

ARBEITSVERTRAG



Zwischen der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das
Bundesministerium der Verteidigung, Fontainengraben 150,
53123 Bonn (Deutschland), dieses vertreten durch das
Deutsche Einsatzkontingent MINUSMA,
letztlich handelnd durch die Leitung der
Einsatzwehrverwaltungsstelle MINUSMA in GAO, Mali
(nachfolgend als **Arbeitgeber** bezeichnet)

und

Herrn ,

geboren am und wohnhaft in ,

Staatsangehörigkeit/en:

BwReg-Nr: ,

(nachfolgend als **Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin** bezeichnet),

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird ab dem als im Zuständigkeitsbereich des DEU EinsKtgt MINUSMA verpflichtet und in eingesetzt. Die Einstellung erfolgt vorbehaltlich der positiven Sicherheitsüberprüfung. Sollte das Ergebnis der Sicherheitsüberprüfung negativ ausfallen, endet dieser Vertrag automatisch.
2. Dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin obliegt die Aufgabe , gemäß der in Anlage 1 aufgeführten Funktionsbeschreibung.
3. Die Beschäftigungsdienststelle wird den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin in sein/ihr Aufgabengebiet einweisen und über die Gefahren, die in Zusammenhang mit der zugewiesenen Tätigkeit stehen, belehren.
4. Nach Bedarf können dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin vorübergehend auch andere Tätigkeiten übertragen werden.
5. Das Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich unbefristet geschlossen. Befristete Arbeitsverträge dürfen nur zweimal verlängert werden.
6. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer entsprechenden Erklärung bedarf, mit Wegfall des zugrundeliegenden Mandats des Deutschen Bundestags für den Einsatz.

§ 2

Probezeit

Die Probezeit beträgt einen Monat.

§ 3

Pflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

1. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, allen dienstlichen Anordnungen nachzukommen und die ihm/ihr übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen und seine/ihre gesamte berufliche Tätigkeit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.
2. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sein/ihr persönliches Verhalten so einzurichten, wie es für eine geregelte Erledigung der dienstlichen Obliegenheiten notwendig ist; insbesondere so, dass der Arbeitsfrieden nicht gestört wird.
3. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, auf Anordnung des Vorgesetzten Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten sowie Tätigkeiten auszuführen, die außerhalb des vereinbarten Beschäftigungsortes liegen.
4. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, zur Vermeidung oder Beseitigung erkannter Gefahren für Menschen und die Arbeitsstelle nach besten Kräften beizutragen.
5. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Interessen des Arbeitgebers in jeder Hinsicht zu wahren und über Tatsachen und Umstände, die ihm/ihr im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, während der Dauer des Vertrages und nach dessen Beendigung gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren.
6. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erklärt sich bereit, sich auf Verlangen des Arbeitgebers zur Feststellung der körperlichen Eignung ärztlich untersuchen zu lassen.
7. Die Missachtung der vorstehenden Pflichten gilt als wichtiger Grund im Sinne des § 11 Abs. 3 a) (außerordentliche Kündigung).

§ 4

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen bei 6 Arbeitstagen Stunden wöchentlich.
2. Als Arbeitstage gelten die Tage von Montag bis Samstag. Die Arbeitszeiten bestimmen sich nach einem monatlich von der Beschäftigungsstelle aufzustellendem Dienstplan. Ein Tag pro Woche ist in der Regel arbeitsfrei. Ist an einem ansonsten arbeitsfreien Wochentag die Arbeitsleistung zu erbringen, ist der Arbeitnehmer an einem anderen Wochentag von der Arbeit frei zu stellen.

3. Überstunden sind die auf **Anordnung** geleisteten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen. Sie **sind** durch entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des nächsten Kalendermonats nach Entstehen des Anspruchs auszugleichen.
4. Überstunden, die bis dahin nicht ausgeglichen werden können, sind zu entlohnen.
5. Im Zeitraum von 21:00h bis 5:00h ist in der Regel keine Arbeitsleistung zu erbringen. Ausnahmen sind vom Arbeitgeber **explizit anzuordnen** und gelten als Nachtarbeit.

