

# Mitarbeitervertrag gemäß Art.1 § 11 Abs.1 AÜG

zwischen der Firma

**dp Planzeit GmbH**  
**Donnerschweer Str. 42**  
**26123 Oldenburg**  
**Tel: 0441/96022 -63/-64**  
**Fax: 0441/9333596**

- nachfolgend dp Planzeit genannt -

und

Frau / Herrn: [REDACTED]

geboren am: [REDACTED]

in: [REDACTED]

Staatsangehörigkeit: [REDACTED]

Strasse: [REDACTED]

Wohnort: [REDACTED]

- nachfolgend Mitarbeiter genannt -

## § 1 Gegenstand

1. dp Planzeit stellt seinen Kunden in der gesamten Bundesrepublik Deutschland zur Erledigung von besonderen Aufgaben vorübergehend Personal zur Verfügung. Die gemäß Art. 1 § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hierzu erforderliche Erlaubnis wurde am 27.04.2006 durch die Regionaldirektion der BA Niedersachsen-Bremen in Hannover erteilt.
2. Der Mitarbeiter übernimmt als [REDACTED] (Berufsbezeichnung) Arbeiten in unterschiedlichen Kundenbetrieben. Konkrete Leistungsmerkmale und ggf. hierfür erforderliche berufliche Qualifikationen richten sich nach den jeweils zu besetzenden Arbeitsplätzen in den Entleihbetrieben. Diese werden dem Mitarbeiter im Rahmen der Einsatzzuweisung schriftlich mitgeteilt. dp Planzeit behält sich vor, dem Mitarbeiter im Rahmen des Unternehmens in anderen Betriebsabteilungen auch eine andere oder zusätzliche, der Vorbildung und den Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen.
3. Der Mitarbeiter erklärt sich bereit - bei unveränderten Bezügen - vorübergehend auch zumutbare geringer qualifizierte Tätigkeiten zu leisten.
4. Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung fachlicher und gesundheitlicher Eignung für die vorgesehenen Aufgaben.

## § 2 Vertragsdauer

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am [REDACTED] mit der Arbeitsaufnahme und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

## WICHTIG!

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist der Mitarbeiter verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Darüber

hinaus ist der Mitarbeiter verpflichtet, bei absehbarer Arbeitslosigkeit, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Der Mitarbeiter erklärt, dass sein letztes Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß gelöst wurde.

## § 3 Einbeziehung der Tarifverträge

1. Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bestimmen sich nach den zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen - iGZ e.V. und der Tarifgemeinschaft der Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitbranche, bestehend aus dem Mantel-, Entgelt-, Entgeltrahmen- und Beschäftigungssicherungstarifvertrag in ihrer jeweils gültigen Fassung. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied der DGB - Einzelgewerkschaften ist.
2. Soweit der Mitarbeiter nicht tarifgebunden ist, vereinbaren die Parteien, dass die Bestimmungen der vorgenannten Tarifverträge den Abreden dieses Arbeitsvertrages vorgehen. Dies gilt nicht, soweit diese Tarifverträge eine Abweichung ausdrücklich zulassen oder sich aus den Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages eine für den Mitarbeiter günstigere Regelung ergibt. Insoweit gilt § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz, insbesondere für die Durchführung des Günstigkeitsvergleichs gemäß Absatz 2 entsprechend.
3. Sollten die vorbezeichneten Tarifverträge gekündigt werden oder in sonstiger Weise ihre Wirksamkeit verlieren, ohne dass neue Tarifverträge an ihre Stelle treten, bestimmen sich die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages jeweils nach der zuletzt zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Fassung.

