

Arbeitsvertrag

zwischen

der corso sauna manufaktur gmbh, Industriestraße 37, 49565 Bramsche

-nachfolgend Arbeitgeberin genannt-

und

Thomas Vennemeyer, Engelerner Straße 2, 49586 Merzen

-nachfolgend Arbeitnehmer genannt-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer tritt am **01.06.2024** auf unbestimmte Zeit in die Dienste der Arbeitgeberin.
2. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 2 Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird als **Techniker - Fachrichtung Elektrotechnik** - eingestellt.
2. Der Arbeitnehmer wird an den von der Arbeitgeberin vorgegebenen Einsatzorten eingesetzt. Die Arbeitgeberin behält sich vor, den Arbeitnehmer unter Wahrung der Zumutbarkeit auch eine andere seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen.
3. Der Arbeitnehmer erklärt, uneingeschränkt arbeitsfähig und frei von ansteckenden Krankheiten zu sein.
4. Der Arbeitnehmer versichert, über eine gültige Fahrerlaubnis der Klasse B zu verfügen und jede Entziehung oder jeden Verlust der erforderlichen Fahrerlaubnis sowie jeden Ausspruch eines Fahrverbots der Arbeitgeberin unverzüglich zu melden.
5. Änderungen des Personenstandes und der Anschrift des Arbeitnehmers sind der Arbeitgeberin unverzüglich zu melden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung seiner Anschrift gesondert mitzuteilen.

§ 3 Arbeitszeit/Arbeitsort

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt **40** Wochenstunden und richtet sich nach den Anforderungen der Arbeitgeberin. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden von der Arbeitgeberin nach deren Disposition bestimmt. Die Arbeitgeberin teilt dem Arbeitnehmer seine Arbeitszeiten mindestens vier Tage im Voraus mit. Im Übrigen gelten ergänzend die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.

§ 4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält folgendes Bruttogrundgehalt:
4.400,00 € € (in Worten: vier- vier -null-null, null-null).
2. Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos. Der Arbeitnehmer wird der Arbeitgeberin spätestens bei Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Bankverbindung mitteilen, wohin die Arbeitgeberin mit befreiender Wirkung leisten kann.

§ 5 Nebentätigkeit

Jede Nebentätigkeit, gleichgültig ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Arbeitgeberin.

§ 6 Urlaub

1. Der Jahresurlaub des Arbeitnehmers beträgt 30 Urlaubstage. Der Urlaub wird in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin festgelegt.
2. 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 in den ersten acht Monaten des folgenden Kalenderjahres (also bis zum 31. August) gewährt und genommen werden.
3. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 7 Arbeitsverhinderung/Entgeltfortzahlung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich telefonisch vor Arbeitsbeginn der Arbeitgeberin anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen.
2. Kommt es zu einer Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit, dann ist der Arbeitnehmer verpflichtet, jeweils am letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit die Arbeitgeberin entsprechend telefonisch zu informieren.
3. Der Arbeitnehmer hat dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitseinsatz nach einer Krankheit durch die Arbeitgeberin rechtzeitig geplant werden kann. Hierzu ist in der Regel spätestens einen Tag vor Wiederaufnahme der Arbeit mit der Arbeitgeberin seitens des Arbeitnehmers Kontakt aufzunehmen. Liegt ein Wochenende dazwischen, so ist der Arbeitnehmer spätestens am Freitagnachmittag verpflichtet, den Einsatz für den darauf folgenden Montag mit der Arbeitgeberin abzustimmen.
4. Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehrt der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, der Arbeitgeberin und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich mitzuteilen.

§ 8 Geheimhaltung

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Geschäftsgeheimnisse, insbesondere Herstellungsverfahren, Vertriebswege und dergleichen sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Geschäftsgeheimnisse zu behandeln. Im Zweifelsfall ist der Arbeitnehmer vor der Offenbarung verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.
2. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Unternehmen/Firmen und Kunden, mit denen die Arbeitgeberin wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.
3. Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten. Vertrauliche und geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen, Modelle usw. sind unter Verschluss zu halten und dürfen nicht an Dritte –insbesondere Konkurrenzunternehmen- weitergegeben werden. Die Aufzeichnung, Abspeicherung oder Anfertigung von Kopien von firmeninternen Informationen oder Daten für nicht betriebliche Zwecke ist dem Arbeitnehmer strikt verboten. Das gilt insbesondere auch für Kundeninformationen.

§ 9 Vertragsstrafe

1. Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf, verweigert er die Arbeit, oder wird die Arbeitgeberin durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, so hat der Arbeitnehmer an die Arbeitgeberin eine Vertragsstrafe zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat.
2. Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit sowie Arbeitsverweigerung ein Bruttotagesentgelt für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten erhaltene Arbeitsentgelt. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe ein Bruttomonatsentgelt.

3. Verstößt der Arbeitnehmer gegen die Geheimhaltungsvereinbarung aus § 8 dieses Vertrages, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von 1.000,- € netto als vereinbart.
4. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt vorbehalten.

§ 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen und- termine nach § 622 Absatz 2 BGB wird hiermit für beide Vertragsteile vereinbart. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
2. Das Unternehmen ist berechtigt, den Arbeitnehmer mit Ausspruch einer Kündigung –gleichgültig von welcher Seite- unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung restlicher Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein triftiger Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt, (z. B. Geheimnisverrat, Konkurrenztätigkeit) gegeben ist. Nichterfüllte Urlaubsansprüche sind abgegolten, soweit nicht aufgrund von Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers oder aus sonstigen Gründen eine Abgeltung ausgeschlossen ist.

§ 11 Ausschlussfristen

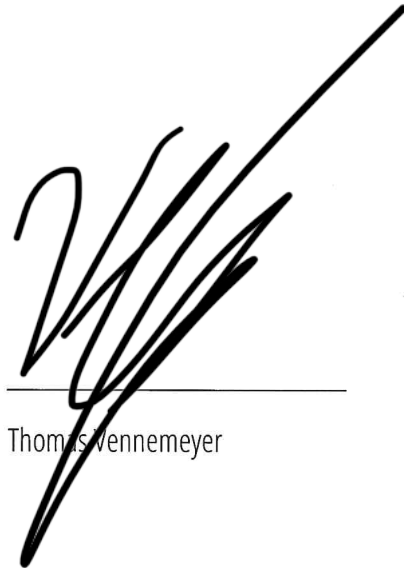
Alle beiderseitigen Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden, verfallen. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei bzw. eines Erfüllungsgehilfen der anderen Vertragspartei beruhen. Diese Ausschlussfrist gilt weiterhin nicht für Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit aufgrund einer schuldhaften Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei bzw. eines Erfüllungsgehilfen der anderen Vertragspartei beruhen.

Bramsche, 29.02.2024



corso sauna manufaktur gmbh

Lingen



Thomas Vennemeyer