§ 5

Lohn

1. Der monatliche Bruttolohn beträgt derzeit **,00 CFA** und bestimmt sich nach der Lohntabelle für **MINUSMA** der **Stufe** . Lohn kann nur beansprucht werden, wenn die geschuldete Arbeitsleistung ordnungsgemäß erbracht wurde.
2. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erhält eine Dienstalterszulage, deren Höhe anhand eines Prozentsatzes des Bruttomonatslohns nach der maßgeblichen Lohntabelle beim Arbeitgeber berechnet wird. Etwaige Zulagen bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt. Die Dienstalterszulage beträgt 3% nach drei Dienstjahren; 5% nach fünf Dienstjahren und 1% für jedes weitere Dienstjahr bis zu maximal 15 %.
3. Der Arbeitgeber führt Sozialversicherungsabgaben (u.a. Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil für Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung), an die zuständigen Behörden und Einzugsstellen ab, soweit eine gesetzliche Verpflichtung hierfür besteht.
4. Der Lohn (Nettolohn nach Entrichtung der Abgaben) wird jeweils am ersten bis vierten Werktag des Folgemonats der Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin in bar durch das DEU EinsKtgt gezahlt.

§ 6

Arbeitsunfähigkeit

1. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen und hierüber eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
2. Dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin wird bei Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ein Lohnfortzahlungsanspruch bis zur Dauer von 12 Arbeitstagen im Jahr, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus, gewährt.
3. Im Falle einer durch ärztliches Attest nachgewiesenen längeren Erkrankung ruht das Arbeitsverhältnis für die Dauer von bis zu sechs Monaten. Für diesen Zeitraum besteht kein Lohnanspruch.

4. Der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsunfähigkeit steht nicht zu, wenn sich der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig zugezogen hat.

§ 7

Unfallversicherung

1. Solange eine Arbeitsunfallversicherung in Mali nicht besteht, erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bei einem Arbeitsunfall landesübliche Leistungen durch die Unfallkasse des Bundes.
2. Arbeitsunfälle sind unverzüglich nach Eintritt des Ereignisses dem Leiter der Einsatzwehrverwaltungsstelle anzuzeigen.

§ 8

Erholungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erhält zweieinhalb Tage Erholungsurlaub pro abgeschlossenen Arbeitsmonat unter Fortzahlung des Lohnes. Dies entspricht 30 Tagen pro Jahr, arbeitsfreie Tage eingeschlossen.
2. Der Urlaubsanspruch erhöht sich nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von:
 - a) 15 Jahren um 2 Tage
 - b) 20 Jahren um weitere 2 Tage
 - c) 25 Jahren um weitere 2 Tage
3. Erholungsurlaub steht erst nach einer Wartezeit von einem Monat nach der Einstellung zu.
4. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Erholungsurlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
5. Erholungsurlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr abzuwickeln. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann der Urlaubsanspruch gemäß Abs. 1 in einen späteren Zeitraum übertragen werden, der jedoch zwei Beschäftigungsjahre nicht übersteigen darf. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin im ersten Jahr einen Urlaub von mindestens acht Tagen einschließlich arbeitsfreie Tage nehmen.
6. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erhält eine Urlaubszulage in Höhe von 1/10 des letzten Bruttomonatsentgelts.
7. Der Erholungsurlaub ist beim Leiter der Beschäftigungsdienststelle zu beantragen und darf erst nach Genehmigung angetreten werden.

§ 9

Mutterschutz

1. Schwangere Arbeitnehmerinnen werden für insgesamt 14 Wochen unter Fortzahlung des Lohnes von der Arbeitsleistung freigestellt (Mutterschutzurlaub). Der Mutterschutzurlaub beginnt sechs Wochen vor dem Entbindungstermin und endet acht Wochen nach der Entbindung.
2. Im Falle einer Erkrankung, die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder der Entbindung steht und durch ein ärztliches Attest bestätigt wurde, besteht Anspruch auf Verlängerung des Mutterschutzurlaubs um drei Wochen unter Fortzahlung des Lohnes.
3. Während des Mutterschutzurlaubs entsteht kein Anspruch auf Erholungsurlaub.
4. Die Festsetzung der Fristen erfolgt durch den Arbeitgeber (Einsatzwehrverwaltungsstelle) aufgrund einer Bescheinigung des voraussichtlichen Entbindungstermins durch den behandelnden Arzt bzw. der Geburtsurkunde für den Mutterschutzurlaub nach der Entbindung.
5. Die Befristung von Arbeitsverträgen wird durch den Mutterschutzurlaub nicht berührt. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Schwangerschaft ist ausgeschlossen.
6. § 9 ist, sofern nicht zutreffend, zu streichen.

§ 10

Feiertagsregelung

1. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat an gesetzlichen Feiertagen des malischen Staates grundsätzlich unter Fortzahlung des Lohnes dienstfrei.
2. Hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin an einem gesetzlichen Feiertag aus dienstlichen Gründen seine/ihre Arbeitsleistung zu erbringen, wird ihm/ihr ein Ausgleich an einem der folgenden Arbeitstage innerhalb einer Woche gewährt. Eventuelle Zulagen für die Arbeit ergeben sich aus § 4 Nr. 4 dieses Arbeitsvertrages.

