

Arbeitsvertrag

Zwischen

Thanh Hung Tran

Inh. das Restaurant KoKoNo, Schnaitheimer Str.9, 89520 Heidenheim

-- nachfolgend Arbeitgeber genannt --

und

Tan Hai Nguyen, Längenau Straße 9

-- nachfolgend Arbeitnehmer genannt --

wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen:

§ 1 Arbeitsbeginn, Tätigkeitsbereich

Der Arbeitnehmer tritt am 01.01.2022.

Der Arbeitnehmer wird als Chefkoch beschäftigt. Der Arbeitgeber kann den dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den geschäftlichen Erfordernissen ergänzen oder auch ändern. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich darüber hinaus, vorübergehend auch in anderen Betriebsstätten des Arbeitgebers tätig zu sein. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Gehaltszahlung nach Maßgabe des § 3 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

§ 2 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 91.65 Stunden. Die Lage der Arbeitszeit und der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Gepflogenheiten.

§ 3 Vergütung

Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein Monatsbruttogehalt in Höhe von 1800 € (in Worten: Eintausendachthundert).

Stundenlohn beträgt: 9.82 Euro.

Mit dem Gehalt sind sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf Überstunden bzw. Mehrarbeit bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit abgegolten. Eine Vergütung solcher Zeiten findet im Übrigen nur statt, wenn dies im Einzelfall vom Arbeitgeber schriftlich zugesagt worden ist.

§ 4 Erholungsurlaub

Der Urlaub wird nach dem Bundesurlaubsgesetzes geregelt.

Über den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach Absatz 1 hinaus hat der Arbeitnehmer einen übergesetzlichen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von 0 weiteren Tagen. Der Arbeitnehmer hat daher einen Urlaubsanspruch von insgesamt 24 Arbeitstagen jährlich.

Mit der Urlaubserteilung durch den Arbeitgeber erfüllt dieser zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub nach Absatz 1, im Anschluss daran den etwaig weitergehenden Anspruch nach Absatz 2. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers

Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Andernfalls verfällt er mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres, soweit nicht zwingende gesetzliche Vorgaben etwas Anderes bestimmen.

Kann der gesetzliche Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, ist er abzugelten. In Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres bzw. – für den Fall der Übertragung – bis zum 31.03. des Folgejahres erfolgt ist. Dies gilt allerdings längstens bis zum 31.03. des übernächsten Jahres. (Beispiel: Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2016 verfällt auch in Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit spätestens am 31.03.2018).

Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen. Dieser Anspruch erlischt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos. Ansprüche des Arbeitnehmers auf Urlaub sind nicht vererblich, soweit sie nicht vor dem Tod des

Arbeitnehmers entstanden sind. Ansprüche auf Urlaub und Urlaubsabgeltung, die den übergesetzlichen Urlaub betreffen, sind in keinem Fall vererblich.

Für die Zeiten der Elternzeit gewährt der Arbeitgeber keinen (anteiligen) Urlaub. Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht insoweit nicht. Der Arbeitgeber macht bereits jetzt von seinem Recht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch.

Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 5 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich, tunlichst noch vor Dienstbeginn, dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.

Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalendertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet.

Im Falle der Freistellung des Arbeitnehmers zur Pflege seines erkrankten Kindes erfolgt keine Entgeltfortzahlung.

Im Übrigen gelten für den Krankheitsfall die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6 Einstellungsfragebogen

Der als Anlage beigefügte Einstellungsfragebogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer versichert die Vollständigkeit und Richtigkeit der gemachten Angaben

§ 7 Nebenbeschäftigung/Wettbewerbsverbot

Der Arbeitnehmer hat seine gesamte Arbeitskraft ausschließlich dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Eine Nebenbeschäftigung während des Arbeitsverhältnisses darf nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers übernommen werden.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach seinem Ausscheiden nicht aktiv um Kunden des Arbeitgebers zu werben.

§ 8 Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen. Die ersten sechs Monate, also die Zeit bis zum 2022-06-01 00:00:00 gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das

Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. (3) BGB) gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängerte Kündigungsfristen aufgrund verlängerter Betriebszugehörigkeiten gelten für beide Vertragsparteien.

Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.

§ 9 Kündigung vor Dienstantritt/Vertragsstrafe

Eine Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen. Kündigt der Arbeitnehmer vor Dienstantritt oder hält er im Falle einer Kündigung die für ihn geltende Kündigungsfrist nicht ein, gilt eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes (vgl. § 3 dieses Vertrages) als vereinbart. Weitergehende Ansprüche des Arbeitgebers auf Schadenersatz und/oder Unterlassung bleiben hiervon unberührt.

§ 10 Krankheiten, Behinderung

Der Arbeitnehmer versichert, dass er nach seiner Kenntnis derzeit an keiner Krankheit leidet, die ihn an der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner in diesem Vertrag bestehenden Pflichten hindert.

Der Arbeitnehmer bestätigt ferner, dass er kein behinderter Mensch oder ein diesem Gleichgestellter im Sinne des SGB IX ist. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen, wenn er einen Antrag auf Anerkennung als behinderter Mensch bzw. Gleichgestellter stellt.

§ 11 Verfallklausel

Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind von beiden Vertragsparteien innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit der jeweils anderen Vertragspartei schriftlich gegenüber geltend zu machen. Erfolgt diese Geltendmachung nicht, gelten die Ansprüche als verfallen.

Werden die nach Abs. (1) rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht wird.

§ 12 Schlussbestimmungen

Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen worden. Änderungen und/oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für ein Abweichen vom Schriftformerfordernis selbst.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung werden die Parteien eine solche Bestimmung treffen, die dem mit der unwirksamen Bestimmung beabsichtigten Zweck am nächsten kommt. Dies gilt auch für die Ausfüllung eventueller Vertragslücken.

Ort, Datum

.....

.....

Unterschrift Arbeitnehmer

.....

Unterschrift Arbeitsgeber