

Anstellungsvertrag

Zwischen der: Soetebeer Metallbau GmbH

in: Dorfstraße 34, 21365 Adendorf

- im folgenden Arbeitgeber genannt -

und: Dipl.-Ing. Klaus Steinkamp, geb. 14. Februar 1968

wohnhaft in: Westendorf 30, 49597 Rieste

- im folgenden Arbeitnehmer genannt -

wird nachfolgender **Arbeitsvertrag** geschlossen:

1. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom 1. August 2016 als Dipl.-Ingenieur für Kalkulation und Projektleitung eingestellt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die betriebsüblich mit der Tätigkeit verbundenen Arbeiten auszuführen und an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Eine Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder zu einer anderen gleichwertigen Tätigkeit oder in ein anderes Arbeitsgebiet bleibt vorbehalten.

2. Arbeitsort

Arbeitsort des Arbeitnehmers ist Adendorf. Dem Arbeitgeber bleibt vorbehalten, dem Arbeitnehmer im Rahmen billigen Ermessens auch Arbeit im Sinne der Ziffer 1. an einem anderen Arbeitsort zuzuweisen.

3. Probezeit

Es wird zunächst ein befristetes Probearbeitsverhältnis vereinbart bis zum 31. Januar 2016. Das Probearbeitsverhältnis endet durch Zeitablauf am genannten Termin, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es kann beiderseits mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden.

Der Arbeitnehmer wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er sich innerhalb von drei Tagen nach Bekanntgabe einer Nichtübernahme aus dem Probearbeitsverhältnis bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden muss, um Nachteile beim späteren Arbeitslosengeldanspruch zu vermeiden. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

4. Kündigung und Vertragsende

Wird nach Ablauf des befristeten Probearbeitsverhältnisses das Arbeitsverhältnis ohne weiteres fortgesetzt, so gilt dieses als Dauerarbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis ist dann 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.

Vor Aufnahme der Tätigkeit ist beiderseits eine Kündigung ausgeschlossen.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit §§ 35, 235 SGB VI) erreicht hat, oder in dem Zeitpunkt, ab dem er eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, bezieht. Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Die vorstehende Regelung lässt das Recht zur ordentlichen Kündigung unberührt.

5. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für den Fall, dass er seine Tätigkeit nicht antritt oder das Dienstverhältnis vor Antritt oder während des Arbeitsverhältnisses vertragswidrig, insbesondere unter Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes, löst oder aber den Arbeitgeber durch schuldhaftes ver-

tragswidriges Verhalten, das eine Eigentums- oder Vermögensverletzung beinhaltet, zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst, eine Vertragsstrafe zu zahlen. Im Falle des Nichtantrittes der Tätigkeit oder der Kündigung des Dienstverhältnisses vor Antritt oder während einer vereinbarten Probezeit beträgt die Höhe der Vertragsstrafe den Bruttoverdienst eines 2-Wochen-Zeitraumes.

Bei einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit beträgt die Höhe der Vertragsstrafe eine Bruttomonatsvergütung. Dem Arbeitnehmer bleibt nachgelassen, den Nachweis zu führen, dass ein Schaden nicht oder in wesentlich niedrigerer Höhe beim Arbeitgeber entstanden ist. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens über die Vertragsstrafe hinaus bleibt dem Arbeitgeber unbenommen.

6. Arbeitszeit und Mehrarbeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Die wöchentliche Arbeitszeit kann entsprechend der betrieblichen Bedürfnisse auch unregelmäßig verteilt werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Mehr- und Überstunden zu leisten, soweit dieses gesetzlich zulässig ist. Mit der Vergütung sind alle etwaig anfallenden Überstunden abgegolten. Die bezahlte Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz.

7. Arbeitsentgelt/Zulagen

Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers beträgt **55.000,00 Euro** brutto per anno. Das Arbeitsentgelt wird in 12 gleichen monatlichen Teilen à **4.584,00 Euro** brutto gezahlt. Die Zahlung erfolgt jeweils zum Monatsende.

