

Arbeitsvertrag Spezialitätenkoch/in

Zwischen der Firma / dem Restaurant

Inhaber/in

Anschrift(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

Und

Herrn/ Frau

geb. am Geburtsort

wohnhaft(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Arbeitsgebiet

Herr/Frau wird im thailändischen

Spezialitätenrestaurant als Spezialitätenkoch/in eingestellt.

Der Arbeitsort ist

§ 2 Vertragsbeginn

Das Arbeitsverhältnis beginnt mit Ankunft in Deutschland und wird zunächst auf die Dauer von 4 Jahren befristet geschlossen. Während der Vertragsdauer kann beiderseitig mit einer tariflichen Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

§ 3 Arbeitszeit / Überstunden

Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich Stunden in Wechselschicht. Es gilt als eineTage-Woche als vereinbart. Die Dienstzeit ist dem Dienstplan zu entnehmen. Auch Teilzeit ist möglich. Die tägliche Arbeitszeit darf **9** Stunden nicht überschreiten.

Überstunden dürfen nur auf ausdrückliche Anordnung des Betriebsinhabers bzw. seines Vertreters geleistet werden. Sie sind im Rahmen der tariflichen Bestimmung zulässig und wie Feiertagsarbeit mit der Bezahlung abgegolten. Der Überstundenlohn beträgt brutto Euro (er erfolgt nach tariflichen Bestimmungen in jedem Bundesland) oder anfallende Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen. Verbleibende Entgeltansprüche aus Überstunden sind mit Ablauf des Monats fällig, in dem sie geleistet wurden.

§ 4 Vergütung / Unterkunft / Verpflegung

Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt **brutto** **Euro**

(in Worten Euro).

Die Bezüge werden nachträglich am Ende Monats bezahlt.

Die Bestimmungen des jeweils gültigen Tarifvertrages (Lohn – und Manteltarif) für das Hotel - und Gaststättengewerbe sind Bestandteil dieses Arbeitsvertrages.

Der Arbeitgeber stellt eine angemessene Unterkunft und Mahlzeiten kostenlos zur Verfügung. Die hierbei anfallenden Kosten sind in der Entgeltabrechnung mit den amtlichen Sachbezugswerten zu berücksichtigen.

Die Flugkosten der Hin - und Rückreise sowie die Fahrtkosten vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Beschäftigungsort übernimmt der Arbeitgeber.

§ 5 Jahressonderzahlungen

Sonderleistungen des Arbeitgebers wie Prämien, gelten als freiwillig, auch wenn sie wiederholt und ohne ausdrücklichen Hinweis auf die Freiwilligkeit erfolgen und begründen keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft.

§ 6 Abtretungs und Verpfändungsverbot

Alle Kosten für eventuelle Pfändungen trägt der Arbeitnehmer.

Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, gegenwärtige oder zukünftige Lohnforderungen an Dritte abzutreten. Derartige Abtretungen sind gegenüber dem Arbeitgeber unwirksam.

§ 7 Urlaub

Der Urlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und beträgt Arbeitstage im Jahr. Die Lage des Urlaubs wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der berechtigten Belange der Arbeitnehmer festgelegt.

Der Jahresurlaub muss bis spätestens zum des Folgejahres genommen werden.

§ 8 Arbeitsverhinderung

Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich, möglich am ersten Tag des Arbeitsausfalls unter Angabe der Gründe mitzuteilen. Ist die Arbeitsverhinderung vorher bekannt, so ist rechtzeitig die Einwilligung des Arbeitgebers einzuholen.

Bei Erkrankung hat der Arbeitnehmer darüber hinaus unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen, eine ärztliche Bescheinigung nachzureichen. Bei Erkrankung von Kindern des Arbeitnehmers übernimmt der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung. Somit ist der Anspruch auf bezahlte Freistellung ausgeschlossen.

§ 9 Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten bedürfen der schriftlichen Genehmigung des Arbeitgebers. Während der Dauer des Vertrages darf der Arbeitnehmer ohne Genehmigung der Firma weder ein Handelsgewerbe betreiben noch in dem Handelszweig der Firma für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen.

§ 10 Vertraulichkeit und Geheimhaltung

Der Angestellte muss über alle betrieblichen Angelegenheiten, an deren Geheimhaltung die Firma ein berechtigtes Interesse hat, Stillschweigen bewahren und zwar nicht nur betriebsfremden Personen, sondern auch Firmenangehörigen gegenüber. Auf die gesonderte Verpflichtungserklärung wird hingewiesen. Dies gilt auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses.

§ 11 Probezeit und Kündigung

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit, in der das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von vier Wochen zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Insbesondere gelten als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung wiederholte Trunkenheit im Betrieb, grobe Beleidigung von Betriebsangehörigen und Gästen, geschäftsschädigendes Verhalten, nicht unverzüglicher Krankmeldung sowie Vorlegen eines ärztlichen Attestes nach Abmahnung, Nichtablieferung im Betrieb gefundener Gegenstände bzw. Werte sowie zu spät kommen trotz Abmahnung.

§ 12 Vertragsstrafe

Wer den Vertrag bricht oder schuldhaft die Lösung Betrages außerhalb der normalen Kündigungsfristen herbeiführt, schuldet dem anderen Teil unbeschadet eines weitergehenden Schadensersatzanspruches eine Vertragsstrafe in Höhe des anteiligen Lohnes für einen Monat. Die Vertragsstrafe kann von beiden Vertragspartnern gegen Zahlungsansprüche gleich welcher Art aus dem Vertragsverhältnis aufgerechnet werden.

§ 13 Anzeigepflicht

Sachen, die in den Gasträumen gefunden werden, sind sofort beim Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter abzugeben.

§ 14 Nebenabreden und Vertragsveränderungen

Weitere Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Ort Datum Ort Datum

.....

.....

Unterschrift
Arbeitgeber
Stempel

Unterschrift
Arbeitnehmer