

ANSTELLUNGSVERTRAG

Zwischen
agentes solutions GmbH
Otto-Hahn-Str.5
34123 Kassel-Waldau
- nachfolgend „Arbeitgeber“

und
Selahattin Karakaya
Memelstrasse 2A
34532 Bad Wildungen
- nachfolgend „Arbeitnehmer“

Der Arbeitnehmer wird, nach erfolgreich bestandener Prüfung vor der IHK, ab dem 01.07.2023 in die Dienste der Firma eintreten.

Die Gültigkeit dieses Arbeitsvertrages ist von der Vorlage einer gültigen Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis abhängig. Dieser Vertrag verliert automatisch seine Gültigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Ende des Aufenthaltstitels.

§ 1 Beginn und Inhalt des Anstellungsverhältnisses

- (1) Der Arbeitnehmer wird beim Arbeitgeber als Systemadministrator Linux eingestellt. Eine ordentliche Kündigung des Anstellungsvertrages vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.
- (2) Die ersten sechs Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit ist der Vertrag beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen kündbar.
- (3) Die Zuweisung des jeweiligen konkreten Aufgabengebiets unterliegt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers.
- (4) Der Arbeitnehmer ist dem **Standort Kassel** zugeordnet, dieser gilt als Dienstsitz und regelmäßige Arbeitsstätte. Im Rahmen seines Aufgabenbereichs ist der Arbeitnehmer aber auch für das gesamte Unternehmen zuständig und kann an anderen Orten beschäftigt werden. Die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers hinsichtlich des Arbeitsortes bleibt unberührt.
- (5) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen.

§ 2 Vergütung

- (1) Das Vergütungsmodell besteht aus einer monatlichen Vergütung, die zwölf Mal im Kalenderjahr gezahlt wird.
- (2) Die monatliche Vergütung beträgt innerhalb der Probezeit brutto 3.250 € (in Worten: dreitausendzweihundertfünfzig Euro). Nach dem erfolgreichen Ende der Probezeit verändert sich die monatliche Vergütung auf 3.500 € (in Worten: dreitausendfünfhundert Euro), wenn die deutschen Sprachkenntnisse wieder das C1 Level erreicht haben. Nach einer weiteren Qualifizierungsphase von 6 Monaten, die dazu dienen soll die aktiven Deutschkenntnisse zu verbessern (Nachweis über Zertifikat Niveau C1 und tägliche Kommunikation/täglichen Austausch in deutscher Sprache) wird das Grundgehalt auf brutto 3.750 € (in Worten: dreitausendsiebenhundertfünfzig Euro) angehoben. Die aktuelle Zielerreichung wird im Abstand von jeweils 6 Monaten im Personalgespräch überprüft, besprochen und bei erfolgreicher Erreichung umgesetzt.
- (3) Die Vergütung ist jeweils zum Ende des Monats fällig und erfolgt bargeldlos auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto.

§ 3 Abtretungen/Pfändungen

- (1) Die teilweise oder vollständige Abtretung oder Verpfändung der Vergütung ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.
- (2) Der Arbeitnehmer hat die durch Pfändung, Verpfändung oder Abtretung erwachsenden Kosten zu tragen. Die dem Arbeitgeber zu ersetzenden Kosten betragen - pauschaliert je zu berechnender Pfändung, Verpfändung oder Abtretung - 1% der jeweiligen Summe. Es bleibt der dem Arbeitgeber vorbehalten, bei Nachweis der höheren tatsächlichen Kosten diese in Ansatz zu bringen. Dem Arbeitnehmer bleibt vorbehalten, nachzuweisen, dass keine oder geringere Kosten entstanden sind, die dann in Ansatz zu bringen sind.

§ 4 Nebenleistungen

Der Arbeitnehmer erhält eine Arbeitgeberzulage zu seinen vermögenswirksamen Leistungen entsprechend dem Fünften Vermögensbildungsgesetz in Höhe von maximal 40,00 € (in Worten: vierzig Euro).