Zuschläge und Zulagen können jederzeit auf zukünftige Lohnerhöhungen angerechnet und aus sachlichen Gründen, wie z.B. wirtschaftlichen Gründen oder Gründen im Verhalten bzw. in der Person des Arbeitnehmers oder im Rahmen einer Umstrukturierung widerrufen werden.

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. Im Falle des Verzuges mit der Lohnzahlung schuldet der Arbeitgeber den gesetzlichen Zinssatz aus dem Nettolohn, es sei denn, der Verzug wurde von ihm, seinem Erfüllungsgehilfen oder gesetzlichen Vertreter vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eventuelle Überzahlungen von Lohn einschließlich Forderungen aus unrichtiger Berechnung von Steuern, Sozialversicherung und ähnliches ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

8. Arbeitsbefreiung unter Entgeltfortzahlung

Es wird nur tatsächlich geleistete Arbeit vergütet, soweit nicht im Folgenden etwas anderes geregelt ist. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit bei

- a.) eigener Eheschließung für 2 Tage
- b.) Niederkunft der Ehefrau für einen Tag
- c.) Tod des Ehegatten, der Eltern oder der eigenen Kinder für einen Tag.

Bei der vorstehenden Aufzählung handelt es sich um eine abschließende Regelung. Insoweit ist §616 BGB abbedungen.

9. Freiwillige Zuwendungen ohne Rechtsanspruch

Werden dem Arbeitnehmer Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder Ähnliches gewährt, wird hierdurch ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden Kalenderjahren nicht begründet. Der Arbeitgeber behält sich vor, jährlich neu darüber zu befinden, ob und in welcher Höhe die Sonderzahlung gewährt werden soll. Dies gilt nicht für Sonderzahlungen, die auf einer individuellen Vertragsabrede mit dem Arbeitnehmer beruhen.

10. Urlaub

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

Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, so reduziert sich der Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch für das laufende Kalenderjahr auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Bereits gewährter übergesetzlicher Urlaub ist vom Arbeitnehmer zu erstatten und kann seitens des Arbeitgebers bei der Endabrechnung einbehalten werden.

Soweit der Erholungsurlaub des laufenden Kalenderjahres aufgrund andauernder Erkrankung des Arbeitnehmers über den 31. März. des Folgejahres hinaus übertragen wird, reduziert sich der Urlaubsanspruch ebenfalls auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Dieser verfällt spätestens nach Ablauf von 15 Monaten, beginnend mit dem Ende des Kalenderjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Vorgenannte Grundsätze gelten auch bei der Abgeltung des Urlaubs aufgrund eines Ausscheidens des Arbeitnehmers nach dem 31. März. des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres.

Bei Erteilung des Urlaubs wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt. Ist dieser vollständig erfüllt, wird erteilter Urlaub auf den eventuell darüber hinausgehenden Urlaubsanspruch angerechnet.

11. 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 am ersten Tag der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Spätestens am letzten Tag der bescheinigten Erkrankung ist Mitteilung von einer Fortdauer der Erkrankung zu machen und die Folgebescheinigung unverzüglich einzureichen. Dies gilt auch nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes. 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 vom Arbeitgeber weiter erhält.

12. Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsmittel und Datenverarbeitungsanlagen

Neben der betrieblichen Nutzung ist dem Arbeitnehmer während seiner Pausenzeiten in einem täglichen Umfang von höchstens 15 Minuten die private Nutzung des Emailsystems und des Internets gestattet. Die Erlaubnis zur privaten Nutzung erfolgt unter dem ausdrücklichen Vorbehalt eines jederzeitigen Widerrufs. Das Internet darf nur mit der gültigen persönlichen Zugangsberechtigung genutzt werden, wobei User-ID und Passwort nicht an Dritte weitergegeben werden dürfen.

