



Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018
ISO 45001:2018
Fachbetrieb WHG
EN 1090-1/2

Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018
www.tuv.com
ID 9108632872



Wir nutzen Energie sinnvoll

Patentierte Wärmerückgewinnung, Kühl- und Kältetechnik, Klima-, Lüftungs-, Reinraumtechnik, Temperiertechnik, Druckluftanlagen, Maschinenoptimierung

ANSTELLUNGSVERTRAG

Zwischen

ONI-Wärmetafo GmbH, Niederhabbach 17, 51789 Lindlar

-nachstehend Arbeitgeber genannt-

und

Herrn Adem Cankaya, Ossendorfer Weg 14, 50827 Köln

-nachstehend Angestellter genannt-

§ 1 Tätigkeit und Aufgabengebiet

- Der Angestellte wird **ab 15. März 2024** als **Elektrotechniker Innen- und Außendienst** eingestellt. Diese Tätigkeit umfasst den Einsatz sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes tage- oder wochenweise, auch im Ausland (z.B. auf Baustellen, Messen, Montagestellen etc.).
- Darüber hinaus ist er verpflichtet, in den Grenzen des § 106 GewO nach Anweisung der Geschäftsleitung vorübergehend Sonderaufgaben der Geschäftsleitung zu übernehmen.
- Dem Angestellten können vorübergehend, entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten, andere gleichwertige Tätigkeiten übertragen und er kann an einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz mit gleichwertiger Tätigkeit versetzt werden.
- Der Angestellte hat die ihm obliegenden Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen und die ihm erteilten Anweisungen zu beachten. Er hat die Geschäftsleitung des Arbeitgebers über alle Geschäftsvorfälle, die für den Arbeitgeber und für die Tätigkeit des Angestellten von Bedeutung sein können, zu unterrichten und bei allen wichtigen oder außergewöhnlichen Maßnahmen die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung des Arbeitgebers einzuholen.
- Der Angestellte untersteht unmittelbar der Geschäftsleitung oder einer von der Geschäftsleitung zu benennende Person.



Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018
www.tuv.com
ID 9108632872



ISO 45001:2018
Fachbetrieb WHG
EN 1090-1/2

VDI 6022 A
EG-V 303/2008



PREISTRÄGER
Großer Preis des
MITTELSTANDES



5x Gold, 1x Silber
für innovative
ONI-Technologie



WOLFGANG OEHM
4x AUSGEZEICHNET



Wir nutzen Energie sinnvoll

Patentierte Wärmerückgewinnung, Kühl- und Kältetechnik, Klimatechnik, Lüftungs-, Reinraumtechnik, Temperiertechnik, Druckluftanlagen, Maschinenoptimierung

Blatt 2, Anstellungsvertrag Adem Cankaya

20.02.2024

§ 2 Arbeitszeit, **Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit, etc.**

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ohne Berücksichtigung von Pausen 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche. Lage und Verteilung der Arbeitszeit richten sich nach den jeweiligen Bestimmungen und dem betrieblichen Bedarf des Arbeitgebers. Dabei kann die Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig auf mehrere Tage, Wochen oder Monate verteilt werden unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Damit ist der Angestellte im Einzelfall verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auch mehr als 8 Stunden pro Tag bzw. mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Dabei werden Plusstunden auf einem Zeitkonto erfasst und mit vorhandenen und noch entstehenden Minusstunden, die ebenfalls auf dem Zeitkonto erfasst werden, verrechnet.

Dieses Zeitkonto soll sich in einem flexiblen Korridor mit den Grenzwerten minus 50 Stunden / plus 160 Stunden bewegen.

Der Zeitausgleich findet in der Regel durch die flexiblen Arbeitszeitanordnungen der Vorgesetzten statt. Plusstunden werden bei entsprechend geringem Arbeitsaufwand stunden- oder tageweise durch Freizeit ausgeglichen. Der Zeitausgleich bedarf stets der Zustimmung des Vorgesetzten.

Sollte das Zeitkonto am Monatsende mehr als 160 Plusstunden aufweisen, werden die am Monatsende über 160 Plusstunden hinausgehenden Stunden ohne Zuschlüsse im Folgemonat mit dem Bruttogrundgehalt dieses Folgemonats ausgezahlt.

Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen werden mit einem Zuschlag im Folgemonat mit dem Bruttogrundgehalt dieses Folgemonats ausgezahlt.

2. Der Angestellte ist bei Bedarf verpflichtet, **Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit** sowie Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten.



ISO 45001:2018
Fachbetrieb WHG
EN 1090-1/2

Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018
www.tuv.com
ID: 9108632972



KÄLTE KLIMA
FACHBETRIEB



Plastpol Kielce
5 x Gold, 1 x Silber
für innovative
ONI-Technologie



WOLFGANG OEHM
4x AUSGEZEICHNET



Wir nutzen Energie sinnvoll

Patentierte Wärmerückgewinnung, Kühl- und Kältetechnik, Klima-, Lüftungs-, Reinraumtechnik, Temperiertechnik, Druckluftanlagen, Maschinenoptimierung

Blatt 3, Anstellungsvertrag Adem Cankaya

20.02.2024

§ 3 Vergütung

1. Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält der Angestellte ein Bruttogrundgehalt von monatlich

EUR 4.600,00

(i. W. viertausendsechshundert EURO).

Die oben genannte regelmäßige Arbeitszeit (ohne Berücksichtigung von Pausen) von 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche ist Berechnungsgrundlage für die monatliche Vergütung. Die oben aufgeführten Plus- und Minusstunden, die sich am Monatsende in den oben genannten Grenzwerten von minus 50 Stunden / plus 160 Stunden halten, bleiben ohne Auswirkung auf die monatliche Vergütung auf Basis der regelmäßigen Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche (ohne Berücksichtigung von Pausen).

2. Das Gehalt ist am Ende eines jeden Monats unbar zur Zahlung fällig.

§ 4 Sonstige Leistungen

1. Als Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden dem Angestellten jeweils 50 % des monatlichen oben genannten Bruttogrundarbeitsentgelts (auf Basis 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche) bezahlt. Im Eintritts- und Austrittsjahr werden diese anteilig nach Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in dem Jahr vergütet. Das Urlaubsgeld wird zurzeit mit dem Juligehalt gezahlt und das Weihnachtsgeld zurzeit mit dem Novembergehalt.

Bezieht der Angestellte Lohnersatzleistungen, gleich welcher Art und über einen vollen Monat hinweg, so wird auch der Urlaubs- und Weihnachtsgeldanspruch entsprechend gekürzt.



Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018
www.tuv.com
ID 9108632872
ISO 45001:2018
Fachbetrieb WHG
EN 1090-1/2



KALTE KLIMA
FACHBETRIEB



Wir nutzen Energie sinnvoll

Patentierte Wärmerückgewinnung, Kühl- und Kältetechnik, Klimatechnik, Lüftungs-, Reinraumtechnik, Temperiertechnik, Druckluftanlagen, Maschinenoptimierung

Blatt 4, Anstellungsvertrag Adem Cankaya

20.02.2024

§ 5 Verschwiegenheitspflicht

Der Angestellte ist verpflichtet, während des Arbeitsverhältnisses und nach seiner Beendigung über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Mitarbeitern, die mit dem betreffenden Sachgebiet nicht unmittelbar befasst sind, Verschwiegenheit zu wahren. Der Angestellte verpflichtet sich ferner, Anweisungen der Geschäftsleitung des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu erfüllen und im Zweifelsfall eine Weisung der Geschäftsleitung zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einzuholen.

§ 6 Nebentätigkeit

1. Die Aufnahme einer anderweitigen entgeltlichen oder unentgeltlichen Tätigkeit ist dem Angestellten nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers gestattet. Hat der Angestellte dem Arbeitgeber schriftlich die beabsichtigte Tätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer angezeigt und stehen sachliche Gründe der Aufnahme der Tätigkeiten nicht entgegen, hat der Arbeitgeber unverzüglich zuzustimmen. Er kann seine Zustimmung aber befristet oder unter einem Widerrufsvorbehalt erteilen.
2. Das Zustimmungserfordernis gemäß Abs. 1 dieses Paragraphen besteht nicht für die Aufnahme karitativer, konfessioneller oder politischer Tätigkeiten, sofern sie die Tätigkeit nach Maßgabe dieses Vertrages nicht beeinträchtigen.

