

Arbeitsvertrag

Zwischen

Soetebeer Metallbau GmbH, Dorfstraße 34, 21365 Adendorf

- Arbeitgeber -

und

Katrin Jacobsen, Bürgergarten 1, 21337 Lüneburg

- Arbeitnehmer -

Familienstand: verheiratet, 1 Kind

Geburtsdatum: 29. April 1979

wird nachfolgender **Arbeitsvertrag** geschlossen:

Auf dieses Arbeitsverhältnis findet unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit des Mitarbeiters der jeweils für die Firma kraft eigenen Abschlusses oder kraft Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband für den Betrieb räumlich und fachlich geltende Tarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung. Dies ist zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses der Tarifvertrag des metallverarbeitenden Handwerks in der Fassung vom 24. Juli 2006. Tritt die Firma aus dem Arbeitgeberverband aus, so finden die Bestimmungen des Tarifvertrages in der Folgezeit in ihrer zum Austrittszeitpunkt geltenden Fassung Anwendung. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf Weitergabe zukünftiger Tarifänderungen.

1. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom 01. Oktober 2020 als Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellte eingestellt. Die Betriebszugehörigkeit ab dem 01. Oktober 2018 wird anerkannt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die betriebsüblich mit der Tätigkeit verbundenen Arbeiten auszuführen. 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 auch Arbeit im Sinne der Ziffer 1. an einem anderen Arbeitsort zuzuweisen.

3. Kündigung und Vertragsende

Das Arbeitsverhältnis ist nach den Fristen der oben genannten Tarifverträge kündbar. Eine fristlose Kündigung gilt gleichzeitig vorsorglich als fristgemäße Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Verlängern sich nach gewisser Betriebszugehörigkeit die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber aufgrund tariflicher Regelungen, so hat auch der Arbeitnehmer diese verlängerten Kündigungsfristen einzuhalten.

Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist beiderseits eine ordentliche 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 dem Arbeitnehmer der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Die vorstehende Regelung lässt das Recht zur ordentlichen Kündigung unberührt.

4. 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 vertragswidriges Verhalten, das eine Eigentums- oder Vermögensverletzung beinhaltet, zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst, eine Vertragsstrafe zu zahlen.

Im Falle des Verwirkens der Vertragsstrafe wegen Nichtantritts 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 Verwirkung der Vertragsstrafe durch vertragswidrige Kündigung nach Ablauf der Probezeit oder bei einer durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers verursachten Arbeitgeberkündigung 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.

5. Arbeitszeit und Mehrarbeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach den oben genannten Tarifverträgen. Sie beträgt derzeit 20 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 oder tarifvertraglich zulässig ist. Die bezahlte Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz, soweit der Tarifvertrag keine andere Regelung vorsieht.

6. Arbeitsentgelt/Zulagen

Das Arbeitsentgelt richtet sich nach den oben in Bezug genommenen Tarifverträgen. Es beträgt derzeit:

Gehalt

€ 1.350,00 brutto

Tariferhöhungen können mit übertariflichem Arbeitsentgelt verrechnet werden. Das Arbeitsentgelt berechnet sich nach dem für die Arbeit des Arbeitnehmers tarifvertraglichen bzw. betriebsüblichen Entlohnungsgrundsatz (Zeit-, Akkord-, Prämienentlohnung).

Eventuell gewährte Zulagen sind jeweils zum Monatsende zahlbar. Sie können auf zukünftige Tariferhöhungen angerechnet und jederzeit 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. Die Zahlungen von zusätzlichem Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld/Sonderzuwendung richten sich ebenfalls nach den oben genannten Tarifverträgen. Soweit dem Arbeitnehmer darüber hinaus freiwillige Sonderzahlungen gewährt werden, 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. 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. In diesem Fall schuldet der Arbeitgeber den gesetzlichen Zinssatz aus dem Bruttolohn.

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

7. Urlaub

Der Urlaub des Arbeitnehmers richtet sich nach den in Bezug genommenen Tarifverträgen. Er beträgt derzeit 30 Werk-/Arbeitstage. Als Werkstage gelten die Tage von Montag bis Samstag, als Arbeitstage die Tage von Montag bis Freitag, es sei denn, der Tarifvertrag sieht eine andere Regelung vor.

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

Falle der Übertragung des Urlaubs, der wegen Erkrankung nicht genommen werden konnte, verfällt der übergesetzliche Urlaub mit Ablauf von drei Monaten, beginnend mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Der gesetzliche Urlaub verfällt nach Ablauf von spätestens 15 Monaten, beginnend mit dem Ende des Kalenderjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Die vorstehenden Grundsätze gelten nicht, soweit der Tarifvertrag eine andere Regelung vorsieht.

8. 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 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 von der Firma weiter erhält.

9. Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsmittel und Datenverarbeitungsanlagen

Die betrieblichen Telekommunikationsmittel (z.B. Telefon, Fax, Internet, E-Mail, Smartphone, Mobiltelefon, Tablet) stehen dem Arbeitnehmer lediglich als Arbeitsmittel im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung zur Verfügung und sind daher grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke zu nutzen.

Ausnahmsweise ist eine private Nutzung des Internets bei Abschluss einer gesonderten Vereinbarung gemäß der dort festgehaltenen Regelungen zulässig, soweit der Arbeitnehmer dort seine Einwilligung zur Datenspeicherung erteilt und nicht widerrufen hat. Bei Ausübung des Widerrufsrechts entfällt die Erlaubnis zur Privatnutzung. Darüber hinaus behält sich der Arbeitgeber den jederzeitigen Widerruf der Erlaubnis zur Privatnutzung vor.

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 System-administrator zu melden.

Weiterhin ist es zum Schutz vor Virenbefall untersagt, über gegebenenfalls vorhandene USB-Anschlüsse externe Speichermedien, wie beispielsweise USB-Sticks oder sonstige technische Geräte (Smartphone, Mouse, Leselampen etc.), anzuschließen.

Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen Inhalten, insbesondere rassistischer oder pornographischer Art ist verboten.

Eine private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Kontos ist nicht gestattet. Der Arbeitnehmer ist angewiesen, Dritte, die ihm private E-Mails an seinen dienstlichen E-Mail-Zugang schicken, unverzüglich auf das Verbot der Privatnutzung hinzuweisen und erhaltene private Nachrichten unverzüglich zu löschen. Der Arbeitgeber darf jederzeit auf das dienstliche E-Mail-Konto zugreifen, insbesondere wenn der Arbeitnehmer verhindert ist. Der Arbeitgeber behält sich vor, spam- und virenbehaftete E-Mails herauszufiltern und zu löschen sowie sonstige Schritte gegen Schadsoftware oder sonstige Programme oder Handlungen vorzunehmen, die geeignet sind, die Interessen der Gesellschaft zu schädigen.

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

10. Angaben in sozialen und beruflichen Netzwerken

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Angaben über das Arbeitsverhältnis in sozialen und beruflichen Netzwerken (z.B. Xing, LinkedIn, Facebook) stets nur wahrheitsgemäß zu machen und solche Angaben stets aktuell zu halten. Insbesondere ist der Arbeitnehmer verpflichtet,

- keine unzutreffenden Angaben zu Funktionen, Berufs- und Stellenbezeichnung sowie Eintritts- und Austrittsdaten zu machen;
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich das Ausscheiden aus dem Unternehmen des Arbeitgebers anzugeben.

Diese Verpflichtung gilt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. Ausschlussfrist

Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs in Textform geltend zu machen, es sei denn, der Tarifvertrag sieht eine andere Regelung vor. Unterbleibt die Geltendmachung in Textform, verfallen die Ansprüche ersatzlos. Dies gilt nicht für Ansprüche, die aus einer Haftung wegen Vorsatzes herrühren oder für gesetzliche Mindestentgeltansprüche, insbesondere nach dem Mindestlohngesetz.

15. 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.

16. Speicherung personenbezogener Daten

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 26 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (neu) die für seine Personalakte notwendigen Daten zur Person für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses und, soweit erforderlich, auch darüber hinaus, vom Arbeitgeber gespeichert werden. Bei den personenbezogenen Daten handelt es sich um die für die Durchführung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmten Daten, insbesondere aus den Bewerbungsunterlagen, den Angaben im Einstellungsfragebogen, den Ergebnissen des Bewerbungsgespräches, Beurteilungen etc.. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung erfolgt zum Zweck der Durchführung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere für Zwecke der Lohnabrechnung, des optimalen Mitarbeitereinsatzes, Beförderungs- und sonstigen Auswahlentscheidungen, für das Personalcontrolling sowie für die spätere Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Soweit kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Speicherung der Daten mehr besteht, kann der Arbeitnehmer jederzeit die Löschung der Daten verlangen.

17. Kollektivregelungen

Im Übrigen finden auf das Arbeitsverhältnis die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarungen in der jeweiligen Fassung Anwendung.

18. Schlussbestimmungen

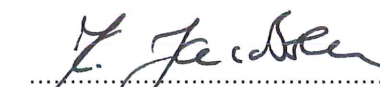
Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung und die Wirksamkeit des zulässigen Teils der Bestimmung nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung oder des unwirksamen Teils der Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmungen Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke. 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, 30. September 2020

soetebeer
m e t a l l b a u

Soetebeer Metallbau GmbH
Dorfstraße 34, 21365 Adendorf
Fon +49 (0)4131 /98 06-0
Fax +49 (0)4131 /98 06-22

.....
(Soetebeer Metallbau GmbH)


.....
(Katrin Jacobsen)

Stand: Februar 2020