§ 5 Jahresbonus

- (1) Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer zur Belohnung seiner erbrachten sowie künftigen Betriebstreue zusätzlich einen Jahresbonus gewähren. Soweit der Arbeitgeber einen Jahresbonus gewährt, erkennt der Arbeitnehmer an, dass der Bonus freiwillig aufgrund einer vom Arbeitgeber jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung gezahlt wird und hierauf auch nach wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch zukünftig besteht.
- (2) Der Anspruch auf den Jahresbonus ist ausgeschlossen, wenn sich das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in einem gekündigten Zustand befindet oder die Parteien einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Kündigung aus betriebsbedingten oder aus personenbedingten, vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen erfolgt. Dies gilt sinngemäß für einen Aufhebungsvertrag.

§ 6 Freiwilligkeitsvorbehalt

Alle Leistungen des Arbeitgebers oder durch den Arbeitgeber bewirkte Leistungsabfolgen wie z. B. Gratifikationen, Tantiemen, Prämien, Sondervergütungen oder geldwerte Leistungen, die nicht in diesem Arbeitsvertrag, einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag, der jeweils gültigen Provisionsregelung oder in sonstiger Weise schriftlich geregelt sind, erfolgen stets freiwillig aufgrund einer vom Arbeitgeber jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung mit der Maßgabe, dass auch durch eine wiederholte Leistung ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmer für die Zukunft, einschließlich für das laufende Kalenderjahr, nicht begründet wird.

§ 7 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung von Pausen 40 Stunden wöchentlich. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den betrieblichen Regelungen unter besonderer Berücksichtigung des Betriebes. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Weisung des Arbeitgebers im gesetzlich zulässigen Rahmen Überstunden und Mehrarbeit sowie Arbeit am Wochenende und an Feiertagen zu leisten.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit einzuführen. Bei Einführung von Kurzarbeit ist der Arbeitnehmer damit einverstanden, dass seine Arbeitszeit entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung das Gehalt entsprechend reduziert wird.

§ 8 Über- und Mehrarbeit

- (1) Durch die nach § 2 zu zahlende Bruttovergütung ist eine etwaige Über- oder Mehrarbeit abgegolten, soweit diese innerhalb einer Woche 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit nicht

übersteigt. Überstunden und Mehrarbeit sind nur diejenigen Stunden, die der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers leistet.

- (2) Vom Arbeitgeber angeordnete Sonn- und Feiertagsarbeit wird mit Freizeit abgegolten.

§ 9 Urlaub/Nebentätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen pro Kalenderjahr.
- (2) Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich einen vertraglichen Urlaubsanspruch von 10 weiteren Tagen pro Kalenderjahr. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums auch dann verfällt, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.
- (3) Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt. Im Falle einer Übertragung auf das Folgejahr verfällt nicht in Anspruch genommener Urlaub am 31.03. des Folgejahres. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (4) Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.
- (5) Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist jede Nebenbeschäftigung untersagt, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder die Interessen des Arbeitgebers in sonstiger Weise beeinträchtigen kann. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu informieren.

§ 10 Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich telefonisch anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.
- (2) Die Mitteilung hat, sofern es die Umstände zulassen und der Arbeitnehmer nicht schuldlos der Anweisung zuwiderhandelt, unmittelbar vor Dienstbeginn telefonisch gegenüber dem Arbeitgeber (Vorgesetzten) zu erfolgen.
- (3) Im Falle der Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit, sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von 3 Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmer jederzeit die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu verlangen.
- (4) Kann der Arbeitnehmer infolge seiner Arbeitsverhinderung fristgebundene Arbeiten nicht fristgerecht erledigen, muss er den Arbeitgeber hierauf rechtzeitig vor Fristablauf hinweisen.
- (5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die Bewilligung einer Kur oder eines Heilverfahrens vorzulegen und den Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Bewilligung muss Angaben über die voraussichtliche Dauer der Kur enthalten. Dauert die Kur länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

§ 11 Entgeltfortzahlung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsprechend den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen. § 616 BGB findet keine Anwendung.

