

# ARBEITSVERTRAG MINIJOB

Zwischen

TK Logistik AB  
vertreten durch Ingo Dahl  
Johanneslundsvägen 2, 194 61 Upplands  
Väsby, Schweden

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

## **§ 1 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der \_\_\_\_\_.
- (2) Dieser Vertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

## **§ 2 Probezeit**

Die Probezeit beträgt 30 Tage. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitgeber, als auch vom Arbeitnehmer mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

## **§ 3 Tätigkeit**

- (1) Der Arbeitnehmer nimmt folgende Tätigkeit auf: Manager für Paketannahme und-

bearbeitung.

(2) Im Rahmen dieser Tätigkeit wird der Arbeitnehmer mit folgenden Aufgaben beschäftigt:

Im Rahmen dieser Tätigkeit wird der Arbeitnehmer mit folgenden Aufgaben beschäftigt:

- Empfangen, Sortieren und Versenden von Waren per Post.
- Kontrolle der eingehenden und ausgehenden Bestellungen.
- Versand übergroße-Pakete.
- Belegvorbereitung.
- Verwenden Sie Ihr eigenes Gerät, um Aufträge zu verarbeiten.(Computer, Tablet, Telefon). Dafür ist eine monatliche Entschädigung vorgesehen.
- Sorgen Sie für einen reibungslosen Betrieb mit unserem Unternehmen.
- Sorgfältige Kontrolle der Dokumente während der Arbeit: Halten Sie die Dokumente, senden Sie die Berichte richtig und pünktlich zu seinem Vorgesetzten.
- Drucken, Ausfüllen von Dokumenten, Sammeln von notwendigen Informationen.
- Verfolgen Sie alle Vorgänge bei der Ausführung von Aufgaben sorgfältig und befolgen Sie alle Anweisungen Ihres Vorgesetzten sorgfältig und genau.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich dazu, die beschriebenen Tätigkeiten, unter Berücksichtigung seiner Interessen und soweit dies zumutbar ist, auch an einem anderen Ort innerhalb Deutschlands auszuüben. Dies ist nicht mit einer Lohnminderung verbunden.

#### **§ 4 Arbeitszeit**

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 10 Stunden.

(2) Der Arbeitnehmer arbeitet wöchentlich an 5 Arbeitstagen.

(3) Deren Beginn und Ende richtet sich nach der individuellen betrieblichen Einteilung, die für die tägliche Arbeitszeit erstellt wird.

(4) Der Arbeitgeber behält sich die Anordnung von Überstunden unter der Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeit und der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers vor. Die geleisteten Überstunden werden durch zusätzliche Freizeit ausgeglichen.

## **§ 5 Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen gemäß § 3 BUrlG.

(2) Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen vertraglichen Urlaub von 40 Arbeitstagen. Durch die Urlaubsgewährung werden zunächst die gesetzlichen und anschließend die vertraglichen Urlaubstage erfüllt, es sei denn es wurde etwas anderes vereinbart.

(3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr vom Arbeitgeber gewährt und vom Arbeitnehmer genommen werden. Der Urlaub kann nur auf das Folgejahr übertragen werden, wenn eine schriftliche Vereinbarung vorliegt. Soll die Übertragung gewährt werden, muss der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden.

(4) Der vertraglich vorgesehene (zusätzliche) Urlaub erlischt durch krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, wenn er nicht bis zum 31. März des Folgejahres in Anspruch genommen wurde.

(5) Der vertraglich vorgesehene Urlaub mindert sich um 1/12 für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat.

(6) Der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vollständig in Natur gewährte gesetzliche Mindesturlaub ist gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

## **§ 6 Arbeitsentgelt**

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von 520 € (fünfhundertzwanzig Euro).

(2) Sollte der Arbeitgeber irrtümlich den Betrag der Arbeitsvergütung übersteigen, hat der Arbeitnehmer ihm dies unverzüglich anzuzeigen und zu erstatten.

(3) Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, freiwillig eine zusätzliche Zahlung (Sonderzahlung) zu gewähren. Die zusätzliche Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Sonderzahlungen für die Zukunft, auch wenn die Sonderzahlung wiederholt und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.

(4) Ein Anspruch auf Sonderzahlung besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis ruht und kein Anspruch auf Arbeitsvergütung besteht. Diese Regelung gilt besonders für Elternzeit und unbezahlte Freistellung. Des Weiteren ist stets Voraussetzung für einen Anspruch auf Arbeitsvergütung, dass das Arbeitsverhältnis am Zahltag weder beendet noch gekündigt ist.

