|  |  |
| --- | --- |
| A R B E I T S V E R T R A G  zwischen  ……………………..  …………………………………………………  ‑ nachstehend Arbeitgeber/in genannt ‑  **und**  ..................................................  ...............................................................  ‑ nachstehend Arbeitnehmer/in genannt ‑  wird folgender, nicht einem Tarifvertrag unterliegender **Arbeitsvertrag** geschlossen:  Dem Arbeitnehmer sind die typischen Arbeitsbedingungen, die sich aus der Arbeit ergeben, insbesondere auch die unregelmäßige und auch auszudehnende Arbeitszeit, die Witterungsabhängigkeit und die Notwendigkeit der Sorgfalt bei der Ernte, bekannt. Insbesondere muss der Arbeitnehmer körperlich für diese Tätigkeit geeignet sein und über eine hinreichende Qualifikation für diese Tätigkeit verfügen.  Es wird vereinbart:  **§ 1 Art und Ort der Tätigkeit**  (1) Der/Die Arbeitnehmer/-in wird ab dem ………………. unbefristet als ……………………… eingestellt. Während der ersten 6 Monate wird eine Probezeit vereinbart, während dieser kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen schriftlich und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Beginn ist ausgeschlossen.  (2) Der/Die Arbeitnehmer/-in hat die ihm/ihr übertragenen Arbeiten nach der allgemeinen Weisung des Arbeitgebers sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Der Arbeitsort ist ………………………. Der Arbeitsort kann wechseln und wird durch den Arbeitgeber rechtzeitig bekanntgegeben.  (3) Er/ Sie verpflichtet sich, alle zumutbaren Arbeiten zu verrichten. (4) Der/Die Arbeitnehmer/-in verpflichtet sich, Verschwiegenheit über alle betrieblichen Angelegenheiten zu wahren, die ihm/ihr während des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnis gelangen. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Sollten aus einer Verletzung dieser Verschwiegenheitsverpflichtung finanzielle Nachteile oder Beeinträchtigungen anderer Art für den Arbeitgeber resultieren, so ist der/die Arbeitnehmer/-in auch über das Beschäftigungsverhältnis hinaus zum Schadensersatz verpflichtet.  **§ 2 Arbeitszeit**  (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ……………Stunden wöchentlich.  Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, insbesondere zur Sicherstellung von Ernte und Vermarktung im Rahmen des gesetzlich Zulässigen erforderlichenfalls Mehrarbeit zu leisten.  (2) Arbeit ist auch an Samstagen sowie an Sonn- und Feiertagen zu erbringen, sofern eine betriebliche Notwendigkeit hierfür besteht.  (3) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden betrieblich geregelt.  (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit anzuordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Hierbei ist eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten. Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die in § 4 geregelte Vergütung entsprechend des Verhältnisses der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.  **§ 3 Vergütung**  (1) Der Lohn beträgt je Stunde ……………€ / brutto.  (2) Zuschläge für Mehrarbeit sowie für Sonn- und Feiertagsarbeit werden nicht gezahlt.  (3) Die Entlohnung richtet sich im Übrigen nach der übertragenen Arbeit, die entsprechend den betrieblichen Regelungen und Notwendigkeiten entweder im Akkord, Prämien- oder Stundenlohn zu verrichten ist. Ein Anspruch auf dauernde oder zeitweilige Beschäftigung im Leistungslohn besteht nicht. Wird ein Leistungslohn gezahlt, so ist dieser in einer besonderen Vereinbarung festzusetzen.  **§ 4 Urlaub**  (1) Der/Die Arbeitnehmer/-in hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub entsprechend der Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes, d.h. 2 Werktage für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bei einer 6-Tage-Woche. Der Samstag gilt als Werktag.  (2) Ein Urlaubsanspruch entsteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nicht ununterbrochen einen vollen Monat bestanden hat.  (3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Für einen etwaigen Verfall dieses Urlaubsanspruchs gelten die gesetzlichen Verfallfristen des Bundesurlaubsgesetzes, so dass die Ansprüche grundsätzlich am 31.03. des Folgejahres verfallen. Kann der gesetzliche Mindesturlaub aufgrund von Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verfällt eine aus diesem Grund nicht genommener Urlaub nur dann, wenn er nicht bis zum 31.03. des übernächsten Kalenderjahres genommen wird.  **§ 5 Kündigung / Beendigung des Arbeitsverhältnisses**  (1) Der Arbeitsvertrag ist nach der Probezeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats ordentlich kündbar. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen.  Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis:  (a) zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,  (b) fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,  (c) acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,  (d) zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,  (e) zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,  (f) 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,  (g) 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.  