## § 4 Vergütung

1. Gemäß der in § 1 Absatz 2 festgelegten Tätigkeitsbezeichnung wird der Mitarbeiter in die Entgeltgruppe [REDACTED] des Tarifvertrages eingruppiert. Diese Eingruppierung ist lediglich deklaratorisch.
2. Die Vergütung beträgt pro Stunde (brutto) [REDACTED] Euro. Diese Summe setzt sich zusammen aus der Eingruppierung des Tarifvertrages und eventueller außertariflicher Zulage. Die außertarifliche Zulage mindert sich, ohne dass es einer entsprechenden Erklärung des Arbeitgebers bedarf, um den Betrag einer etwaigen zukünftigen Erhöhung des tariflichen Entgelts, einer Umgruppierung des Mitarbeiters in eine höhere Entgeltgruppe als in Absatz 1 genannt, oder einer Erhöhung des tariflichen Entgelts zum Ausgleich einer Arbeitszeitverkürzung. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die außertarifliche Zulage als freiwillige, stets widerrufliche Leistung des Arbeitgebers erbracht wird, aus deren auch wiederholter Zahlung keine Ansprüche für zukünftige Zeiträume hergeleitet werden können. Die Vergütung ist jeweils zum 20. des Folgemonats auf ein vom Mitarbeiter anzugebendes Konto zu überweisen.
3. Die Höhe etwaiger Zulagen, die in Abhängigkeit von der Dauer oder der Lage der Arbeitszeit geleistet werden, richten sich nach den Bestimmungen der Tarifverträge. Ihre Höhe ist auf Grundlage der Summe des tariflichen Entgelts und einer etwaigen außertariflichen Zulage zu berechnen, soweit diese gezahlt wird. Zusätzlich zur Vergütung werden u.a. folgende Zuschläge gezahlt, sofern dp Planzeit diesen Arbeiten zugestimmt hat:

a) Mehrarbeit	25 %
b) Nachtarbeit (von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr)	25 %
c) Feiertagsarbeit	100 %
d) Sonntagsarbeit	50 %
4. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt.

5. Aufwandsentschädigungen und Auslösen werden neben dem vereinbarten Stundenlohn im Rahmen des derzeit gültigen Steuerrechts gezahlt, wenn dem Mitarbeiter zum Erreichen des zugewiesenen Arbeitsplatzes Aufwendungen entstehen, die das normal zumutbare Maß übersteigen. Insoweit wird auf die jeweils gültigen internen Fahr-/Reisekostenrichtlinien verwiesen.
6. Abschlagszahlungen erfolgen nach den jeweils gültigen internen Abschlagsrichtlinien.
7. Legt der Mitarbeiter die Lohnsteuerkarte nach Einstellung schuldhaft nicht unverzüglich vor oder verzögert er schuldhaft die Rückgabe einer ihm ausgehändigten Lohnsteuerkarte, so muss dp Planzeit die Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse VI einbehalten.
8. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, eventuell entstandene Überzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurückzuzahlen.

### § 5 Arbeitszeit

1. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden. Das entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage. In Monaten mit 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden 23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden
2. Die Arbeitszeit beginnt am jeweiligen Einsatzort. An- und Auskleiden und sonstige Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richtet sich nach der Arbeitszeit des jeweiligen Entleihbetriebes. Beträgt die Arbeitszeit des Mitarbeiters aus von ihm zu vertretenden Gründen weniger als die vereinbarten Stunden, entfällt für diese Fehlzeit der Lohnanspruch.
3. Soweit nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig, leistet der Mitarbeiter weitere Arbeitsstunden auf Anweisung.

### § 6 Arbeitszeitkonto

1. Für jeden Mitarbeiter von dp Planzeit wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.
2. Zulässig ist die Übertragung von bis zu 150 Plus- und 21 Minusstunden.
3. Freizeit aus dem Arbeitszeitkonto ist schriftlich wie Urlaub zu beantragen (Formblatt).

### § 7 Arbeitsnachweis / Stundenscheine

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die geleisteten Stunden in die von dp Planzeit bei Beginn seiner Tätigkeit ausgehändigten Tätigkeitsnachweise einzutragen. Die geleistete Arbeitszeit wird vom Kunden per Stempel und Unterschrift bestätigt. Die unterschriebenen Zeiträume sind unverzüglich - wöchentlich - bei dp Planzeit einzureichen. Bei Monatsabschluss ist der Zeiträume unverzüglich zu Beginn des Folgemonats (spätestens bis zum 3. Werktag) bei dp Planzeit abzugeben, weil nur dadurch eine zeitgerechte Abrechnung des Entgeltanspruchs gewährleistet ist.

### § 8 Urlaub

1. Der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters richtet sich grundsätzlich nach den tarifvertraglichen Bestimmungen in Verbindung mit der Betriebszugehörigkeit.

im ersten Jahr	24 Arbeitstage	Jahresurlaub
im zweiten Jahr	25 Arbeitstage	Jahresurlaub
im dritten Jahr	26 Arbeitstage	Jahresurlaub

im vierten Jahr	28 Arbeitstage	Jahresurlaub
ab dem 5. Jahr	30 Arbeitstage	Jahresurlaub

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen.