- (5) Überstunden werden gemäß dem Tarif separat vergütet, bis zu 20 Euro pro Stunde. Die Höhe richtet sich nach der Komplexität der vom Mitarbeiter durchgeführten Aufgaben. Diese Zahlungen erfolgen in Form regelmäßiger finanzieller Prämien vom Unternehmen.
- (6) Inflationsausgleichsprämie: Die Höhe wird vom Unternehmensmanagement festgelegt und beträgt bis Dezember 2024 monatlich bis zu 500 Euro.
- (7) Die Gehaltszahlung erfolgt alle 30 Kalendertage. Die erste Gehaltszahlung an den Mitarbeiter erfolgt nach Abschluss der Probezeit im Unternehmen.
- (8) Der Urlaubsgeld des Mitarbeiters beträgt 50 Prozent seines monatlichen Gehalts.
- (9) Weihnachts- und Neujahrs-Finanzboni betragen zwischen 50 und 100 Prozent des festen Monatsgehalts des Mitarbeiters. Die Höhe solcher Zahlungen wird vom Unternehmensmanagement festgelegt und bestimmt.

## **§ 7 Aufwendungsersatz**

- (1) Die Erstattung von Reisekosten, Spesen und sonstigen Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Ausübung seiner Tätigkeiten nach diesem Arbeitsvertrag entstehen, werden dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber erstattet, soweit eine interne Richtlinie besteht.
- (2) Die Erstattung dieser Kosten begrenzt sich auf die steuerlich zulässige Höchstgrenze. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber in diesem Rahmen die Belege vorzulegen.

## **§ 8 Steuer und Sozialversicherung**

- (1) Der Arbeitgeber trägt die pauschalierte Lohnsteuer von 2 % des monatlichen Bruttogehalts.
- (2) Der Arbeitnehmer unterliegt der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Der Arbeitgeber entnimmt dem Gehalt des Arbeitnehmers monatlich einen Betrag von 3,9 % und führt diesen an die Rentenversicherung ab.
- (3) Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich von seiner Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen gemäß § 6 Abs. 1b SGB.
- (4) Der Arbeitnehmer hat den Antrag auf Befreiung dem Arbeitgeber zu übergeben. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Antrag spätestens sechs Wochen nachdem er diesen erhalten hat, an die zuständige Einzugsstelle weiterzuleiten.
- (5) Die Befreiung wirkt vom Vorliegen der gesetzlichen Befreiungsvoraussetzungen an, wenn sie innerhalb von drei Monaten beantragt wird, andernfalls vom Eingang des Antrags an.

## **§ 9 Krankheit**

(1) Sollte der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig sein, so besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung der Arbeitsvergütung bis zu einer Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Die Arbeitsverhinderung muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden.

(3) Diese Vorlegungspflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen.

## **§ 10 Geistiges Eigentum**

(1) Rechtsfolgen aus Erfindungen oder technischen Verbesserungsvorschlägen des Arbeitnehmers richten sich nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz.

(2) Alle restlichen Werke des Arbeitnehmers, die sich aus dessen Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsvertrags ergeben, unterliegen dem Urheberrechtsgesetz.

## **§ 11 Wettbewerbsvereinbarung**

(1) Solange das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber besteht, hat der Arbeitnehmer jegliche Konkurrenztaetigkeit zu unterlassen gemäß § 60 HGB.

(2) Des Weiteren darf der Arbeitnehmer nicht durch selbstständige Tätigkeit oder als Arbeitnehmer eines Dritten eine Konkurrenztaetigkeit ausüben.

## **§ 12 Nebentätigkeit**

Der Arbeitnehmer ist nicht dazu berechtigt, einer weiteren geringfügigen Beschäftigung nachzugehen. Sollte der Arbeitnehmer eine weitere geringfügige Beschäftigung aufnehmen wollen, ist er dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber dies unverzüglich vor Beginn der weiteren Beschäftigung anzuzeigen.

Sollte der Arbeitnehmer diese Pflichten verletzen, hat er dem Arbeitgeber den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

## **§ 13 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich dazu, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch darüber hinaus Stillschweigen über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, geschützte und personenbezogene Daten gemäß Bundesdatenschutzgesetz zu bewahren und zu keinem anderen als dem zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck Informationen bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder auf sonstige Art und Weise zu nutzen.