Die Verlängerung der Kündigungsfristen für den Arbeitgeber gilt gleichermaßen für den Arbeitnehmern.  (2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt. Eine arbeitgeberseitige fristlose Kündigung gilt hilfsweise zugleich als ordentliche, fristgerechte Kündigung.  (3) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.  (4) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.  (5) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem ein Rentenbescheid zugestellt wird, nachdem der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Zustellung des Rentenbescheids ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.  **§ 6 Krankheit / Verhinderung**  (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich nach Kenntnis, möglichst vor dem Zeitpunkt der erwarteten Arbeitsaufnahme mitzuteilen.  (2) Für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer ab dem 2. Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.  (3) Für die Entgeltfortzahlung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Soweit der Arbeitnehmer seinen Anzeige- und Nachweispflichten schuldhaft nicht nachkommt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Entgeltfortzahlung zu verweigern.  (4) § 616 BGB findet auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung.  (5) In begründeten Fällen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers und auf dessen Kosten durch einen Facharzt untersuchen zu lassen.  (6) Soweit die Arbeitsunfähigkeit von Dritten verschuldet ist, gehen die Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers gegen den Schädiger wegen Verdienstausfalls in Höhe des vom Arbeitgeber weiter zu zahlenden Entgelts einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung auf den Arbeitgeber über.  (7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Art und Ursache der Erkrankung anzugeben, wenn dies Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Mitarbeiter erfordert, insbesondere eine Infektionsgefahr. Auf die Regelungen der §§ 42, 43 IfSG wird hingewiesen.  **§ 7 Nebentätigkeit**  Mögliche Regelungen zu Nebenerwerbstätigkeit, Gehaltspfändung o.ä. sind nicht zwingend.  **§ 8 Ergänzungen und Änderungen**  Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer  Wirksamkeit der Schriftform, dies gilt ebenso für die Aufhebung der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen bei Vertragsschluss nicht. Der Arbeitnehmer erklärt, von diesem Vertrag eine Durchschrift erhalten zu haben.  **§ 9 Verfallfristen**  (1) Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist ordnungsgemäß geltend gemacht werden, verfallen.  (2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung bzw. Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.  (3) Diese Verfallfristen gelten nicht für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder aus vorsätzlichen und grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen. Die Verfallsfristen gelten ebenfalls nicht für gesetzlich zwingend unabdingbare Ansprüche, etwa Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG.  **§ 10 Salvatorische Klausel**  (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.  (2) Die Vertragsparteien sind verpflichtet, eine unwirksame Bestimmung durch eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu ersetzen, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten Zweck möglichst nahekommt.  **§ 11 Sonstiges**  Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl oder Adresse unverzüglich Mitteilung zu machen.  **§ 12 Erfüllungsort, Gerichtsstand**  Gerichtsstand ist das für den Erfüllungsort zuständige Arbeitsgericht. Die Parteien vereinbaren als Erfüllungsort den Betrieb des Arbeitgebers.  **§ 13 Vertragsaushändigung**  Der Vertrag wird in zwei Ausfertigungen erstellt, von denen jede Partei eine erhalten hat.  **§ 14 Vorrang**  Die Vertragssprache ist Deutsch. Wird dieser Vertrag in einer Übersetzung zur Verfügung gestellt, behält die deutsche Version Vorrang. | **ТРУДОВИЙ ДОГОВІР**  між  ……………………..  …………………………………………………  ‑ нижче названий роботодавець ‑  та  ..................................................  ...............................................................  ‑ нижче названий працівник ‑  уклали наведений нижче **трудовий договір**, який не підпадає під дію тарифного договору:  Працівнику відомі типові умови праці, пов’язані з виконуваною роботою, зокрема нерегулярний, а також подовжений робочий час, залежність від погодних умов і необхідність догляду за врожаєм. Зокрема, працівник повинен мати фізичні характеристики і достатню кваліфікацію, необхідні для цієї діяльності.  