

Befristeter Arbeitsvertrag

Zwischen:

FunkFabrik GmbH,
Rannische Straße 17, Halle (Saale), Sachsen-Anhalt, 06108, Deutschland
- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

~~Herrn/Frau~~
Ariane Nebel,
wohnhaft in Halle (Saale)
- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt -

- gemeinsam „Vertragspartner“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 15.05.2025.

Tätigkeit und Ort

Der Arbeitnehmer wird als Leiterin Logistik im Bereich Logistik und Einkauf eingestellt. Zu seinen Aufgaben gehören unter anderem, aber nicht ausschließlich

- Steuerung und Optimierung der logistischen Prozesse
- Überwachung der termingerechten Warenverfügbarkeit
- Planung und Durchführung von Inventuren
- Koordination mit Lieferanten und anderen externen Dienstleistern
- Mitarbeiterführung und -entwicklung

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

Der Arbeitgeber ist berechtigt nach billigem Ermessen einen anderen Arbeitsort zuzuweisen.

Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird zunächst auf 2 Jahre, also bis zum 15.05.2027 befristet. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung, die im Ermessen des Arbeitgebers liegt.

Derzeit verteilt sich die wöchentliche Arbeitszeit wie folgt:

Montag bis Freitag zwischen 8 und 17 Uhr

.....

Ab einer täglichen Arbeitszeit von sechs Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens einer halben Stunde einzuhalten. Übersteigt die Arbeitszeit neun Stunden, erhöht sich die Pausenzeit auf zumindest 45 Minuten.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von 2 Wochen einhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird. Anmerkung: Sollte ein Betriebsrat bestehen, müsste mit diesem eine Betriebsvereinbarung über die Kurzarbeit geschlossen werden.

Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von 6.300 €. Diese ist zum Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig und wird -wie sämtliche folgenden Gehaltsbestandteile- bargeldlos auf folgendes Konto des Arbeitnehmers ausgezahlt:

Bank: Commerzbank

IBAN: DE89 3704 0044 0532 0130 00

BIC: COBADEFF

.....

Weitere Gehaltsbestandteile sind:

Leistungsprämie: Eine monatliche Prämie in Höhe von 1.000€, die bei Erreichen definierter, im Voraus schriftlich festgelegter Ziele außerhalb dieses Vertrags gewährt wird. Die genannten Prämien gelten ausschließlich als freiwillige Leistungen und begründen keinen Rechtsanspruch auf wiederholte zukünftige Zahlungen, sofern sie nicht individuell vertraglich zugesichert sind.

Jobticket: Der Arbeitnehmer kann bei Bedarf über die Personalabteilung ein Jobticket in Form des Deutschlandtickets beantragen. Die monatlichen Kosten werden dabei vom Arbeitgeber übernommen. Alle genannten Zulagen und Prämien werden getrennt von der regulären Arbeitsvergütung ausgewiesen und gelten als freiwillige Leistungen, sofern keine individuelle Vertragsabrede etwas anderes vorsieht.

Quartalsweiser Bonus: Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich zur monatlichen Bruttovergütung einen variablen Bonus, der quartalsweise ausgezahlt wird. Dieser Bonus wird anhand der Erreichung von Unternehmens- und Abteilungszielen ermittelt und beträgt in der Regel zwischen 5 % und 15 % des jeweiligen Monatsgehalts.

.....

Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie ohne Zuschläge gesondert vergütet.

Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.

Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

Fortbildungen

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen, abgesehen von Fortbildungen, die die Arbeitssicherheit betreffen, besteht nicht.

Betriebliche Altersversorgung

Es besteht kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Ausschluss von § 616 BGB

Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei einer vorübergehenden Verhinderung im Sinne des § 616 BGB besteht nicht. Die Anwendbarkeit der Norm wird ausgeschlossen.

Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher

Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Als besonders schützenswerte Geschäftsgeheimnisse im Bereich Logistik und Einkauf gelten insbesondere, aber nicht ausschließlich:

1. Interne Logistik- und Beschaffungsprozesse

- Lagerbestände, Umschlagsmengen und interne Lagerstrategien
- Optimierungsmaßnahmen und strategische Planungen zur Effizienzsteigerung
- Interne Prozesse zur Wareneingangs- und Ausgangskontrolle
- Nutzung und Konfiguration von Logistik- und Warenwirtschaftssystemen
- Notfallpläne bei Lieferengpässen oder Störungen in der Lieferkette

2. Lieferanten- und Einkaufskonditionen

- Verhandlungen mit Lieferanten und Dienstleistern, insbesondere Preise, Rabattvereinbarungen und Zahlungsbedingungen
- Einkaufspreise, Mindestabnahmemengen und Vertragsinhalte mit Lieferanten
- Informationen zu bevorzugten Lieferanten oder geplanten neuen Partnerschaften
- Exklusive oder vertrauliche Vereinbarungen mit Logistik- und Speditionspartnern

3. Transport- und Versandstrategien

- Vereinbarungen mit Spediteuren über Lieferkonditionen, Kosten und Routen
- Interne Kostenstrukturen für nationale und internationale Transporte
- Strategie zur Reduzierung von Transportkosten oder Optimierung von Lieferzeiten
- Informationen zu besonderen Transportanforderungen (z. B. Gefahrgut oder temperaturgeführte Transporte)

4. Unternehmenskennzahlen und Berichte

- Interne Logistik-KPIs (z. B. Durchlaufzeiten, Lagerumschlagshäufigkeit, Retourenquote)
- Finanzielle Berichte zur Kostenkontrolle und Einsparungspotenzialen
- Berichte zu Qualitätskontrollen und Fehleranalysen in der Logistikkette
- Prognosen und Analysen zur zukünftigen Bedarfsermittlung und Bestandsplanung

5. Sicherheits- und Schutzmaßnahmen

- Interne Sicherheitsrichtlinien für Lagerhäuser und Transportrouten
- Maßnahmen zur Vermeidung von Diebstahl, Betrug oder Datenmissbrauch
- Notfallpläne bei Ausfällen oder Störungen der Lieferkette
- Zugangsbeschränkungen und Berechtigungskonzepte für Lager- und IT-Systeme

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

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.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Rücktritt vom Arbeitsvertrag oder seine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit sind ausgeschlossen.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf für ihre Wirksamkeit der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) Anwendung.

Danach kann ein Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber verlängern sich bei längerem Bestehen des Arbeitsverhältnisses wie folgt:

Nach zwei Jahren auf einen Monat zum Monatsende,
nach fünf Jahren auf zwei Monate zum Monatsende,
nach acht Jahren auf drei Monate zum Monatsende,
nach zehn Jahren auf vier Monate zum Monatsende,
nach zwölf Jahren auf fünf Monate zum Monatsende,
nach 15 Jahren auf sechs Monate zum Monatsende,
nach 20 Jahren auf sieben Monate zum Monatsende.

Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber ist berechnigt, den 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.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

Kündigungsschutzklage

Möchte ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial nicht gerechtfertigt oder aus anderen Gründen unwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 5 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 5 beschränkt. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden nachfolgend aufgelistete Betriebs- und Dienstvereinbarungen Anwendung:

- **Dienstvereinbarung zur Nutzung von IT-Ressourcen und Datenschutz**
Diese Vereinbarung legt den sicheren und datenschutzkonformen Umgang mit den betrieblichen IT-Ressourcen sowie den Umgang mit sensiblen Informationen fest.
- **Dienstvereinbarung für Dienstreisen und Mobilität**
Hier werden die Modalitäten für Dienstreisen, Spesenregelungen und die Nutzung von Firmenfahrzeugen oder anderen Mobilitätsangeboten vereinbart.
- **Betriebsvereinbarung zur Gesundheitsförderung**
Eine Vereinbarung, die Zusatzleistungen sowie Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für die Arbeitnehmer regelt.
- **Betriebsvereinbarung zur Arbeitssicherheit**
Eine Vereinbarung, die die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelt und Maßnahmen zum Zwecke der Arbeitssicherheit vorschreibt

.....

Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder Gesundheit, aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

Vertragsänderungen und Nebenabreden

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. 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.

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

Salvatorische Klausel

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

Halle (Salle), 05.04.2025

.....

Ort, Datum



.....

Unterschrift Arbeitgeber



.....

Unterschrift Arbeitnehmer