## § 14 Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis dieses Arbeitsvertrages ist unbefristet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind dazu berechtigt, den Vertrag ordentlich zu kündigen.

(2) Die Probezeit beträgt 30 Tage. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die ordentliche Kündigung kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer erfolgen.

(3) Nach Ablauf der Probezeit des Arbeitnehmers gelten die gesetzlichen Fristen über die Kündigung nach § 622 BGB.

Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers kann von den Parteien mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden gemäß § 622 Abs. 1 BGB. Die Verlängerung der Kündigungsfrist des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemäß § 622 Abs. 2 BGB.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Durch die Freistellung werden dem Arbeitnehmer verbleibende Urlaubsansprüche und eventuelles Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto angerechnet. Der durch seine Arbeitskraft erzielte Verdienst wird dem Arbeitgeber auf den Vergütungsanspruch angerechnet.

(5) Mit Vollendung des gesetzlich festgelegten Renteneintrittsalters endet das Arbeitsverhältnis, es sei denn, es wurde eine andere Vereinbarung diesbezüglich zwischen den Parteien geschlossen.

(6) Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf eines Monats, wenn der zuständige Sozialversicherungsträger dem Arbeitnehmer einen Bescheid zustellt, der die dauerhafte volle Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers feststellt.

Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag zurücknimmt oder seinen Antrag auf Rente auf Zeit einschränkt.

Des Weiteren hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über den Zugang eines solchen Bescheids zu informieren. Sollte der Arbeitnehmer mit Zugang des Bescheids nicht sofort eine Rentenzahlung erhalten, so endet das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Sollte eine Rente auf Zeit gewährt werden, ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens aber bis zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses.

(7) Die Kündigung bedarf der Schriftform und ist vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen.

### **§ 15 Rückgabe von Betriebseigentum**

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Gegenstände an den Arbeitgeber herauszugeben, die ihm im Rahmen seines Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber oder Dritte zur Verfügung gestellt wurden.

Hierzu gehören auch Daten und Datenträger, die in der Nutzungs- und Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers stehen. Die Daten dürfen nur mit der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers gelöscht werden. Zurückbehaltungsrechte sind ausgeschlossen.

### **§ 16 Verfall- und Ausschlussfristen**

(1) Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsvertrag begründen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablauf ihres Fälligkeitsdatums geltend gemacht werden. Ansprüche müssen dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend gemacht werden. Sollte der Arbeitgeber den Anspruch ablehnen, kann dieser innerhalb einer Frist von drei Monaten eingeklagt werden.

(2) Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen, bleiben von dieser Regelung unberührt.

(3) Die Ausschlussfrist ist nicht auf Ansprüche, die der Arbeitnehmer in Bezug auf den gesetzlichen Mindestlohn fordert, anwendbar, es sei denn der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers geht über den Mindestlohn hinaus.

### **§ 17 Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen**

Einzelne Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können nach Abschluss des Arbeitsvertrages durch Betriebsvereinbarung geändert werden. Es gelten vom Zeitpunkt der Änderung an ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung, auch wenn die für den Mitarbeiter ungünstiger sind.

### **§ 18 Vertragsänderungen und Nebenabreden**

(1) Durch das reine Verhalten des Arbeitgebers lassen sich keine Rechtsansprüche des Arbeitnehmers begründen. Einvernehmliche Vertragsänderungen müssen in schriftlicher Form abgegeben werden.

(2) Sollten Bestimmungen dieses Vertrages einzeln unwirksam sein, so wird dadurch nicht der gesamte Vertrag unwirksam.

(3) Des Weiteren verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber unverzüglich Veränderungen, die seine Person betreffen, mitzuteilen. Dazu gehören beispielsweise Veränderungen seines Familienstands und der Adresse.

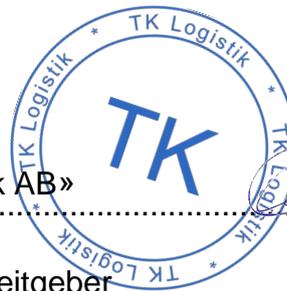
.....

Ort, Datum

.....

Arbeitnehmer

Ingo Dahl «TK Logistik AB»



*Ingo Dahl*

.....

Arbeitgeber