

Arbeitsvertrag

zwischen

PFAFF Steuerberatungsgesellschaft mbH,
Eschersheimer Landstraße 60, 63073 Frankfurt am Main
vertreten durch die Geschäftsführer, Eschersheimer Landstrasse 60–62, 60322 Frankfurt am Main

- nachstehend „Gesellschaft“ –

und

Herr Maximilian Scholz, geboren am 21. Dezember 1999,
wohnhaft in Pfarrgasse 29, 63165 Mühlheim

- nachstehend „Herr Scholz“ -

§ 1 Tätigkeit, Arbeitsort

- (1) Herr Scholz wird als Steuerfachangestellter eingestellt. Zum Aufgabengebiet von Herrn Scholz gehört insbesondere: Finanzbuchhaltung, Erstellung von Jahresabschlüssen, Anfertigen von Steuererklärungen, steuerliche Beratung.
- (2) Arbeitsort ist der Sitz der Gesellschaft, derzeit in Frankfurt am Main.

- (3) Die Gesellschaft ist berechtigt, Herrn Scholz aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen von Herrn Scholz eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen, soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen von Herrn Scholz entspricht oder auch gleichermaßen Herrn Scholz an einem anderen Ort einzusetzen.

§ 2

Befristung, Beginn und Ende des Vertrages

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Februar 2024 oder zum nächst möglichen Zeitpunkt.
- (2) Die ersten sechs Monate dieses Arbeitsvertrages gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien diesen Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen kündigen.
- (3) Nach Ablauf der Probezeit kann dieser Vertrag von beiden Parteien unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich gekündigt werden. Gesetzliche zwingende Verlängerungen der arbeitgeberseitigen Kündigungsfrist gelten auch für arbeitnehmerseitige Kündigungen.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB sind wie folgt:

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,

2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,

5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,

6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,

7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

- (4) Jede Kündigung bedarf gemäß § 623 BGB der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Will sich Herr Scholz gegen eine Kündigung der Gesellschaft wehren, so muss er nach § 4 KSchG binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage einreichen. Unter bestimmten Umständen kann nach § 5 KSchG eine verspätete Klage eingereicht werden. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Klage nicht rechtzeitig geltend gemacht, gilt die Kündigung nach § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam.

Soweit Herr Scholz gesetzlichen Sonderkündigungsschutz hat (z. B. wegen Schwerbehinderung, Elternzeit o. ä.) ist die Gesellschaft verpflichtet, vor einer Kündigung die Zustimmung von Dritten (z. B. Behörden) einzuholen.

- (5) Während der Laufzeit einer jeden Kündigungsfrist kann die Gesellschaft Herrn Scholz von der Erbringung seiner Pflichten aus diesem Arbeitsvertrag unter Fortzahlung des Brutto-Festgehalts (§ 4 Abs. 1 dieses Arbeitsvertrages) freistellen, sofern überwiegende

sachliche, eine Freistellung rechtfertigende Gründe zugunsten der Gesellschaft (wie z.B. tatsächlicher oder drohender Geheimnisverrat, erhebliche Störung des Betriebsfriedens) vorliegen. Jeder mögliche Urlaubs- und Freizeitausgleich von Herrn Scholz wird mit vorgenannter Freistellung verrechnet. Auf sein Brutto-Festgehalt muss sich Herr Scholz jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was sie anderweitig erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

- (6) Der Arbeitsvertrag endet spätestens an dem Tag, an dem Herr Scholz die jeweils maßgebliche sozialversicherungsrechtliche Altersgrenze – derzeit 67 Jahre – erreicht hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Dies gilt unabhängig davon, ob es bei der zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsabschlusses gültigen Regelaltersgrenze verbleibt oder nicht.
- (7) Das Anstellungsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass Herr Scholz auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, und Herr Scholz nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag zurücknimmt oder auf eine Rente auf Zeit einschränkt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, so ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß.

§ 3 **Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (Montag bis einschließlich Freitag) von Herrn Scholz beträgt ausschließlich Pausen 40 Stunden. Die Lage der täglichen Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Regelungen unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und wird von der Gesellschaft bestimmt.
- (2) Darüber hinaus ist Herr Scholz verpflichtet, an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen zu arbeiten und Über- und Mehrarbeit zu erbringen, sofern und soweit dies gesetzlich zulässig und von der Gesellschaft angeordnet wird.
- (3) Herr Scholz verpflichtet sich, bei seiner Tätigkeit die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) einzuhalten; insbesondere ist die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) und die mindestens elfstündige Ruhepause zwischen zwei Arbeitstagen (§ 5 Abs. 1 ArbZG) einzuhalten. Herr Scholz wird die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen (§ 4 ArbZG) einhalten.