§ 11

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist nach folgenden Maßgaben gekündigt werden:
 - 8 Tage für tages- oder wochenweise bezahltes Personal
 - 1 Monat für monatsweise bezahltes Personal
2. Innerhalb der Probezeit (§ 2) ist eine Kündigung jederzeit fristlos möglich.
3. Das Arbeitsverhältnis kann:
 - a) bei schwerwiegender Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, eine solche liegt unter anderem vor, wenn:
 - die weitere Beschäftigung die Sicherheit und Ordnung des DEU Einktgt MINUSMA und verbündeter Streitkräfte gefährdet, sowie bei Verstoß gegen die militärische- und IT-Sicherheit, Sicherheitsvorkommnissen, Diebstahl und Verstößen gegen die Steuer- und Abgabenabkommen,
 - massive Drohungen gegen Mitglieder des Kontingents ausgesprochen werden,
 - bei der Verpflichtung falsche Angaben gemacht wurden,
 - vertragliche Pflichten, insbesondere allgemeine Verhaltenspflichten oder die Verschwiegenheitspflicht grob verletzt wurden, oder
 - b) bei Vorliegen eines wichtigen Grundes; ein solcher liegt unter anderem vor, wenn:
 - kriegerische Handlungen ausbrechen,
 - die Aufgaben aufgrund der Verringerung des Dienstbetriebes wegfallen,
 - der Standort aufgegeben wird oder
 - mit Wegfall des zugrundeliegenden Mandats des Deutschen Bundestags für den Einsatzohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
4. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
5. Außer durch Tod endet das Arbeitsverhältnis mit dem Eintritt in den Ruhestand mit Vollendung des 58. Lebensjahres.
6. Im Falle der zeitlichen Befristung eines Arbeitsverhältnisses endet dieses mit Ablauf der Befristung.
7. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine Bescheinigung über die Art und Dauer der Beschäftigung auszuhändigen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist darin zudem zur Leistung und Führung Stellung zu nehmen.

§ 12

Abfindung

1. Erfolgt eine Kündigung aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, so erhält er eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Hierzu zählen insbesondere der Verlust des Arbeitsplatzes bei Truppenreduzierungen, sofern die vakante Stelle nicht nachbesetzt wird, sowie bei Beendigung des Mandats für den Einsatz.
2. Die Höhe der Entlassungsentschädigung wird unter Zugrundelegung des Monatsdurchschnitts der in den letzten zwölf Monaten vor der Entlassung erhaltenen Vergütung ermittelt. Auf Grundlage dieser durchschnittlichen Vergütung ergeben sich folgende prozentuale Anteile:
 - 20 % für jedes der ersten fünf Arbeitsjahre;
 - 25 % für jedes Jahr ab dem 6. bis einschließlich 10. Arbeitsjahr;
 - 30 % für jedes über das 10. Arbeitsjahr hinausgehende Jahr.

§ 13

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Jahren nach Fälligkeit seitens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin schriftlich geltend gemacht werden und sofern vertraglich nichts Anderes geregelt wurde.

§ 14

Verbindlichkeit des deutschen Wortlautes/ Schriftform

1. Der deutsche Wortlaut des Arbeitsvertrages ist für beide Parteien allein rechtsverbindlich, auch dann, wenn eine Übersetzung des deutschen Vertragstextes in eine andere Sprache angefertigt und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin ausgehändigt wird.
2. Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform.

§ 15

Rechtsgrundlagen/ Gerichtsstand

1. Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass deutsches Recht auf das vorliegende Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet.
2. Soweit sich die dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden Arbeitsbedingungen nicht unmittelbar aus diesem Arbeitsvertrag ergeben, gilt ergänzend, soweit möglich, das entsprechende einschlägige malische Recht.
3. Im Falle gerichtlicher Auseinandersetzungen sind die Gerichte der Bundesrepublik Deutschland zuständig. Gerichtsstand ist der Sitz des Bundesministeriums der Verteidigung in Bonn.

§ 16

Anlagen zum Arbeitsvertrag

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Anlagen „Anlage 1 – Funktionsbeschreibung“, „Anlage 2 – Sicherheitsauflagen“ Bestandteil dieses Arbeitsvertrages sind.

§ 17

Salvatorische Klausel

Die Unwirksamkeit einer Klausel dieses Arbeitsvertrages berührt nicht die Wirksamkeit der verbleibenden Klauseln. Die unwirksame Klausel ist von den Parteien durch eine wirksame Klausel zu ersetzen, die den Interessen der Parteien zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Vertrages möglichst nahekommt.

Gao, _____

Für den Arbeitgeber:
Leitung EinsWVSt MINUSMA

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin