Anstellungsvertrag
für Angestellte und Poliere

Zwischen der Firma **Otto Wulff Bauunternehmung GmbH**
Archenholzstr. 42, 22117 Hamburg

als Arbeitgeber

und

Herrn **Frank Beister, geb. am 02.09.1967**
Papenhuder Straße 29, 22087 Hamburg

als Angestellter

wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen:

§ 1
Beginn und Inhalt des Anstellungsverhältnisses

1. Der Angestellte wird ab **01. August 2018** als **Technischer Angestellter im Bereich BIM** eingestellt.

2. Der Arbeitgeber geht aufgrund der Erklärungen des Angestellten davon aus, dass dieser die persönlichen Voraussetzungen für die Ausübung seiner Tätigkeit besitzt und ohne gesundheitliche Einschränkungen einsetzbar ist.

3. Der Angestellte erklärt, dass er nicht als Schwerbehinderter im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (Schwerbehindertenrecht) anerkannt ist oder einem solchen gleichgestellt ist oder einen entsprechenden Antrag gestellt hat.

4. Der Angestellte verpflichtet sich, bei Bedarf auch andere ihm zumutbare Arbeiten im Betrieb und auf der Baustelle zu übernehmen.

5. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden ausschließlich der Pausen.

§ 2
Probezeit

Die ersten sechs Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 3
Vergütung

1. Der Angestellte erhält ein Monatsgehalt nach **Haustarif**:

   vereinbartes Gehalt [redacted]

2. Zur Deckung der durch Gehaltsabtretungen und Gehaltspfändungen entstehenden Kosten kann der Arbeitgeber für die Bearbeitung 3 v. H. des jeweils an den Gläubiger überwiesenen Betrages, mindestens aber 5,11 Euro für jeden Vorgang, bei der Gehaltsabrechnung einbehalten.

3. Gratifikationen, Jahrestantiemen oder sonstige Sonderzahlungen, die zusätzlich zu den tarifvertraglich vorgesehenen Leistungen gewährt werden, sind, auch wenn sie wiederholt gezahlt werden, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. Ein Anspruch des Angestellten auf solche Leistungen oder auf eine bestimmte Höhe dieser Leistungen besteht auch bei wiederholter Zahlung nicht.

4. Es besteht die Option, dass ein Firmenwagen der Marke Skoda gemäß Kfz-Überlassungsvertrag zur Verfügung gestellt werden kann.

5. Die Parteien vereinbaren zum 30.11. eines Jahres die Zahlung eines vollen 13. Monatsgehaltes.

§ 4
Arbeitsvertragliche Pflichten

1. Der Angestellte ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen.

2. Der Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede andere Erwerbstätigkeit anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn sie die Arbeitsleistung des Angestellten beinträchtigen könnte. Jede Konkurrenztätigkeit ist untersagt.

3. Der Angestellte hat die für seinen Tätigkeitsbereich geltenden Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften einzuhalten.

§ 5
Kurzarbeit

Kurzarbeit mit entsprechender Minderung des Arbeitsentgelts kann nach einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach §§ 169 ff. SGB III vorliegen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit bekannt zu geben.

§ 6
Arbeitsverhinderung und Krankheit

Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich (grundsätzlich vor Arbeitsbeginn) unter Angabe der Gründe mitzuteilen. Im Falle einer Erkrankung von mehr als fünftägiger Dauer hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung nachzureichen, aus der die Arbeitsunfähigkeit sowie deren Beginn und voraussichtliche Dauer ersichtlich sind. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Angestellte verpflichtet, dies dem Arbeitgeber erneut und unverzüglich anzuzeigen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen, auch wenn er keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung hat.

§ 7
Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

1. Der Arbeitgeber weist den Angestellten darauf hin, dass der Angestellte aufgrund gesetzlicher Bestimmungen im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz verpflichtet ist, während der Arbeitszeit seinen Personalausweis, Pass oder einen entsprechenden Ausweis- oder Passersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen. Diese Verpflichtungen bestehen unabhängig davon, ob der Angestellte auf dem Betriebsgelände (Werkstatt, Bauhof, Büro) oder auf Baustellen tätig ist.

2. Ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit des Angestellten dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000,00 Euro belegt werden. Das Bußgeld wird nicht vom Arbeitgeber gezahlt.

§ 8
Beendigung des Anstellungsverhältnisses

1. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB.

2. Jede Kündigung des Anstellungsverhältnisses bedarf der Schriftform.

3. Das Anstellungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen der für die Arbeitnehmerin maßgeblichen gesetzlichen Regelaltersgrenze, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 67. Lebensjahr vollendet.

§ 9
Verschwiegenheitspflicht

Der Angestellte verpflichtet sich, während der Dauer des Anstellungsverhältnisses und nach dessen Beendigung über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren und bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses alle betrieblichen Unterlagen herauszugeben.

§ 10
Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Soweit sich aus diesem Vertrag nichts anderes ergibt, finden die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des Baugewerbes sowie der Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes (RTV) und folgende Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung
und sämtliche Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 11
Sonstige Vereinbarungen

Die freiberufliche Tätigkeit für die Firma Dormakaba ist dem Arbeitgeber bekannt und kann in einem angemessenen Rahmen weiter geführt werden.

§ 12
Vertragsänderungen

Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, soweit sie nicht auf einer gesonderten Einzelabmachung zwischen Arbeitgeber und Angestelltem beruhen. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Dies bedeutet, dass keine Ansprüche aufgrund betrieblicher Übung entstehen können.

Hamburg, den 14.05.2018

Otto Wulff Bauunternehmung GmbH

Frank Beister