§ 4 **Vergütung**

- (1) Herr Scholz erhält für ihre Tätigkeit eine monatliche Bruttovergütung von EUR 3.700,00 die am Ende eines jeden Monats nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein von Herrn Scholz in Textform zu benennendes inländisches Bankkonto überwiesen wird. Besteht nicht für alle Tage eines Kalendermonats Anspruch auf Vergütung, wird für jeden Fehltag 1/30 der Monatsvergütung abgezogen. Nach Ablauf der ersten sechs Monate werden wir mit Herrn Scholz ein Personalgespräch über seine Entwicklung und gegebenenfalls eine Gehaltserhöhung führen.
- (2) Die Gesellschaft zahlt je Kalenderjahr eine Sonderzuwendung in Höhe der Vergütung nach Absatz (1) jeweils im Monat November. Die Sonderzuwendung vermindert sich um

1/12 für jeden Monat, für den keine Vergütung gezahlt worden ist.

- (3) Die Gesellschaft zahlt vermögenswirksame Leistungen in Höhe von bis zu EUR 40,00 monatlich.
- (4) Überstunden werden nach Wahl der Gesellschaft mit Freizeit oder Entgelt ausgeglichen. Zuschläge für Über- und Mehrarbeit, Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden nicht gezahlt, sie sind in den Bezügen mit enthalten.
- (5) Die Gesellschaft zahlt Herrn Scholz gegen entsprechenden Nachweis einen monatlichen Fahrtgeldzuschuss in Höhe der Kosten für die Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel für den Anfahrtsweg zur Arbeit, maximal jedoch EUR 200,00.
- (6) Herr Scholz verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurückzuzahlen, wenn die Überzahlung so offensichtlich war, dass Herr Scholz sie hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruht, die Herr Scholz zu vertreten hat.
- (7) Die Gesellschaft wird zu Beginn eines jeden Kalenderjahres das Gehalt auf seine Angemessenheit hin überprüfen.

§ 5

Abtretung und Verpfändung der Gehaltsansprüche

Herr Scholz wird die Abtretung und Verpfändung seiner Gehaltsansprüche der Gesellschaft unverzüglich schriftlich anzeigen.

§ 6

Arbeitsverhinderung

- (1) Herr Scholz verpflichtet sich, der Gesellschaft jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.
- (2) Im Falle der Erkrankung ist Herr Scholz verpflichtet, spätestens vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen und ggf. innerhalb gleicher Frist eine Anschlussbescheinigung beizubringen. Die Gesellschaft kann den Nachweis der Erkrankung bereits für den ersten Kalendertag fordern
- (3) Unentschuldigtes Fernbleiben führt zum Entgeltabzug.
- (4) Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Zahlung des Entgelts im Falle der vorübergehenden Verhinderung im Sinne des § 616 Abs. 1 BGB ausgeschlossen ist. Bezahl wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

§ 7

Abtretung von Schadensersatzansprüchen

- (1) Herr Scholz tritt seine Schadensersatzansprüche wegen der Verletzung durch einen Dritten insoweit ab, als die Gesellschaft Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall leistet.

- (2) Er verpflichtet sich, der Gesellschaft die zur Durchsetzung der Ansprüche erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 8 **Erholungsurlaub**

- (1) Herr Scholz hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Die Gesellschaft gewährt Herrn Scholz zusätzlich zu dem gesetzlichen Urlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes (31.3. des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit von Herrn Scholz nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Vertraglicher Urlaub wird bei Ende des Arbeitsverhältnisses nicht abgegolten.
- (2) Herr Scholz kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser von der Gesellschaft in Textform genehmigt oder festgelegt worden ist.

§ 9 **Sonderurlaub, Freistellung von der Arbeit**

Herr Scholz ist ohne Anrechnung auf ihren Urlaub und ohne Entgeltminderung Freistellung von der Arbeit zu gewähren

- | | |
|--|--------|
| • bei seiner Eheschließung | 2 Tage |
| • bei Tod der Eltern/Geschwister | 1 Tag |
| • bei Tod des Ehegatten oder mit Herrn Scholz in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kinder | 3 Tage |
| • bei Tod des Ehegatten oder der Kinder, falls diese nicht mit Herrn Scholz in häuslicher Gemeinschaft leben | 1 Tag |
| • bei Eheschließung der Kinder von Herrn Scholz | 1 Tag |
| • bei der silbernen Hochzeit von Herrn Scholz | 2 Tage |
| • bei Umzug mit eigenem Hausstand, sofern Herr Scholz nicht im gekündigten Arbeitsverhältnis steht | 1 Tag |

Am 24. und 31. Dezember ist jeweils ein halber Tag zu arbeiten (vormittags).

§ 10 **Nebenbeschäftigung**

- (1) Herr Scholz wird der Gesellschaft seine gesamte Arbeitszeit und -kraft widmen und deren Interessen fördern.
- (2) Jede weitere entgeltliche oder unentgeltliche, die Interessen der Gesellschaft beeinträchtigende oder berührende Tätigkeit sowie die Beteiligung an anderen Unternehmen jeder Art bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Gesellschaft. Die Gesellschaft wird ihre Zustimmung hierzu nur verweigern, wenn die Interessen der Gesell-

schaft beeinträchtigt sind.

