

**Soetebeer Metallbau**  
Inh. Harry Wolter  
Aluminium-Bauelemente  
Kunststoff-Bauelemente  
Lichtdächer/Wintergärten

Dorfstraße 34  
21365 Adendorf  
Stahlbau DIN 18800/Teil 7  
Brandschutz-Elemente  
Rolläden/Markisen

**Soetebeer**  
**METALLBAU**

## ANSTELLUNGSVERTRAG

Zwischen:

Firma Soetebeer Metallbau, Inh. Harry Wolter, Dorfstraße 34, 21365 Adendorf

- im folgenden Arbeitgeber genannt -

und

Herrn Walter Hotau, Fliederstrasse 27, 21365 Adendorf

- im folgenden Arbeitnehmer genannt -

wird nachfolgender **Arbeitsvertrag** geschlossen:

### § 1 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer ist seit dem 01. April 1976 als Metallbauer eingestellt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die betriebsüblich mit der Tätigkeit verbundenen Arbeiten auszuführen. Eine Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz und zu einer anderen zumutbaren Arbeit bleibt vorbehalten.

### § 2 Arbeitsort

Arbeitsort des Arbeitnehmers ist Adendorf; dem Arbeitgeber bleibt vorbehalten, dem Arbeitnehmer auch Arbeit an einem anderen Arbeitsort zuzuweisen.

### § 3 Kündigung und Vertragsende

Das Arbeitsverhältnis ist mit den gesetzlichen Fristen kündbar. Eine fristlose Kündigung gilt gleichzeitig vorsorglich als fristgemäße Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Verlängern sich nach gewisser Betriebszugehörigkeit die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Regelungen, so hat auch der Arbeitnehmer diese verlängerten Kündigungsfristen einzuhalten. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, in dem er Altersrente bezieht oder in dem ihm ein Bescheid über die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit auf Dauer zugeht.

### § 4 Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen, wenn er seine Tätigkeit nicht antritt oder das Dienstverhältnis vertragswidrig, insbesondere unter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, löst. Dasselbe gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten den Arbeitgeber zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst.

### § 5 Arbeitszeit und Mehrarbeit

Die Arbeitszeit wird in einer Anlage zum Arbeitsvertrag gesondert vereinbart. Diese ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Bankverbindungen:  
Sparkasse Lüneburg 1 005 735 (BLZ 240 501 10)  
~~Volksbank Lüneburg eG 1 711 777 400 (BLZ 240 900 411)~~  
Commerzbank AG, Lüneburg 4 381 034 (BLZ 240 400 00)

Tel. (0 41 31) 98 06-0 · Fax (0 41 31) 98 06-22 e-mail soetebeer.metallbau@t-online.de  
Gerichtsstand ist Lüneburg  
UST-ID-Nr. DE 116 077 497  
Amtsgericht Lüneburg HRA 686

**MEISTER**  
**team**

## § 6 Arbeitsentgelt

Die Höhe des Arbeitsentgeltes wird in einer Anlage, die Bestandteil des Arbeitsvertrages ist, gesondert vereinbart.

Vor Fälligkeit auf die Vergütung geleistete Zahlungen sind Vorschüsse, auch wenn für die Rückzahlungen Raten vereinbart werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein zuviel gezahlter Vorschuss sofort zurückzuzahlen und kann in vollem Umfang verrechnet werden.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eventuelle Überzahlungen von Lohn einschließlich Forderungen aus unrichtiger Berechnung von Steuern, Sozialversicherung und ähnliches an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

## § 7 Besondere Bezüge

Der Arbeitnehmer erhält ein jährliches Brutto-Urlaubsgeld in Höhe von 50% des Bruttomonatslohnes.

Ruht das Arbeitsverhältnis, so verkürzt sich der Anspruch auf das Urlaubsgeld für jeden vollen Monat des Ruhens um ein Zwölftel. Im Ein- bzw. Austrittsjahr erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsgeldes.

Soweit dem Arbeitnehmer eine Gratifikation nicht auf vertraglicher Grundlage, sondern ausschließlich auf betrieblicher Grundlage gewährt wird, erfolgt dieses freiwillig ohne Begründung eines Rechtsanspruches für die Zukunft. In Fällen in denen das Arbeitsverhältnis ruht, verkürzt sich die Gratifikation für jeden vollen Monat des Ruhens um ein Zwölftel.

Voraussetzung für die Leistung einer solchen freiwilligen Gratifikation ist, dass sich der Arbeitnehmer am 31.12. des Bezugsjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Dies gilt auch für einen Aufhebungsvertrag. Scheidet der Arbeitnehmer durch Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung des Arbeitgebers aus Gründen, die im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers liegen

- a) bei einer Gratifikation von weniger als einem Monatsbezug (im Auszahlungsmonat) vor dem 31.03. des folgenden Jahres
- b) bei einer Gratifikation von einer vollen Monatsvergütung (im Auszahlungsmonat) bis zum 31.03. des folgenden Jahres
- c) bei einer Gratifikation von mehr als einer vollen Monatsvergütung vor dem 30.06. des folgenden Jahres

aus dem Arbeitsverhältnis aus, so entfällt die Gratifikation. Bereits geleistete Zahlungen sind entweder zurückzugewähren oder können bei der nächsten Gehaltszahlung unter Beachtung der Pfändungsfreigrenze einbehalten werden. Diese Rückzahlungsvereinbarung gilt nicht, wenn die Gratifikation DM 200 nicht übersteigen sollte.