2. Bei Ausscheiden des Mitarbeiters innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt dieser den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz.
3. Das Urlaubsentgelt ergibt sich aus den tariflichen Vereinbarungen und errechnet sich aus dem in den tariflichen Entgelttabellen festgelegten Tarifentgelt auf der Basis der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit, wobei Zuschläge für die besondere Lage der Arbeitszeit (Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit) bei der Berechnung zu berücksichtigt werden.
4. Der volle Anspruch auf Urlaubsgewährung besteht erst nach sechsmonatiger Tätigkeit bei dp Planzeit (§ 4 BUrlG).
5. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Mitarbeiter für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist (§ 6 BUrlG).

### § 9 Urlaubsgeld / Weihnachtsgeld

Nach sechs Monaten des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld. Urlaubsgeld wird mit der Juni-Abrechnung, Weihnachtsgeld mit der November-Abrechnung ausgezahlt. Voraussetzung ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses.

- a) nach sechs Monaten jeweils 150,00 Euro brutto
- b) im dritten und vierten Jahr jeweils 200,00 Euro brutto
- c) ab dem fünften Jahr jeweils 300,00 Euro brutto

Mitarbeiter, die bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Betrieb ausscheiden, haben das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen. Dies gilt nicht im Fall einer betriebsbedingten Kündigung.

### § 10 Arbeitsverhinderung / Meldepflicht

1. Sollte der Mitarbeiter, aus welchen Gründen auch immer, insbesondere aber krankheitsbedingt, seine Tätigkeit nicht aufnehmen oder vorzeitig beenden, so ist dp Planzeit unverzüglich telefonisch - bis 8.30 Uhr am gleichen Tage - zu benachrichtigen. Über Gründe und voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung ist Auskunft zu geben.
2. Der Mitarbeiter hat die Verpflichtung, ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die ärztliche Bescheinigung ist am darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ersten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, so ist dp Planzeit hierüber unverzüglich telefonisch zu unterrichten. Die Folgebescheinigung muss am darauf folgenden Tag nach Ablauf der vorangegangenen Bescheinigung vorgelegt werden. Die Mitteilungs- und Anzeigepflicht besteht auch bei einer länger andauernden Erkrankung, die über den Lohnfortzahlungszeitraum von 6 Wochen hinausgeht, unverändert fort. Ist die Arbeitsunfähigkeit beendet, hat der Mitarbeiter sich bei dp Planzeit zurückzumelden. Dieses sollte nach Möglichkeit bis 12.00 Uhr des Vortages erfolgen, an welchem der Mitarbeiter seine Arbeit wieder aufnehmen kann.

### § 11 Lohnfortzahlung

1. Ist der Mitarbeiter infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so erhält er Lohnfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen nach Maßgabe des

Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung in Verbindung mit den tarifvertraglichen Vereinbarungen.

- Die Lohnfortzahlung tritt in Kraft nach vierwöchiger, ununterbrochener Beschäftigungsdauer des Mitarbeiters bei dp Planzeit.
- Bei Vorliegen eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten wird auf die Mitwirkungspflicht des Mitarbeiters nach § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hingewiesen. Bei fehlender Mitwirkung kann nach § 7 EFZG die Fortzahlung des Arbeitsentgelts verweigert werden.

### § 12 Entlohnung bei Nichtbeschäftigung

Bei vorübergehender Nichtbeschäftigung hat der Mitarbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung der vertraglichen Vergütung nach dem Lohnausfallprinzip. Der Mitarbeiter muss während dieser Zeit von 8.00 Uhr bis 9.00 Uhr und von 16.00 Uhr bis 17.00 Uhr erreichbar sein.