§ 12 Anzeigenpflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner Anschrift, Familienstand, Kinder, etc. umgehend dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber auch unverzüglich informieren, wenn er einen Antrag auf Erwerbs-/ Berufsunfähigkeitsrente gestellt hat. Entsprechendes gilt für die Anerkennung und Gleichstellung als Schwerbehinderter.

§ 13 Verschwiegenheitspflicht

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit beim Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Arbeitgeber herauszugeben.
- (2) Der Arbeitgeber kann jederzeit die Abgabe spezieller schriftlicher Erklärungen zur Geheimhaltung oder zum Datenschutz oder Ähnlichem vom Arbeitnehmer verlangen.

§ 14 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 (in Worten: drei) Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber nach § 622 BGB bleibt davon unberührt. Ebenso bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB unberührt.
- (2) Ohne Kündigung endet das Anstellungsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
- (3) Der Arbeitgeber ist nur unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung berechtigt, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum rechtskräftigen Abschluss eines Kündigungsschutzverfahrens unter Anrechnung des verbliebenen Urlaubsanspruches von der Arbeit freizustellen.
- (4) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (5) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer sämtliche im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Gegenstände herauszugeben; dies gilt auch für nicht körperliche Gegenstände, z.B. gespeicherte Unterlagen.

§ 15 Vertragsstrafe

Im Falle der Nichtaufnahme oder vertragswidrigen Beendigung der Tätigkeit verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monatseinkommens (brutto) zu zahlen. Das Monatseinkommen wird nach dem Durchschnitt der Bezüge der letzten 12 Monate oder, im Falle einer kürzeren Beschäftigungszeit, nach dem Durchschnittsverdienst während der Beschäftigung oder, sofern die Tätigkeit nicht aufgenommen wurde, nach der vereinbarten Vergütung errechnet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen eventuell weitergehenden Schaden geltend zu machen.

§ 16 Erfüllungsort, Gerichtsstand

- (1) Erfüllungsort ist der Ort, an dem die streitige Verpflichtung zu erfüllen ist. Hat der Arbeitnehmer im Inland keinen Wohnsitz begründet, ist Erfüllungsort beiderseitig der Hauptsitz des Arbeitgebers.
- (2) Gerichtsstand für beide Vertragsparteien ist das für den Erfüllungsort zuständige Arbeitsgericht.

§ 17 Textformklausel, Betriebliche Übung

- (1) Ergänzungen, Änderungen und die Aufhebung dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Textformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach Vertragsschluss unmittelbar zwischen den Parteien mündlich getroffen werden. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
- (2) Eine betriebliche Übung ist keine ausdrückliche bzw. individuelle Vertragsabrede. Auch wiederholte Leistungen oder Vergünstigungen ohne ausdrückliche Vertragsabrede begründen keinen Anspruch für die Zukunft.

§ 18 Verfallsfristen

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht worden sind.
- (2) Lehnt jedoch die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht worden ist
- (3) Ausgenommen von den vorstehenden Verfallsfristen sind Ansprüche, die auf vorsätzlichem sowie grob fahrlässigem Verhalten beruhen sowie unabdingbare gesetzliche Ansprüche.

§ 19 Salvatorik

- (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Arbeitsvertrags nicht rechtswirksam sein oder werden oder sollte dieser Arbeitsvertrag eine Lücke aufweisen, so soll dies die Gültigkeit dieses Arbeitsvertrags im Übrigen nicht beeinträchtigen.
- (2) Anstelle der ungültigen oder fehlenden Bestimmung verhandeln die Parteien eine solche rechtsgültige Bestimmung, wie sie die Parteien nach dem von ihnen mit diesem Arbeitsvertrag verfolgten wirtschaftlichen Zweck getroffen hätten, wenn sie den Punkt bedacht hätten.

§ 20 Vertragsaushändigung

Beide Parteien bekennen, eine Ausfertigung dieses Vertrages erhalten zu haben.

München, den 13.06.2023

Bad Wildungen, den

agentes services GmbH
Rainer Klümper

Selahattin Karakaya