Es dürfen weder fremde Programme noch Dateien auf die Festplatte kopiert bzw. auf dem Rechner installiert und/oder eingesetzt werden. Vorhandene Virenschutzprogramme sind zu benutzen und auftretende Störungen bzw. festgestellter Virenbefall umgehend dem Systemadministrator zu melden. Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen Inhalten, insbesondere rassistischer oder pornographischer Art ist verboten.

Einwilligungserklärung: Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung des Emailsystems und des Internets für die Dauer von maximal 3 Monaten zu speichern, um die Einhaltung der obigen Bestimmungen anhand der gespeicherten Daten zu überprüfen. Der Arbeitnehmer erteilt insoweit seine Einwilligung gemäß § 4 a BDSG.

Für den Fall betrieblicher Abwesenheit hat der Arbeitnehmer eine automatisierte Antwort an den Absender eingehender Emails einzurichten, die den Absender über die Abwesenheit informiert und einen Hinweis auf den zuständigen Vertreter samt dessen Telefonnummer enthält.

13. Nebenbeschäftigung und Schweigepflicht

Nebenbeschäftigungen sind nur mit ausdrücklicher 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.

14. 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 4,00€ für jede Pfändung, 2,50€ für jedes Schreiben und 1,00€ für jede Überweisung einzubehalten. Dem Arbeitnehmer bleibt nachgelassen, den Nachweis zu führen, dass ein Schaden nicht oder in wesentlich niedrigerer Höhe beim Arbeitgeber entstanden ist.

15. Freistellung

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer jederzeit freizustellen und unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung zu entbinden. Im ungekündigten Arbeitsverhältnis ist hierfür das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des §626 Abs. 1 BGB Voraussetzung, z.B. Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot im bestehenden Arbeitsverhältnis oder bei Vorliegen eines dringenden Verdachts auf eine schwerwiegende oder drohende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers.

Im gekündigten Arbeitsverhältnis kann die Freistellung bei Vorliegen eines sachlichen Grundes erfolgen, wie z.B. Auftragsmangel, Gefahr des Wechsels des Arbeitnehmers zu einem Konkurrenzunternehmen, Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder Verdacht auf eine solche Pflichtverletzung. Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist werden die Bezüge weitergezahlt. Entsprechendes gilt bei einverständlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Weiterhin ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis zur Abgeltung von Überstundenansprüchen von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.

Die Arbeitsfreistellung erfolgt unwiderruflich, soweit sie der Gewährung entstandener und noch entstehender Urlaubsansprüche sowie etwaiger Freizeitausgleichsansprüche wegen Überstunden dient. Außerhalb der Zeit der Urlaubs- und Freizeitgewährung erfolgt die Freistellung widerruflich, wobei anderweitiger Verdienst nach § 615 Satz 2 BGB anzurechnen und mitzuteilen ist. Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es dem Arbeitnehmer untersagt, eine Konkurrenztaetigkeit zu entfalten.

16. Ausschlussfrist

Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit des Anspruches schriftlich geltend zu machen. Unterbleibt diese schriftliche Geltendmachung, verfallen die Ansprüche ersatzlos. Dies gilt nicht für Ansprüche, die aus einer Haftung wegen Vorsatzes herrühren oder für Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz.

17. Sonstige Verpflichtungen

Änderungen des Personenstandes und der Anschrift sind dem Arbeitgeber sofort schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen, soweit eine Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr festgestellt oder eine Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten durch die Agentur für Arbeit ausgesprochen wird. Der Arbeitnehmer wird gemäß §28 Abs. 1 und §33 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz darauf hingewiesen, dass die für seine Personalakte notwendigen Daten zur Person vom Arbeitgeber gespeichert werden.

18. Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so gelten hilfsweise die gesetzlichen Regelungen. Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Auch die wiederholte Gewährung einer Leistung oder Vergünstigung begründet einen Rechtsanspruch für die Zukunft nur bei Einhaltung der Schriftform.

Adendorf, 9. Juli 2016