- (3) Außerdienstliche Veröffentlichungen, Präsentationen und Vorträge von Herrn Scholz, die in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit nach diesem Arbeitsvertrag und/oder dem Geschäftsbereich der Gesellschaft stehen, bedürfen entsprechend Abs. 2 der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Gesellschaft.

§ 11 **Fortbildung**

Zum Zwecke der fortlaufenden Anpassung des eigenen beruflichen Fortkommens erhält Herr Scholz ein Fortbildungsbudget in Höhe von insgesamt bis zu EUR 1.500,00 pro Kalenderjahr, sofern die Teilnahme an der jeweiligen Fortbildung jeweils im Vorhinein von der Geschäftsführung der Gesellschaft genehmigt wurde. Die Gesellschaft wird die Teilnahme an der Fortbildung genehmigen, sofern dem keine berechtigten Interessen der Gesellschaft (z.B. fachfremder Fortbildungsinhalt, Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von drei Monaten nach Ende der Fortbildung aus von Herr Scholz zu vertretenden Gründen oder aufgrund einer einvernehmlichen Aufhebungsvereinbarung) entgegenstehen.

§ 12 **Verschwiegenheitspflicht**

- (1) Herr Scholz ist verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung der Gesellschaft schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Im Zweifelsfall hat Herr Scholz eine Weisung der Gesellschaft zur Vertraulichkeit bestimmter Angelegenheiten einzuholen.
- (2) Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrags und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

§ 13 **Telefon-, EDV- und E-Mail-Nutzung**

- (1) Die betrieblichen EDV-Einrichtungen (Computer, Geräte und Programme), Telekommunikationseinrichtungen (Telefone, Telefax) und Kopiergeräte dürfen nur zu arbeitsvertraglichen Zwecken genutzt werden. Kurze dienstlich veranlasste Privattelefonate sind zulässig, jedoch auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken.
- (2) Die Verpflichtung zur ausschließlich dienstlichen Nutzung gilt insbesondere für die Nutzung von E-Mail und Internet. Sollte Herr Scholz dennoch E-Mails privaten Inhalt erhalten, sind diese unverzüglich und vollständig zu löschen.

§ 14 **Vertragsstrafe bei Vertragsbruch**

- (1) Nimmt Herr Scholz die Arbeit nicht oder verspätet auf, verweigert er vorübergehend unberechtigt die Arbeit, verstößt er gegen seine Geheimhaltungspflicht, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist unberechtigt auf oder wird die Gesellschaft durch vertragswidriges Verhalten von Herrn Scholz zur au-

ßerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat Herr Scholz an die Gesellschaft eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit, der vorübergehenden Arbeitsverweigerung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist ein sich aus dem Brutto-Festgehalt nach § 4 Abs. 1 dieses Arbeitsvertrages zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe ein Brutto-Festgehalt gemäß § 4 Abs. 1 dieses Arbeitsvertrages.

- (2) Die Geltendmachung von weiterem Schadenersatz bleibt unberührt.

§ 15 **Betriebliche Altersvorsorge**

Die Gesellschaft unterhält derzeit kein arbeitgeberfinanziertes System der betrieblichen Altersversorgung. Herr Scholz kann im Rahmen der gesetzlichen Ansprüche (§ 1a BetrAVG) die Teilnahme an einer betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung verlangen.

§ 16 **Todesfall**

- (1) Für den Fall des Todes während der Vertragszeit wird das volle Gehalt gemäß § 4 Absatz (1) im Sterbemonat und für den Folgemonat an die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen gezahlt. Die Zahlung an einen Berechtigten befreit die Gesellschaft von der Leistungsverpflichtung.
- (2) Versorgungsleistungen sind bei der Gehaltszahlung nach Absatz (1) abzuziehen.

§ 17 **Personaldaten**

Persönlichen Daten werden für Zwecke der Personaladministration entsprechend den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes erfasst, gespeichert und verarbeitet. Hiermit ist Herr Scholz einverstanden.

§ 18 **Verfallfristen**


- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Die Abs. (1) und (2) gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen oder vorsätzliche unerlaubte Handlungen, für grob fahrlässige

Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen, und nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 19 Vertragsänderungen, Vertragswirksamkeit

- (1) Änderungen, Ergänzungen und die Aufhebung dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach Vertragsschluss unmittelbar zwischen den Parteien mündlich getroffen werden. Abreden zur Befristung sind jedoch nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind.
- (2) Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieses Vertrages lässt die Wirksamkeit des übrigen Vertrages unberührt. Gleiches gilt im Fall einer Regelungslücke.

Frankfurt am Main, den 24. Januar 2024


.....
Geschäftsführung


.....
Maximilian Scholz

Herr Scholz bestätigt, dass er eine von der Gesellschaft unterschriebene vollständige Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages erhalten hat.

Frankfurt am Main, den 24. Januar 2024


.....
Maximilian Scholz