Des Weiteren ist nach Kenntnisnahme einer Schwangerschaft der Arbeitgeber zu informieren.

§ 17 Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich erhoben wird.

§ 18 Nebenabreden und Vertragsänderungen

Nebenabreden wurden nicht getroffen. Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedürfen der Schriftform, es sei denn, sie beruhen auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede. Eine betriebliche Übung ist keine solche ausdrückliche bzw. individuelle Vertragsabrede. Auch wiederholte Leistungen oder Vergünstigungen ohne ausdrückliche oder individuelle Vertragsabrede begründen keinen Anspruch für die Zukunft.

_____, den _____

Unterschrift Arbeitgeber

Schweigepflichterklärung

Frau/Herr: _____
Geb.-Datum: _____
Anschrift: _____
Telefon: _____

Hiermit verpflichte ich mich, die Schweigepflicht im Rahmen meiner Arbeitnehmer-Tätigkeiten zu beachten.

Mir ist bekannt, dass

1. sich meine Schweigepflicht auf alles, was mir in Ausübung oder aus Anlass meiner Tätigkeit anvertraut oder bekannt geworden ist, erstreckt;
2. sich die Verschwiegenheitspflicht auch auf schriftliche Mitteilungen des Patienten, Aufzeichnungen über den Patienten, Kundenfotos, Bildaufnahmen und sonstige Untersuchungsbefunde bezieht;
3. sich meine Verschwiegenheitspflicht auch erstreckt auf die internen Praxisverhältnisse sowie die mir bei meiner Tätigkeit bekanntwerdenden persönlichen, wirtschaftlichen und steuerlichen Verhältnisse des Geschäftsführers und der anderen Mitarbeiter;
4. die Verschwiegenheitspflicht gegenüber jedermann besteht, so auch gegenüber meinen eigenen Familienangehörigen, gegenüber Familienangehörigen des Patienten, gegenüber Ämtern, gegenüber Ärzten, gegenüber Arbeitskollegen, soweit eine Mitteilung nicht aus dienstlichen Gründen erfolgt, gegenüber demjenigen, der von der betreffenden Tatsache bereits Kenntnis erlangt hat;
5. meine Verschwiegenheitspflicht auch nach dem Tod des Patienten fortbesteht;
6. meine Verschwiegenheitspflicht auch nach Beendigung meines Beschäftigungsverhältnisses fortbesteht.

Ich bin darauf hingewiesen worden, dass die Verletzung der Schweigepflicht u.U. strafbar ist.

_____, den

Unterschrift Praxisleitung

Unterschrift Mitarbeiter