§ 7 Wettbewerbsverbot

Während der Dauer dieses Vertrags ist es dem Angestellten ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers nicht gestattet, in selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem Arbeitgeber in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Der Angestellte verpflichtet sich, ein solches Unternehmen weder unmittelbar noch mittelbar, gelegentlich oder gewerbsmäßig zu beraten, in irgendeiner Form zu unterstützen, zu errichten, zu erwerben oder sich daran zu beteiligen, es sei denn, der Anteilsbesitz ermöglicht keinen Einfluss auf die Organe des betreffenden Unternehmens.



Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018
www.tuv.com
ID: 9108632872

ISO 45001:2018
Fachbetrieb WHG
EN 1090-1/2



KÄLTE KLIMA
FACHBETRIEB



Plastpol Kielce
5 x Gold, 1 x Silber
für innovative
ONI-Technologie



WOLFGANG OEHM
4 x AUSGEZEICHNET



Wir nutzen Energie sinnvoll

Patentierte Wärmerückgewinnung, Kühl- und Kältetechnik, Klima-, Lüftungs-, Reinraumtechnik, Temperiertechnik, Druckluftanlagen, Maschinenoptimierung

Blatt 5, Anstellungsvertrag Adem Cankaya

20.02.2024

§ 8 Urlaub

- Der Angestellte hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) von **20 Werktagen** pro Kalenderjahr (bei einer 5-Tage-Woche).
- Der Arbeitgeber gewährt dem Angestellten **zusätzlich** zum gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaubsanspruch von **10 Werktagen** pro Kalenderjahr.
Abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub gilt für diesen über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden zusätzlichen arbeitsvertraglichen Urlaubsanspruch, dass dieser nach Ablauf des Kalenderjahres und im Falle der Übertragung spätestens nach Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.03. des folgenden Kalenderjahres auch dann verfällt, wenn der Urlaub im Urlaubsjahr und / oder bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.
- Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.
- Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub nicht unterschritten wird. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird nur der gesetzliche Mindesturlaub nach Abs. 1, soweit er nicht in Natura gewährt wurde, abgegolten.

§ 9 Spesen und Nebenleistungen

Besteht beim Unternehmen eine Spesenordnung oder wird eine solche eingeführt, so ist diese maßgebend. Ist eine solche nicht vorhanden und wird eine solche nicht eingeführt, so erhält der Angestellte seine erforderlichen Spesen in angemessenem Rahmen gegen Vorlage steuerlich verwertbarer Belege ersetzt.



Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2016
www.tuv.com
ID 9108632872
ISO 45001:2018
Fachbetrieb WHG
EN 1090-1/2



KALTE KLIMA
FACHBETRIEB



Plastpol Kielce
5 x Gold, 1 x Silber
für innovative
ONI-Technologie



WOLFGANG OEHM
4 x AUSGEZEICHNET



Wir nutzen Energie sinnvoll

Patentierte Wärmerückgewinnung, Kühl- und Kältetechnik, Klima-, Lüftungs-, Reinraumtechnik, Temperiertechnik, Druckluftanlagen, Maschinenoptimierung
Blatt 6, Anstellungsvertrag Adem Cankaya

20.02.2024

§ 10 Erfindungen, Urheberrechte

1. Für die Behandlung von Diensterfindungen gelten die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen in seiner jeweiligen Fassung sowie die jeweils hierzu ergangenen Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmern im privaten Dienst.
2. Sonstige Urheberrechte aller Art, die aufgrund der Tätigkeit des Angestellten entstehen, sind auf den Arbeitgeber zu übertragen, soweit nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen. Die Übertragung dieser Rechte ist durch die Vergütung nach § 3 abgegolten.

