

Arbeitsvertrag

zwischen

der Firma NGV Produktions-GMBh & Co. KG vertr. durch die Geschäftsführer G. Mansuroglu und J.Gemer, Blumenstr. 53, 48282 Emsdetten

-nachstehend Arbeitgeber genannt-

und

.....

-nachstehend Arbeitnehmer genannt-

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Arbeitnehmer tritt mit Wirkung vom 02.01.2014 in die Dienste des Arbeitgebers. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis ist zunächst bis zum 31.12.2014 befristet. Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
- (3) Sollte zwischen dem Arbeitgeber oder einer Rechtsvorgängerin der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden haben, wird mit diesem Arbeitsvertrag die Zusammenarbeit auf eine neue und abschließende Rechtsgrundlage gestellt. Sämtliche Regelungen eines bisherigen Arbeitsvertrages gelten mit dem in § 1 Abs. 1 genannten Beginn des Arbeitsverhältnisses als aufgehoben.

§ 2 Tätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer wird beschäftigt als Produktionsmitarbeiter. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer eine andere zumutbare Tätigkeit zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Macht er hiervon Gebrauch, so ist der bisherige Grundlohn weiter zu zahlen.
- (2) Der derzeitige Arbeitsort ist Emsdetten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei betrieblichen Erfordernissen nach billigem Ermessen auch an anderen Arbeitsorten innerhalb der BRD einzusetzen.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 30 Stunde wöchentlich. Der Arbeitgeber ist berechtigt, auch Überstunden und Mehrarbeit bei entsprechender Auftragslage anzuordnen.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden vom Arbeitgeber festgelegt und gelten für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen einheitlich.
- (3) Der Arbeitgeber kann die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit unter entsprechender Kürzung der Vergütung herabsetzen (Kurzarbeit), wenn die nach dem SGB III geforderten arbeitslosenversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Der Arbeitgeber soll die Kurzarbeit mit einer Frist von zwei Wochen einführen.

§ 4 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit eine Bruttostundenvergütung wie folgt:

-Grundlohn	... EUR brutto.
-Akkordzuschlag	... EUR brutto.
-Anwesenheitsprämie	... EUR brutto.

Die Anwesenheitsprämie wird unter der Voraussetzung gezahlt, dass in dem jeweiligen laufenden Gehaltsabrechnungszeitraum (Kalendermonat) sich keine Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit ergeben. Sollten in einem Kalendermonat Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit vorliegen oder der Arbeitnehmer unentschuldig gefehlt haben, ist die Anwesenheitsprämie für diesen Kalendermonat nicht zu zahlen.

Dem Mitarbeiter ist bekannt, dass der Akkordzuschlag entfällt oder sich ändert, wenn er mit Arbeiten im Betrieb des Arbeitgebers betraut wird, für die im Betrieb des Arbeitgebers ein Akkordzuschlag nicht gezahlt wird.

- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurückzuzahlen.
- (3) Die Abrechnung für den laufenden Monat erfolgt spätestens bis zum 15. des Folgemonats.

§ 5 Gratifikationen/Zusätzliche Leistungen

(1) Finanzielle Leistungen des Arbeitgebers mit Ausnahme des in § 4 1 vereinbarten Grundgehalts (Gratifikationen) sind freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, die ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt werden und auch bei wiederholter Zahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen.

(2) Etwaige Leistungen, die zum laufenden Arbeitsentgelt gehören, z.B. mögliche gezahlte Leistungszulagen oder andere Zulagen, können vom Arbeitgeber widerrufen werden aus

- verhaltensbedingten Gründen (Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, die eine Abmahnung oder Kündigung rechtfertigt);
- aus wirtschaftlichen Gründen (insbesondere bei schlechtem Verlauf des Geschäftsjahres, zur Umgestaltung des Vergütungssystems oder bei Belastung des Arbeitgebers mit zusätzlichen gesetzlichen Leistungen).

Der Widerruf darf keine Vergütungsminderung im Umfang von mehr als 24,9% der Gesamtvergütung zur Folge haben.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine etwaige Gratifikation zurückzuzahlen, wenn er auf Grund einer eigenen Kündigung oder auf Grund außerordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung des Arbeitgebers aus einem von ihm zu vertretenden Grund bis zum 31.03. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Gratifikation eine Monatsvergütung übersteigt, bis zum 30.06. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet. Die Rückzahlungsverpflichtung gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des vorgenannten Zeitraumes durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass des Aufhebungsvertrages ein Recht zur außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitgebers oder ein Aufhebungsbegehren des Arbeitnehmers ist.

- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit seiner Rückzahlungsforderung gegen die ausstehenden oder nach der Kündigung fällig werdenden Vergütungsansprüche unter Beachtung der Pfändungsschutzbestimmungen aufzurechnen.

§ 6 Urlaub

- (1) Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich grundsätzlich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Mit dem Arbeitnehmer werden zurzeit 20 Arbeitstage als Urlaub vereinbart. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Geschäftsinteressen festzulegen.
- (2) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies unter Berücksichtigung betrieblicher Interessen möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.
- (3) Hat der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Ausscheidens mehr Urlaub erhalten, als ihm zusteht, so hat er den Mehrbetrag zurückzuzahlen. Dies gilt nicht hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs, wenn die Überzahlung darauf beruht, dass der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet.

§ 7 Gehaltsverpfändung und Gehaltsabtretung

Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt der Arbeitnehmer. Diese Kosten werden pauschaliert mit 15,00 EUR für jedes Schreiben sowie 2,00 EUR pro Überweisung. Dem Arbeitnehmer wird der Nachweis gestattet, ein Schaden oder ein Aufwand sei überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger als der Pauschbetrag.

§ 8 Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist, an keiner ansteckenden Krankheit leidet und keine sonstigen Umstände vorliegen, die ihm die vertraglich zu leistende Arbeit jetzt oder in naher Zukunft wesentlich erschweren oder unmöglich machen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung spätestens zwei Stunden vor Arbeitsbeginn sowie die voraussichtliche Dauer anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.
- (3) Im Falle der Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, ab dem 1. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtlicher Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von drei Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Der Arbeitnehmer hat sich zwei Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach Aufforderung durch den Arbeitgeber durch einen Vertrauensarzt des Arbeitgebers untersuchen zu lassen.

§ 9 Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall

Ist der Arbeitnehmer infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so erhält er Gehaltsfortzahlung nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung. Die Vergütungsfortzahlung ist durch das Ende des Arbeitsverhältnisses begrenzt.

§ 10 Verschwiegenheitsverpflichtung

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für die Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der Arbeitnehmer vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.
- (2) Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Firmen, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.
- (3) Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen hindern, hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.
- (4) Über seine Vergütung hat der Arbeitnehmer dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist, Angaben über sein Einkommen zu machen, wie beispielsweise dem Finanzamt, der Agentur für Arbeit oder einer sonstigen staatlichen Stelle.
- (5) Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten.

§ 11 Nebentätigkeit

- (1) Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht, oder andernfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnigte Interessen der Arbeitgeber nicht beeinträchtigt werden.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht gefällt, gilt die Zustimmung als erteilt.

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters bezieht, durch Erwerbsunfähigkeit oder durch Kündigung.
- (2) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Kündigungsfrist beträgt während der Dauer des Probearbeitsverhältnisses zwei Wochen, im Falle der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB wird für beide Vertragsteile vereinbart.
- (3) Falls es im betrieblichen Geheimhaltungsinteresse oder aus sonstigen Gründen unabweislich notwendig ist, ist der Arbeitgeber berechnigt, den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung dieses Vertrages, gleichviel, durch wen sie erfolgt ist, bis zu seiner Beendigung mit anderen Arbeiten zu beschäftigen, oder, wenn zumutbare Arbeiten nicht vorliegen, ihn unter Fortzahlung seiner

Bezüge zu beurlauben. Durch die Freistellung erledigen sich etwaige Resturlaubsansprüche des Arbeitnehmers.

- (4) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

§ 13 Vertragsstrafe

- (1) Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf oder verweigert er vorübergehend die Arbeit, so hat der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.
- (2) Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit sowie der vorübergehenden Arbeitsverweigerung ein Bruttoentgelt für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insbesondere jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten erhaltene Arbeitsentgelt. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe ein Bruttomonatsgehalt.
- (3) Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt vorbehalten.

§ 14 Verfallklausel

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Der Verfall eines Anspruches bedeutet, dass er erlischt und nicht mehr geltend gemacht werden kann.

§ 15 Schlussbestimmungen

- (1) Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen des Vertrages und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommenden, wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

Ort, Datum Arbeitgeber J. Gemer

Ort, Datum Arbeitgeber G. Mansuroglu

Ort, Datum Arbeitnehmer