## § 8 Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält kalenderjährlich einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen. Als Werktage gelten die Tage von Montag bis Freitag.

## § 9 Anzeige- und Nachweispflichten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich (vor Arbeitsbeginn) anzuzeigen. Die Art der Verhinderung ist mitzuteilen.

Im Falle der Erkrankung ist der Arbeitnehmer darüber hinaus verpflichtet, bereits ab dem ersten Tag der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Spätestens am letzten Tag der bescheinig-

ten Erkrankung ist Mitteilung von einer Fortdauer der Erkrankung zu machen und die Folgebescheinigung unverzüglich einzureichen.

Stellt der Arbeitnehmer einen Antrag auf ein Kur- oder Heilverfahren, so hat er dem Arbeitgeber davon unverzüglich Kenntnis zu geben. Wird das Kur- oder Heilverfahren bewilligt, ist dem Arbeitgeber unverzüglich eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen und der Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen.

Der Arbeitnehmer tritt bereits jetzt die Schadensersatzansprüche für den Fall insoweit ab, als er schuldhaft verletzt wird und infolge Arbeitsunfähigkeit Bezüge von der Firma weiter erhält.

### § 10 Nebenbeschäftigung und Schweigepflicht

Nebenbeschäftigungen sind nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden. Über alle geschäftlichen Vorgänge und Angelegenheiten ist Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach Ablauf dieses Vertrages.

### § 11 Abtretung und Verpfändung

Die Abtretung sowie die Verpfändung von Gehaltsbestandteilen an Dritte ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). Für die Bearbeitung von Pfändungen ist der Arbeitgeber berechtigt, 3 % des jeweils an den Gläubiger zu überweisenden Betrages als Kosten für die Bearbeitung, mindestens jedoch DM 8,- für jede Pfändung, DM 5,- für jedes Schreiben und DM 2,- für jede Überweisung einzubehalten.

### § 12 Freistellung

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer jederzeit freizustellen und von der Arbeitsleistung zu entbinden. Geschieht dies im ungekündigten Arbeitsverhältnis, wird die Vergütung fortgezahlt. Ferner ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer ab Ausspruch einer Kündigung - gleichgültig von welcher Seite und aus welchem Grund diese erfolgte - bis zum Ablauf der Kündigungsfrist und gegebenenfalls bis zur endgültigen Feststellung über die Rechtmäßigkeit der Kündigung von der Arbeit freizustellen. Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist werden die Bezüge weiter gezahlt. Mit der bezahlten Freistellung sind bestehende Urlaubsansprüche abgegolten. Eine andere Erwerbstätigkeit darf während der Freistellung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers ausgeübt werden, wobei auch im Falle der Zustimmung erzieltetes Entgelt auf die vom Arbeitgeber geschuldete Vergütung angerechnet wird.

### § 13 Ausschlussfrist

Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 2 Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend zu machen.

### § 14 Sonstige Verpflichtungen

Änderungen des Personenstandes und der Anschrift sind dem Arbeitgeber sofort schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitnehmer wird gemäß § 26 Abs. 1 und § 33 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz darauf hingewiesen, dass die für seine Personalakte notwendigen Daten zur Person vom Arbeitgeber gespeichert werden.

**Soetebeer Metallbau**  
Inh. Harry Wolter  
Aluminium-Bauelemente  
Kunststoff-Bauelemente  
Lichtdächer/Wintergärten

Dorfstraße 34  
21365 Adendorf  
Stahlbau DIN 18800/Teil 7  
Brandschutz-Elemente  
Rolläden/Markisen

**Soetebeer**  
**METALLBAU**

### § 15 Vertragsanpassung

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so gelten hilfsweise die gesetzlichen Regelungen.

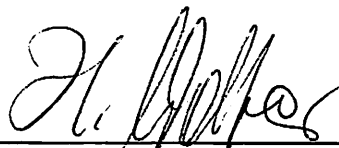
### § 16 Sonstiges

Der Arbeitnehmer ist durch Vorlage seines Fahrerausweises für Flurförderzeuge berechtigt, Flurförderzeuge innerhalb des betrieblichen Einsatzbereiches zu führen. Auf Verlangen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Legitimation erneut zur Einsichtnahme vorzulegen.

Adendorf, den 29. September 2000



(Arbeitnehmer)



(Arbeitgeber)

Der Arbeitnehmer versichert, dass er weder schwerbehindert noch Gleichgestellter ist. Entspricht diese Erklärung nicht der Wahrheit, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch Anfechtung mit sofortiger Wirkung auflösen.



(Arbeitnehmer)

\*/Im Zweifel gilt das Erstgenannte

**Bankverbindungen:**  
Sparkasse Lüneburg 1 005 735 (BLZ 240 501 10)  
Volksbank Lüneburg eG 171 777 400 (BLZ 240 900 41)  
Commerzbank AG, Lüneburg 4 381 034 (BLZ 240 400 00)

Tel. (0 41 31) 98 06-0 - Fax (0 41 31) 98 06-22 e-mail soetebeer.metallbau@t-online.de  
Gerichtsstand ist Lüneburg  
USt-ID-Nr. DE 116 077 497  
Amtsgericht Lüneburg HRA 686

**MEISTER**  
**team**