§ 11 Arbeitsverhinderung, Arbeitsunfähigkeit

1. Jede Arbeitsverhinderung ist, sobald sie der Angestellten bekannt ist, dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer sowie im Fall eines vom Wohnsitz abweichenden Aufenthaltsortes unter Angabe der Adresse unverzüglich mitzuteilen

Der Arbeitgeber ist dabei über die im Betrieb zu erledigenden unaufschiebbaren Aufgaben zu unterrichten.

Gleiches gilt, wenn sich Arbeitsverhinderung verlängert.

2. Im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Beschäftigte außerdem die Pflichten aus § 5 EFZG zu erfüllen.
3. Stellt die Angestellte einen Antrag auf Bewilligung eines Kur- oder Heilverfahrens, so hat sie dem Arbeitgeber unverzüglich davon Kenntnis zu geben.

§ 12 Gehaltsabtretung / Verpfändung

Ansprüche auf Arbeitsentgelt dürfen nicht abgetreten oder verpfändet werden.



Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018
www.tuv.com
ID 9108632872

ISO 45001:2018
Fachbetrieb WHG
EN 1090-1/2

VDI 6022 A
EG-V 303/2008



KALTE KLIMA
FACHBETRIEB



PREISTRÄGER
Großer Preis des
MITTELSTANDES



Plastpol Kielce
5 x Gold, 1 x Silber
für innovative
ONI-Technologie



WOLFGANG OEHM
4 x AUSGEZEICHNET



Wir nutzen Energie sinnvoll

Patentierte Wärmerückgewinnung, Kühl- und Kältetechnik, Klimatechnik, Lüftungs-, Reinraumtechnik, Temperiertechnik, Druckluftanlagen, Maschinenoptimierung

Blatt 7, Anstellungsvertrag Adem Cankaya

20.02.2024

§ 13

Probezeit / Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die ersten **6 Monate des Arbeitsverhältnisses sind Probezeit**. Während dieser ersten 6 Monate kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
2. Nach Ablauf von 6 Monaten kann das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften mit einer Kündigungsfrist von **4 Wochen zum Monatsende** gekündigt werden. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Angestellten gilt auch zugunsten des Arbeitgebers.
3. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
4. Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit Vollendung des 67. Lebensjahres) erreicht.
5. Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Angestellte auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, und der Angestellte 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 Satz 1. Satz 1 und 2 gelten nicht, wenn der Angestellte noch ohne Einschränkungen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.
6. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.
7. Nach Ausspruch einer Kündigung -gleichgültig von welcher Seite- ist der Arbeitgeber berechtigt, den Angestellten unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die konkrete Gefahr besteht, dass der Angestellte den Vertrag in grober, das Vertrauen beeinträchtigender Weise verletzt (z. B. Konkurrenzaktivität, Weitergabe von



Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018
www.tuv.com
ID: 9108632872



ISO 45001:2018
Fachbetrieb WHG
EN 1090-1/2

VDI 6022 A
EG-V 303/2008



Plastpol Kielce



5x Gold, 1x Silber
für innovative
ONI-Technologie



WOLFGANG OEHM
4x AUSGEZEICHNET



Wir nutzen Energie sinnvoll

Patentierte Wärmerückgewinnung, Kühl- und Kältetechnik, Klimatechnik, Lüftungs-, Reinraumtechnik, Temperiertechnik, Druckluftanlagen, Maschinenoptimierung

Blatt 8, Anstellungsvertrag Adem Cankaya

20.02.2024

Interna) oder der Arbeitgeber den Angestellten nicht mehr beschäftigen kann (z. B. wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes). Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub, soweit dem keine schutzwürdigen Belange des Angestellten entgegenstehen.

