

ARBEITSVERTRAG FÜR TAXI- BZW. MIETWAGENFAHRER/INNEN

(Nicht Zutreffendes streichen)

zwischen dem/der Unternehmen/er/in

(als Arbeitgeber/in)

und
dem/der Arbeitnehmer/in

(Name, Vorname)

(Anschrift)

(Geburtstag, Geburtsort, Staatsangehörigkeit)

Soz.-Vers.-Ausweis

Nr.:

Ausst.-Datum:

Führerschein

Klasse:

Listen-Nr.:

Ausst.-Datum:

Ausst. Behörde:

Fahrerlaubnis
zur Fahrgastbeförderung

Listen-Nr.:

Ausst.-Datum:

Ausst. Behörde:

Gültig bis:

Arbeitserlaubnis
(sofern kein EU-Angehöriger)

(Nr., Ausst.-Datum, ausst. Behörde)
(nachfolgend Arbeitnehmer)

§ 1 Persönliche Voraussetzungen

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in werden nachfolgend geschlechtsneutral als Arbeitnehmer bezeichnet.

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er

- a) im Besitz der oben genannten Papiere ist;
 - b) uneingeschränkt arbeitsfähig und frei von ansteckenden Krankheiten ist;
 - c) Leistungen einer Agentur für Arbeit bzw. vom Sozialamt oder von anderen Sozialversicherungsträgern bezieht / nicht bezieht.
- (2) Die Entziehung oder der Verlust eines der oben genannten Papiere sowie jeder Ausspruch eines Fahrverbotes sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Der Arbeitnehmer ist weiterhin darüber belehrt worden, dass er im Falle der Beschlagnahme oder des Verlustes der Fahrerlaubnis oder der Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung nicht berechtigt ist, Fahrgastbeförderungen für den Arbeitgeber durchzuführen.
- (3) Sofern ein Personalfragebogen verwendet wurde, ist dessen Inhalt Bestandteil des Arbeitsvertrages.
- (4) Der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass er bei der Arbeit stets seinen gültigen Personalausweis oder Reisepass sowie die erforderlichen Fahrzeugpapiere, Ausrüstungsgegenstände und Genehmigungsurkunden bzw. gekürzte amtliche Ausfertigung mitzuführen hat.

§ 2 Beginn / Probezeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als Taxifahrer/Mietwagenfahrer

ab dem _____

eingestellt.

oder

(1) Der Arbeitnehmer wird als Kraftfahrer für alle im Unternehmen

betriebenen Verkehre bzw. als _____

ab dem als _____

eingestellt.

Die ersten 4 Monate gelten als **Probezeit**, mit einer beiderseitigen Kündigungsfrist von 14 Tagen.

oder

(1) Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht bereits seit dem Bisher bestand ein mündlicher Arbeitsvertrag. Zur Dokumentation der bestehenden Bedingungen wünschen die Parteien die schriftliche Fixierung der geltenden Bedingungen.

(2) Das Arbeitsverhältnis ist bis zum _____ befristet.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Weisung des Arbeitgebers vorübergehend auch eine andere Tätigkeit auszuüben.