### § 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit bei Geltung der tarifvertraglichen Kündigungsfristen vereinbart.
- Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Kalendermonats in dem der Mitarbeiter Anspruch auf Altersrente oder Erwerbsunfähigkeitsrente hat, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65ste Lebensjahr vollendet oder durch Kündigung.
- Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vom 7. Monat des Arbeitsverhältnisses an gelten für beide Vertragspartner die gesetzlichen Kündigungsfristen.
- Mit Rücksicht auf die besondere Art der Tätigkeit in der Zeitarbeit gelten u.a. folgende Tatbestände unter Beachtung von § 626 BGB als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung:
  - unentschuldigtes Fehlen oder mehrmalige Unpünktlichkeit,
  - Nichteinhalten der vereinbarten Arbeitszeit,
  - Unbegründete Nichtbefolgung von Weisungen, Bummeln sowie Alkoholgenuß, Drogenmissbrauch und tätliche Auseinandersetzungen auf den Einsatzstellen,
  - Diebstahl im Kundenbetrieb, auch geringwertiger Gegenstände,
  - Abbruch des Auftrages durch Verschulden des Mitarbeiters
  - der mehrmalige Verstoß gegen die Unfallverhütungsvorschriften,
  - Nebenbeschäftigungen, die der Mitarbeiter ohne eine ausdrückliche Genehmigung von dp Planzeit ausführt,
  - Grober oder mehrfacher Verstoß gegen die Meldepflicht gemäß § 10 oder gegen die Pflicht zur Beibringung der Bescheinigung nach § 10 binnen 2 Tagen
- Eine außerordentliche Kündigung ist hilfsweise als ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Zeitpunkt anzusehen.

### § 14 Einsatz / Direktionsrecht

Während des Einsatzes ist der Mitarbeiter den Einzelanweisungen des Kunden unterworfen; das Direktionsrecht von dp Planzeit bleibt unberührt. Änderungen der Arbeitsdauer, oder der Arbeitszeit, sowie der Art der Tätigkeit können nur zwischen dem Kunden und dp Planzeit vereinbart werden.  
dp Planzeit kann den Mitarbeiter jederzeit von einem Einsatz beim Kunden abberufen und anderweitig einsetzen.

### § 15 Interessenwahrnehmung / Geheimhaltung

Der Mitarbeiter hat die Interessen von dp Planzeit wahrzunehmen und seine Aufgaben beim Kunden

gewissenhaft zu erfüllen. Er ist zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten der Kunden und von dp Planzeit, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verpflichtet. Er hat insbesondere über die Höhe seiner Einkünfte Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Bei einem Verstoß gegen diesen Paragraphen ist dp Planzeit berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen.

### § 16 Nebentätigkeit

- Der Mitarbeiter verpflichtet sich, jede bei Vertragsabschluß bereits ausgeübte oder später beabsichtigte entgeltliche Nebentätigkeit dp Planzeit unaufgefordert und rechtzeitig mitzuteilen.
- dp Planzeit ist berechtigt, dem Mitarbeiter die Nebentätigkeit zu untersagen, wenn und soweit dadurch
  - eine Konkurrenzsituation gegenüber dp Planzeit entsteht,
  - gegen die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere §§ 3 und 5, verstoßen wird,
  - die ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis gefährdet wird, oder
  - sonstige berechnete Interessen von dp Planzeit erheblich beeinträchtigt werden können.
- Der Mitarbeiter darf außerdem nach § 8 BUrlG während des Urlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.

### § 17 Folgen von Vertragsverletzungen

- Bei schuldhafter Verletzung der Mitteilungspflichten (§10) oder der Geheimhaltungspflicht über Geschäftsangelegenheiten (§15) und bei schuldhafter Nichtaufnahme oder schuldhaftem Abbruch der Arbeit hat der Mitarbeiter den Schaden zu ersetzen.
- Vertragsstrafe  
dp Planzeit ist berechtigt - unbeschadet etwaiger weitergehender Schadensersatzansprüche - eine Vertragsstrafe von bis zu einer Bruttowochenvergütung zu verlangen, wenn der Mitarbeiter
  - rechtswidrig die Arbeit nicht aufnimmt,
  - schuldhaft die verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch dp Planzeit herbeiführt,
  - ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist den Vertrag von sich aus beendet.
- Die Vertragsstrafe kann sowohl vom Restlohn einbehalten als auch direkt geltend gemacht werden.

### § 18 Besondere Vereinbarung

Die Verpfändung und Abtretung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzunehmen. Bei Lohnpfändungen berechnet dp Planzeit je Vorgang eine Aufwandsentschädigung von 10,- €.

