

## Arbeitsvertrag

zwischen creapaper GmbH, Löhestraße 53, 53773 Hennef  
- nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Frau  
- Violeta Opolony –  
- nachfolgend Arbeitnehmerin genannt-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt spätestens am 01.09.2024 und ist unbefristet.

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit der gesetzlich zulässigen Frist gekündigt werden.  
Es wird eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.  
Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit einer Frist von 12 Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

### § 2 Tätigkeit

Die Arbeitnehmerin wird als **Bilanzbuchhalterin** eingestellt.  
Hauptort der Tätigkeit ist Hennef, Löhestraße 53, 53773 Hennef.  
Sie verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen, die ihren Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen – auch an einem anderen Ort. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin zumutbar und nicht mit einer Lohnminderung verbunden ist.

### § 3 Arbeitsvergütung

Die Arbeitnehmerin erhält **ab Beginn des Arbeitsverhältnisses, d.h. voraussichtlich ab dem 01.09.2024** ein **Jahresbruttogehalt von 47.000,00 Euro**, das in 12 gleichen Teilbeträgen jeweils zum Ende eines Monats fällig und auf ein von der Arbeitnehmerin anzugebendes Gehaltskonto überwiesen wird.

Nach der Probezeit erhöht sich das **Jahresbruttogehalt auf 50.000,00 Euro**.

Soweit eine zusätzliche Zahlung vom Arbeitgeber gewährt wird, handelt es sich um eine freiwillige Leistung. Auch die wiederholte vorbehaltlose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft. Ein Anspruch auf Zuwendungen besteht nicht für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht und kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Dies gilt insbesondere für Elternzeit, Wehr- und Zivildienst und unbezahlte Freistellung. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist.

### § 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 30 Wochenstunden. Die Arbeitnehmerin arbeitet an den Werktagen Montag bis Donnerstag.

Überstunden und Mehrarbeit von bis zu 10% der regelmäßigen Arbeitszeit sind mit dem Gehalt abgegolten.

Alle weiteren Überstunden werden durch Gewährung entsprechender Freizeit ausgeglichen.

### § 5 Urlaub

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche.

Bei Ausscheiden wird der Jahresurlaub anteilig gewährt.

Kann der gesamte Jahresurlaub nicht bis zum Ablauf des 31.05. des Folgejahres in Anspruch genommen werden, verfällt der Urlaubsanspruch ersatzlos.

Kann der Jahresurlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. In Bezug auf den Urlaubsanspruch besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgt ist.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.



## **§ 6 Krankheit**

Ist die Arbeitnehmerin infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin einen Arzt aufzusuchen und eine eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer zu veranlassen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

## **§ 7 Verschwiegenheitspflicht**

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

## **§ 8 Verfall-/Ausschlussfristen**

Die Vertragschließenden müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen.

Andernfalls erlöschen sie. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.

## **§ 9 Vertragsänderungen und Nebenabreden**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

## **§ 10 Zusätzliche Hinweise**

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt einer Kündigung/Abschluss des Aufhebungsvertrages persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Weiterhin ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Hennef, 15.05.2024

Ort, Datum



Michael Schatzschneider  
- CFO -

Hennef,

Ort, Datum



Violeta Opolny  
- Arbeitnehmerin -