§ 3 Besondere Verpflichtungen

Der/Dem Arbeitnehmer

1. beachtet die einschlägigen Vorschriften für das Taxi- und Mietwagengewerbe sowie die betrieblichen Anweisungen, die ausgehändigt worden sind;
2. behandelt die Fahrgäste höflich und rücksichtsvoll;
3. wird keine Person unentgeltlich befördern;
4. ist es untersagt, andere als die im Unternehmen üblicher Weise genutzten Vermittlungssysteme für Fahraufträge zu nutzen, dies gilt ausdrücklich besonders für auf direkte Fahrtenvermittlung zwischen Fahrgast und Fahrer ausgelegte Mobilfunk-Applikationen („Apps“). Eine Nutzung anderer als der im Unternehmen üblicher Weise genutzten Systeme ist nur bei ausdrücklicher, schriftlicher Erlaubnis des Unternehmers gestattet;
5. ist verantwortlich für den verkehrssicheren Zustand des Fahrzeugs und meldet jeden Mangel/Unfall unverzüglich dem/der Arbeitgeber/in;
6. erledigt die erforderlichen Nebenarbeiten, insbesondere die Fahrzeugpflege;
7. ist für vorsätzliche oder fahrlässige Beschädigungen des Fahrzeugs schadensersatzpflichtig;
8. ist ersatzpflichtig für sonstige von ihm/ihr verursachten Schäden.
9. bestätigt, dass es ihm untersagt ist, Privatfahrten mit den Fahrzeugen des Arbeitgebers durchzuführen.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Der Arbeitseinsatz wird unter Beachtung der geltenden Arbeitszeitbestimmungen individuell oder nach den Schichtenteilungen vereinbart. Der Arbeitnehmer ist zu Sonn- und Feiertagsarbeit sowie zulässiger Mehrarbeit verpflichtet.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden pro Woche und verteilt sich im Regelfall wie folgt:

Montag
Dienstag
Mittwoch
Donnerstag
Freitag
Samstag
Sonntag

Der Arbeitnehmer hat den Beginn, das Ende und die Arbeitszeiten insgesamt täglich zu erfassen, durch seine Unterschrift zu bestätigen und dem Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassung innerhalb von 7 Tagen zur Verfügung zu stellen.

(3) Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe mit der voraussichtlichen Dauer sofort (ggf. telefonisch) mitzuteilen. Des Weiteren ist unverzüglich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beizubringen.

(4) Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung - gleich welcher Art - bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 5 Arbeitsentgelt

(1) Lohnabrechnungs- und Lohnzeitraum ist der Monat.

Es gilt der gesetzliche Mindestlohn

oder

der Stundenlohn beträgt EUR _____

oder

der Wochen-/Monatslohn beträgt EUR _____

oder

der Lohn beträgt _____% vom Bruttoumsatz abzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer, mindestens jedoch den gesetzlichen Mindestlohn brutto pro Zeitstunde auf den Kalendermonat gerechnet für Arbeitsstunden.

Folgende Zuschläge werden bezahlt (vom Arbeitgeber auszufüllen):

.....

.....
(2) Rückzahlungsverpflichtungen des Arbeitnehmers aus Vorschüssen werden mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

§ 6 Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält einen Jahresurlaub von kalenderjährlich _____Werktagen.

Übergesetzlicher Urlaub, der nicht spätestens bis zum 31.3. des folgenden Kalenderjahres genommen wird, verfällt.

Der Arbeitgeber fordert hiermit den Arbeitnehmer auf, sowohl im Jahr des Vertragsabschlusses als auch in den darauffolgenden Jahren den ihm jeweils zustehenden gesetzlichen Urlaubsanspruch in Natura zu nehmen. Der Arbeitnehmer erklärt mit seiner Vertragsunterschrift, dass er hiervon Kenntnis genommen hat und auf eine jeweils neue arbeitgeberseitige Aufforderung in jedem folgenden Kalenderjahr ausdrücklich verzichtet. Dieser Verzicht kann vom Arbeitnehmer jederzeit widerrufen werden, ohne dass ihm hieraus ein Nachteil entsteht.

Der Arbeitnehmer erklärt weiterhin, dass er seitens des Arbeitgebers davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres verfällt, falls er diesen trotz der vorstehenden Aufforderung nicht rechtzeitig in Anspruch nimmt. Auch diesbezüglich erklärt der Arbeitnehmer, dass er ausdrücklich darauf verzichtet, in jedem neuen Kalenderjahr vom Arbeitgeber auf die Konsequenzen einer unterlassenen rechtzeitigen Beantragung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs hingewiesen zu werden. Dieser Verzicht kann vom Arbeitnehmer jederzeit widerrufen werden, ohne dass ihm hieraus ein Nachteil entsteht.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch, der wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder anderen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Umständen im Urlaubsjahr nicht genommen werden kann, verfällt mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres.