### § 19 Sonstige Vereinbarungen

- Der Mitarbeiter ist damit einverstanden, dass seine personenbezogenen Daten EDV-mäßig erfasst und verarbeitet werden.
- Bei Wohnungswechsel ist der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich seine neue Adresse und Telefonnummer mitzuteilen.
- Die im Bewerbungsbogen enthaltenen Fragen basieren auf einem berechtigten Informationsinteresse von dp Planzeit hinsichtlich der zukünftigen Einsatzplanung des Mitarbeiters. Falls der Mitarbeiter zu den Fragen unwahre Angaben gemacht oder nicht offenbarte Tatsachen bewusst verschwiegen hat, kann dp Planzeit den Arbeitsvertrag gemäß den §§ 119 und 123 BGB anfechten.

## § 20 Ausschluss von Ansprüchen

1. Der Mitarbeiter ist zur unverzüglichen Nachprüfung der Lohnabrechnung verpflichtet. Beanstandungen sind unverzüglich vorzubringen.
2. Alle beiderseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entstandenen oder mit ihm im Zusammenhang stehenden Ansprüche sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach Fälligkeit, spätestens jedoch einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen, andernfalls verfallen sie.

## § 21 Vertragsänderungen

Neuabschluss und Änderungen des Vertrages sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

## § 22 Merkblatt / Informationsschrift / Betriebsordnung

Der Mitarbeiter bestätigt durch seine Unterschrift, ein von dp Planzeit unterschriebenes Exemplar des Mitarbeitervertrages und das Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit über das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erhalten zu haben. Sofern der Mitarbeiter Ausländer ist, wird der Arbeitsvertrag und das Merkblatt, auf besonderen Wunsch des Mitarbeiters, in seiner Muttersprache ausgehändigt.

## § 23 Unfallverhütung

Der Mitarbeiter ist zur Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften verpflichtet. Die wichtigsten Unfallverhütungsvorschriften hängen im Büro der Firma dp Planzeit aus. Weitere im Kundenbetrieb geltende Unfallverhütungsvorschriften liegen dort zur Einsicht aus. Der Mitarbeiter hat sich über die Gefahren seines Arbeitsplatzes durch einen entsprechend qualifizierten Mitarbeiter des Kunden zu informieren.

Durch seine Unterschrift bestätigt der Mitarbeiter folgende Punkte ausdrücklich:

- Es sind Schutzschuhe sowie jede weitergehende persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung zu benutzen, die für den jeweiligen Arbeitsplatz erforderlich ist.
- Sofern die dem Mitarbeiter kostenlos ausgehändigte Schutzausrüstung und Arbeitskleidung nicht ausreicht, hat er vor Aufnahme der Arbeit die fehlenden Teile vom Entleiher anzufordern.
- Verlorene, defekte oder verbrauchte Schutzausrüstung bzw. Arbeitskleidung ist unverzüglich dp Planzeit zu melden, gleichzeitig ist Ersatz anzufordern.
- Mitarbeiter von dp Planzeit dürfen Arbeitsräume und Betriebseinrichtungen nicht unbefugt betreten bzw. Arbeitsstoffe nicht unbefugt benutzen. Das gilt besonders für abgesperrte oder durch Warntafeln gekennzeichnete Räume und Plätze.
- Stellt der Mitarbeiter von dp Planzeit sicherheitstechnische Mängel fest, so hat er diese zu beseitigen (besonders bei akuter Gefahr) oder dem Entleiher zu melden.

Der Mitarbeiter von dp Planzeit muss jeden Arbeits- und Wegeunfall, auch wenn er keine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, dp Planzeit und dem Entleiher melden. Der Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er die Grundsatzunterweisung zur Sicherheit am Arbeitsplatz erhalten hat.

## WICHTIG!

Die Reichsversicherungsordnung verpflichtet den Mitarbeiter zur Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und sieht im Falle von Zuwiderhandlung Bußgelder bis zu 10.225,84 € vor.

Die geltende Rechtsprechung gibt dem Arbeitgeber das Recht, bei einem Unfall, der durch Nichtbeachtung der Unfallverhütungsvorschriften entsteht, die Lohnfortzahlung zu verweigern. Deshalb bittet die Geschäftsleitung von dp Planzeit alle Mitarbeiter in ihrem eigenen Interesse, die erforderliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung zu tragen und die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten!

## § 24 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommende, wirksame Vereinbarung zu ersetzen.

Oldenburg, den           

---

Unterschrift dp Planzeit GmbH

---

Unterschrift Mitarbeiter