

Arbeitsvertrag

Die

AKP ACHILLES BOSSE FASSIN UND PARTNER mbB
- Betrieb Luisenstraße –
Luisenstraße 111a, 47799 Krefeld

- im Folgenden auch kurz „der Arbeitgeber“ genannt -

und

Martina Hochstein
Weststraße 13
53797 Lohmar

- im Folgenden auch „der Arbeitnehmer“ genannt -

schließen hiermit folgenden Dienstvertrag:

1. Eintrittstermin und Aufgabengebiet

- (1) Der Arbeitnehmer tritt ab dem 1. Februar 2024 in die Dienste des Arbeitgebers.
- (2) Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit, innerhalb derer mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden kann.
- (3) Zum Aufgabengebiet des Arbeitnehmers gehören alle im Außen- und Innendienst einer Wirtschaftsprüfer- und Steuerberaterpraxis anfallenden Arbeiten im Bereich Lohn, u.a. Lohnerstellung, Bearbeitung von Rechtsbehelfen, Prüfen von Steuerbescheiden, Führung von Korrespondenz mit der Finanzverwaltung etc., Begleitung von Prüfungen.

2. Bezüge

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein festes Monatsentgelt in Höhe von EUR 1.750,00 brutto, das am Ende eines jeden Monats nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen wird.

- (2) Leistet der Arbeitgeber über das in Abs. 1 genannte Monatsentgelt hinaus Gratifikationen, Boni oder sonstige zusätzliche Sonderzahlungen, die nicht zuvor individuell vereinbart worden sind, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert getroffenen Entscheidung. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung derartiger freiwilliger Leistungen für die Zukunft entsteht auch nach mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung nicht. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn die Leistungen auf einer individuellen Vertragsabrede mit dem Arbeitnehmer beruhen.

3. Arbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 15 Stunden.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Anforderung ggf. auch Über- und Mehrarbeit, sowie Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten.
- (3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich und erklärt sich bereit, auf entsprechende Anordnung des Arbeitgebers Kurzarbeit zu leisten für den Fall, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind; bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von vier Wochen einzuhalten. Die Kurzarbeit kann nur für die Dauer von bis zu 12 Monaten und nur mit Kurzarbeit von mindestens 50% der bisherigen Arbeitszeit angeordnet werden und nur dann, wenn entweder der ganze Betrieb oder zumindest die Betriebsabteilung des Arbeitnehmers betroffen sind und die in Satz 1 genannte Voraussetzung erfüllt ist.

4. Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der vom Arbeitgeber hierfür vorgesehenen Stelle, ansonsten einem der Partner, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich nach Kenntnis, möglichst vor dem Zeitpunkt der erwarteten Arbeitsaufnahme telefonisch mitzuteilen, sowie auf Verlangen des Arbeitgebers die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Ist der Arbeitnehmer hierzu selbst nicht in der Lage, hat er in gleicher Weise die Information des Arbeitgebers durch Dritte zu veranlassen.
- (2) Im Übrigen gelten die Nachweispflichten gemäß § 5 EFZG, mit der Maßgabe, dass der Arbeitnehmer seinen Nachweispflichten vor Ablauf des dritten Tages der Arbeitsunfähigkeit nachzukommen hat, d.h. als Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung darüber aushändigen zu lassen, anderenfalls eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dauert die

Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Arbeitnehmer dies erneut entspr. Abs. 1 mitzuteilen und seinen Nachweis- bzw. Vorlagepflichten gem. vorstehendem Satz unverzüglich erneut nachzukommen.

- (3) Der Arbeitgeber kann im Einzelfall verlangen, dass der Arbeitnehmer seinen Nachweis- bzw. Vorlagepflichten früher nachzukommen hat.

5. Geheimhaltung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung 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 der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Angelegenheiten einzuholen.
- (2) Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrags und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

6. Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei einer 5-Tage-Woche Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Urlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren 6 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Bei einer 3-Tage-Woche erhält der Arbeitnehmer 16 Arbeitstage Urlaub 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 des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.
- (2) Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber in Textform genehmigt oder festgelegt worden ist.

7. Reisekosten

- (1) Für Dienstreisen erhält der Arbeitnehmer Vergütungen im steuerlich höchstzulässigen Rahmen. Der Arbeitgeber geht davon aus, dass der Arbeitnehmer für Dienstreisen seinen eigenen PKW benutzt. Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gelten nicht als Dienstfahrten.

8. Nebentätigkeiten und Wettbewerb / Mandantenschutzklausel

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ausschließlich mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.
- (2) Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.
- (3) Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.
- (4) Der AKP ist bewusst, dass Frau Hochstein ein eigenes Lohnbüro unterhält, so dass es zu Interessenkollisionen kommen kann (Priorisierung u.ä.).

9. Mandantenschutzklausel

- (1) Frau Hochstein ist es untersagt, Mandanten der AKP-Gruppe aktiv oder passiv für Ihr Lohnbüro anzuwerben. Sie verpflichtet sich, innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses keine Tätigkeit, freiberuflich oder als Angestellte eines anderen Berufsangehörigen oder einer berufsrechtlich zugelassenen Gesellschaft, für solche Auftraggeber auszuüben, die in den letzten drei Jahren vor Beendigung des Dienstverhältnisses zum Mandantenkreis der AKP gehörten.
- (2) Der Mitarbeiter zahlt für jede einzelne schuldhaft e Verletzungshandlung gegen das Wettbewerbsverbot an die Gesellschaft eine Vertragsstrafe iHv des Honorars, welches dem Auftraggeber in Rechnung gestellt wurde („Einzelverstoß“). Bei mehreren Einzelverstößen, die nicht einen Dauerverstoß darstellen, fällt die Vertragsstrafe für jeden Einzelfall erneut an.
- (3) Die Geltendmachung eines über die Vertragsstrafen hinausgehenden Schadens bleibt der Firma ebenso vorbehalten wie die Geltendmachung etwa von Unterlassungsansprüchen.
- (4) Das Wettbewerbsverbot gilt auch mit einem Rechtsnachfolger der AKP-Gruppe, insbes. geht es bei einer Veräußerung auf den Erwerber über. Der Mitarbeiter ist mit dem Übergang der Rechte aus dieser Vereinbarung an den Rechtsnachfolger/Erwerber einverstanden.

10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Kündigungsfrist

- (1) Das Dienstverhältnis ist mit einer Kündigungsfrist von einem Monat jeweils zum Quartalsende kündbar. Ausgeschlossen ist eine Kündigung zum Ende des 4. Quartals eines Jahres.
- (2) Die Kündigung dieses Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.
- (5) Etwaige überlassene Betriebsmittel hat der Arbeitnehmer bei Beendigung am Betriebsitz des Arbeitgebers herauszugeben.

11. 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 der Arbeitnehmer dennoch E-Mails privaten Inhalts erhalten, sind diese unverzüglich und vollständig zu löschen.
- (3) Der Arbeitnehmer wurde darüber unterrichtet, dass alle Mitarbeiter und der Arbeitgeber auf alle eingehenden E-Mails Zugriff haben. Er stimmt dieser Regelung ausdrücklich zu.

12. Sonstiges

- (1) Soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen getroffen wurden, gelten die Rahmenbedingungen des Arbeitgebers für Arbeitnehmer.
- (2) Die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer (Stand 1. Januar 2023) sind Bestandteil dieses Vertrages und wurden dem Arbeitnehmer ausgehändigt.

13. Schlussbestimmungen

- (1) Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen.
- (2) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.
- (4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.
- (5) Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem Gewollten am nächsten kommt. Dies gilt auch im Falle einer unbeabsichtigten Regelungslücke.

Mit Unterschrift bestätigen die Vertragsparteien, jeweils ein Exemplar des Vertragstextes nebst Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer (Stand 01.01.2023) erhalten zu haben.

Krefeld, den 01.12.2023

für den Arbeitgeber

Krefeld, den 05.01.2024

Arbeitnehmer