Über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubstage

Hinsichtlich des über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaubs besteht seitens des Arbeitgebers weder eine Verpflichtung, den Arbeitnehmer aufzufordern, diesen rechtzeitig im jeweiligen Kalenderjahr zu nehmen, noch hat er den Arbeitnehmer auf die Folgen eines nicht rechtzeitig geltend gemachten diesbezüglichen Urlaubs hinzuweisen. Insoweit obliegt es dem Arbeitnehmer, im Kalenderjahr des Vertragsabschlusses sowie in jedem folgenden Kalenderjahr über die ihm jeweils zustehenden Urlaubstage, welche über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehen, in eigener Verantwortung zu disponieren.

Für einen über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub des Weiteren, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf des 31. März des auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres auch dann verfällt, wenn der Urlaub im Urlaubsjahr und/oder Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder anderen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Verhinderungsgründen nicht genommen werden kann.

§ 7 Datenschutz

Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er – sofern er im Rahmen seiner Tätigkeit mit personenbezogenen Daten in Kontakt kommt – umfassend über den Inhalt der wesentlichen gesetzlichen Vorschriften der geltenden Datenschutzbestimmungen (Datenschutz-Grundverordnung - DS-GVO sowie Bundesdatenschutzgesetz – BDSG neu) informiert wurde. Auf Wunsch werden dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vorschriften auszugsweise zur Verfügung gestellt.

An dieser Stelle wird ergänzend auf die entsprechenden Muster des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit sowie der jeweiligen Datenschutzbehörden der Bundesländer verwiesen, die in der jeweils aktuellen Fassung aus dem Internet (z.B. www.bfdi.bund.de; www.tfdi.de; www.datenschutz.rlp.de) beziehbar sind.

Dem Arbeitnehmer ist in diesem Zusammenhang bekannt, dass er personenbezogene Daten, die ihm im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bekannt geworden sind oder noch bekannt werden, nicht ohne Befugnis verarbeiten (das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, die Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung von Daten) oder diese Daten Dritten unbefugt mitteilen oder zugänglich machen darf.

Diese Verpflichtung auf das sogenannte „Datengeheimnis“ des Arbeitnehmers besteht ohne zeitliche Begrenzung und gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass nach § 42 BDSG neu und anderen Strafvorschriften, sowie Bußgeldtatbeständen in der DS-GVO und dem BDSG neu Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen durch Freiheits- oder Geldstrafen sowie Bußgelder in zum Teil empfindlicher Höhe geahndet werden können. Der Arbeitnehmer wird ferner darauf hingewiesen, dass solche Verstöße eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen und entsprechende arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen können.

Über die Verpflichtung auf das Datengeheimnis und die hieraus für den Arbeitnehmer resultierenden Pflichten im Rahmen seines inner- und außerdienstlichen Verhaltens ist er vollständig unterrichtet worden.

§ 8 Kündigungsfrist

Soweit dem Betrieb weniger als 20 Arbeitnehmer regelmäßig angehören, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit 4 Wochen; im Übrigen gelten die tarifvertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese Kündigungsmöglichkeiten gelten auch im Falle der Befristung.

§ 9 Salvatorische Klausel

Änderungen und Ergänzungen sowie Kündigung / oder Auflösung dieses Vertrages bedürfen immer der Schriftform; mündliche Nebenabreden sind ungültig.

Die etwaige Ungültigkeit einzelner Vereinbarungen dieses Vertrages berührt nicht die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen.

§ 10 Ausschlussfrist

Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform schriftlich gegenüber der jeweils anderen Partei geltend gemacht werden. Lehnt der Anspruchsgegner den Anspruch in Textform ab oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der in Textform erfolgten Geltendmachung, verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von drei weiteren Monaten nach der Ablehnung oder nach Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht werden. Vorstehende Regelungen gelten nicht bei Ansprüchen wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen.

Diese Ausschlussfrist gilt nicht für den gesetzlichen Mindestlohn.

§ 11 Zusätzliche Vereinbarungen

Ort/Datum

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)