Auf die nach Anrechnung etwaiger restlicher Urlaubsansprüche fortzuzahlenden Bezüge muss der Angestellte sich den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er in Folge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

§ 14

Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden und fällig ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat.
2. Lehnt 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 weiteren drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Angestellten, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallsfrist drei Monate nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.
3. Absatz 1 und Absatz 2 gelten nicht
 - bei Ansprüchen wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit;
 - soweit eine Haftung für sonstige Schäden aus einer grob fahrlässigen oder auf einer vorsätzlichen Verpflichtung beruht;
 - für einen Betrag in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns für jede von dem Angestellten tatsächlich geleistete Arbeitsstunde bzw. die entsprechenden Lohnersatzansprüche wegen Krankheit oder Urlaub etc. (vgl. MiLoG);
 - für Ansprüche aus Tarifverträgen, die kraft beiderseitiger Tarifbindung oder wegen Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind;



Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018
www.tuv.com
ID: 9108632872
ISO 45001:2018
Fachbetrieb WHG
EN 1090-1/2



5x Gold, 1x Silber
für innovative
ONI-Technologie



WOLFGANG OEHM
4x AUSGEZEICHNET



Wir nutzen Energie sinnvoll

Patentierte Wärmerückgewinnung, Kühl- und Kältetechnik, Klima-, Lüftungs-, Reinraumtechnik, Temperiertechnik, Druckluftanlagen, Maschinenoptimierung

Blatt 9, Anstellungsvertrag Adem Cankaya

20.02.2024

- für Ansprüche aufgrund von Rechtsverordnungen nach dem AentG oder AÜG sowie für Ansprüche aufgrund von Betriebsvereinbarungen;
- für sonstige zwingende gesetzliche Ansprüche, die nicht durch vorformulierte Ausschlussklauseln ausgeschlossen werden können.

§ 15 Geltung von betrieblichen Regelungen

1. Darüber hinaus gelten die für den Betrieb jeweils einschlägigen Betriebsordnungen, Arbeitsordnungen, Betriebsanweisungen, Hausmitteilungen etc. in ihrer jeweils gültigen Fassung.
2. Die in Abs. 1 genannten Regelungen können in der Personalabteilung zu den üblichen Dienststunden eingesehen werden.

§ 16 Datenschutz

Hinsichtlich der Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses des Angestellten mit dem Arbeitgeber gelten die Informationen und Bestimmungen in Anlage 1 zu diesem Vertrag. Soweit der Angestellte während seiner Tätigkeit personenbezogene Daten zur Kenntnis nimmt oder verarbeitet gelten die Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes. Der Angestellte wird in der Anlage 2 zu diesem Vertrag über die Bestimmungen informiert und auf die Einhaltung verpflichtet.

§ 17 Herausgabe von Unterlagen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Einstellung der Tätigkeit hat der Angestellte sämtliche ihm vom Arbeitgeber überlassene Gegenstände (wie z. B. Bücher, Schriften und Aufzeichnungen) an diesen herauszugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Angestellten nicht zu.



ISO 45001:2018
Fachbetrieb WHG
EN 1090-1/2

Management System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018
www.tuv.com
ID 9108632872



VDI 6022 A
EG-V 303/2008



KÄLTE KLIMA
FACHBETRIEB



5x Gold, 1x Silber
für innovative
ONI-Technologie



WOLFGANG OEHM
4x AUSGEZEICHNET



Wir nutzen Energie sinnvoll

Patentierte Wärmerückgewinnung, Kühl- und Kältetechnik, Klima-, Lüftungs-, Reinraumtechnik, Temperiertechnik, Druckluftanlagen, Maschinenoptimierung

Blatt 10, Anstellungsvertrag Adem Cankaya

20.02.2024

§ 18

Ausschluss abweichender Absprachen und Nebenabreden

Mit Abschluss dieses Vertrages werden alle eventuell bisher vorhandenen schriftlichen oder mündlichen Absprachen und Nebenabreden hinfällig. Ergänzende mündliche Abmachungen zu diesem Vertrag wurden nicht getroffen.

§ 19

Schriftformerfordernis, Ausschluss betrieblicher Übung

Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen der Schriftform; das gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede. Das bedeutet, dass keine Ansprüche aus betrieblicher Übung entstehen.

§ 20

Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und / oder seiner Änderung bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine Wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

Anlage 1: Hinweis zur Datenverarbeitung

Anlage 2: Vorlageverpflichtung Vertraulichkeit

Lindlar, den 20. Februar 2024

ONI-Wärmtrafo GmbH