Було узгоджено наступне:  **§ 1 Вид і місце діяльності**  (1) Працівник наймається з …………………… без обмеження терміну роботи в якості ……………………….. За згодою сторін на перші 6 місяців встановлюється випробувальний строк, протягом якого трудові правовідносини можуть бути припинені з ініціативи будь-якої сторони через письмове повідомлення за 2 тижні без зазначення причин. Можливість розірвання трудових правовідносин до їх початку виключається.  (2) Працівник повинен ретельно і сумлінно виконувати доручену йому/їй роботу відповідно до загальних вказівок роботодавця. Місце роботи …………………………. Місце роботи може змінюватися, про що роботодавець своєчасно повідомляє.  (3) Він/вона зобов'язується виконувати всю обґрунтовану роботу. (4) Працівник зобов'язується зберігати в таємниці всі виробничі питання, які стануть йому/їй відомі під час трудових відносин.  Це зобов'язання також буде зберігатися після завершення трудових відносин. Якщо через порушення цього зобов'язання про нерозголошення роботодавцю будуть спричинені фінансові збитки або наслідки іншого типу, працівник зобов'язаний відшкодувати такі збитки навіть за межами трудових відносин.  **§ 2 Робочий час**  (1) Нормальний робочий час становить......................... годин на тиждень.  Працівник зобов’язується виконувати додаткову роботу в рамках, встановлених чинним законодавством, зокрема якщо це необхідно для збору та продажу врожаю.  (2) Робота також повинна виконуватися по суботах, неділях і святкових днях, якщо в цьому є виробнича необхідність.  (3) Початок і кінець щоденного робочого часу регулюються у виробничому порядку.  (4) Роботодавець має право встановити неповний робочий день, якщо виконані умови виплати допомоги по неповній зайнятості. У такому разі має бути дотриманим двотижневий строк для повідомлення. На строк дії неповного робочого часу врегульований у § 4 розмір оплати праці зменшується пропорційно співвідношенню втраченого робочого часу до звичайного робочого часу.  **§ 3 Оплата праці**  (1) Заробітна плата становить ................€ / брутто за годину.  (2) Надбавки за додаткову роботу, а також за роботу по неділях і в святкові дні не виплачуються.  (3) В інших випадках оплата визначається відповідно до переданої роботи, яка повинна виконуватися відповідно до виробничої необхідності та правил, або має застосовуватися відрядна, преміальна або погодинна оплата. При оплаті за виконану роботу право на постійне або тимчасове працевлаштування не надається. При оплаті за виконану роботу це повинно бути зазначено у спеціальній угоді.  **§ 4 Відпустка**  (1) Працівник має право на оплачувану відпустку відповідно до вимог Федерального закону про відпустку, тобто 2 робочих дні за кожен місяць існування трудових відносин. Субота вважається робочим днем.  (2) Право на відпустку не буде надане, якщо трудові відносини не тривали безперервно протягом повного місяця.  (3) Відпустка має надаватися і використовуватися протягом поточного календарного року. Втрата невикористаного права на відпустку регулюється строками, встановленими Федеральним законом про надання відпусток, тобто працiвник втрачає невикористане право на відпустку 31 березня наступного року. Якщо відпустка мінімальної встановленої законом тривалості не може бути використана через непрацездатність, право на таку відпустку, яку не було використано із зазначеної причини, втрачається тільки в тому разі, якщо її не було використано до 31 березня календарного року, що настає за роком, у якому відповідне право втрачається у звичайному порядку.  **§ 5 Розірвання трудового договору / припинення трудових правовідносин**  (1) Після закінчення випробувального строку може бути розірвано з дотриманням встановленого законом строку для розірвання тривалістю чотири тижні станом на п'ятнадцяте число або на кінець календарного місяця. Повідомлення про розірвання договору має бути оформлено у письмовій формі.  При розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця строк для розірвання, якщо трудовi правовідносини:  (a) тривали два роки, становить один місяць станом на кінець календарного місяця,  (b) тривали п'ять років, становить два місяці станом на кінець календарного місяця,  (c) тривали вісім років, становить три місяці станом на кінець календарного місяця,  (d) тривали десять років, становить чотири місяці станом на кінець календарного місяця,  (e) тривали дванадцять років, становить п'ять місяців станом на кінець календарного місяця,  (f) тривали 15 років, становить шість місяців станом на кінець календарного місяця,  (g) тривали 20 років, становить сім місяців станом на кінець календарного місяця.  Зазначене збільшення строків для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця рівною мірою застосовується до розірвання з ініціативи працівника.  (2) Право на негайне розірвання трудового договору залишається незмінним. Негайне розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця субсидіарно спричиняє правові наслідки розірвання трудового договору з дотриманням встановленого для цього строку.  (3) Якщо працівник має намір оскаржити розірвання трудового договору з мотиву його соціальної необґрунтованості або недійсності з інших підстав, він повинен протягом трьох тижнів після отримання письмового повідомлення про розірвання трудового договору звернутися до суду з трудових спорів з позовом про визнання того, що трудовi відносини не були припинені незважаючи на розірвання трудового договору.  (4) Трудові правовідносини припиняються без розірвання трудового договору після закінчення місяця, в якому працівник досягає пенсійного віку згідно з нормами обов'язкового пенсійного страхування.  (5) Трудові правовідносини припиняються також після закінчення місяця вручення повідомлення про призначення пенсії за повним або частковим обмеженням працездатності працівника. Роботодавець має бути негайно повідомлений про вручення повідомлення про призначення пенсії.  **§ 6 Хвороба / неможливість виконання працівником своїх трудових обов'язків**  (1) Працівник зобов'язаний повідомляти роботодавця про кожний випадок неможливості виконання ним своїх трудових обов'язків і про орієнтовну тривалість строку, протягом якого така неможливість зберігатиметься, одразу після того, як працівникові стає про це відомо, по можливості до передбачуваного виходу на роботу.  (2) Працівник зобов'язаний не пізніше другого дня непрацездатності подати медичну довідку про втрату працездатності, дія якої поширюється на весь строк непрацездатності.  (3) Оплата лікарняного листа регулюється законом. У разі винного невиконання працівником своїх обов'язків щодо повідомлення та подання підтвердних документів роботодавець має право відмовити в оплаті лікарняного листа.  (4) § 616 Німецького цивільного уложення не застосовується до трудових відносин.  (5) В обґрунтованих випадках працівник зобов'язаний на вимогу і за рахунок роботодавця пройти обстеження у лікаря-спеціаліста.  (6) У разі настання непрацездатності з вини третіх осіб права вимоги щодо відшкодування шкоди, які працівник має до заподіювача шкоди, з причини вимушеного прогулу переходять до роботодавця в розмірі заробітної плати, яку роботодавець продовжує виплачувати, включно з відрахуваннями на соціальне страхування.  (7) Працівник зобов'язаний зазначати вид і причину хвороби, якщо це вимагають заходи безпеки, якi роботодавець вживає щодо інших працівників, зокрема, за наявності небезпеки зараження. Посилаємося на норми §§ 42, 43 Закону про захист від інфекційних хвороб.  **§ 7 Сумісництво**  Норми, що регулюють сумісництво, звернення стягнення на заробітну плату тощо, не є імперативними.  **§ 8 Доповнення та зміни**  Доповнення та зміни до цього трудового договору є дійсними, тільки якщо  здійснені письмово; це також стосується відмови від вимоги про письмову форму. Додаткові угоди під час укладення договору не укладалися. Працівник підтверджує отримання ним другого примірника цього договору.  **§ 9 Строки пред'явлення вимог**  (1) Усі взаємні вимоги з трудових правовідносин повинні пред'являтися в текстовій формі протягом трьох місяців з дати їх виникнення. Вимоги, які не пред'являються в установленому порядку протягом зазначеного строку, втрачаються.  (2) Якщо інша сторона договору відхилила вимогу або не заявила про свою незгоду протягом двох тижнів після пред’явлення вимоги, вимога втрачає свою силу, якщо протягом трьох місяців після відхилення або після завершення двотижневого строку сторона не подала позов до суду.  (3) Зазначені строки пред'явлення вимог не поширюються на вимоги, що виникають внаслідок заподіяння шкоди життю, тілу або здоров'ю або внаслідок навмисного та грубо необережного порушення обов'язку. Зазначені строки пред'явлення вимог не поширюються на встановлені імперативними нормами закону безумовні вимоги, наприклад, на вимогу про мінімальний розмір оплати праці відповідно до Закону про мінімальний розмір оплати праці.  **§ 10 Незалежність положень договору**  (1) Якщо окремі положення цього договору є або стають повністю або частково недійсними, то це не впливає на дійсність інших положень.  (2) Сторони зобов'язані замінити недійсне положення належним дійсним положенням, яке найповніше відповідає меті, яку сторони мали намір досягти за допомогою недійсного положення.  **§ 11 Інше**  Працівник зобов'язаний негайно повідомляти роботодавця про зміну своїх особистих обставин, наприклад, адреси, сімейного стану або кількості дітей.  **§ 12 Місце виконання зобов'язань, місце вирішення спорів**  Місцем вирішення спорів є суд із трудових спорів за місцем виконання зобов’язань. Сторони погодилися, що місцем виконання зобов’язань є підприємство роботодавця.  **§ 13 Видавання договору**  Договір укладений у двох екземплярах, по одному для кожної сторони.  **§ 14 Переважна сила**  Мовою договору є німецька мова. Якщо цей договір надано в перекладі, редакція німецькою мовою має переважну силу. |
| ……………… …………….  (Ort) (Datum)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Arbeitgeber) (Arbeitnehmer) | ……………… …………….  (Місце) (Дата)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Роботодавець) (Працівник) |