FSC

ARBEITSVERTRAG

Zwischen **Firma FSC Financial Software Consultants GmbH**

Fischbacher Str. 6

65779 Kelkheim

- im Folgenden als Arbeitgeber bezeichnet –

und **Herrn Christian Müller**

geb. 9.8.1970

Waidweg 1

63500 Seligenstadt

- im Folgenden als Arbeitnehmer bezeichnet –

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab dem 01.05.2015 als Senior Business Consultant für die IT-Unternehmensberatung eingestellt.

2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich alle ihm im Rahmen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts übertragenen Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Die Bestimmung des konkreten Arbeitsortes unterfällt ebenfalls dem arbeitgeberseitigen Weisungsrecht. Es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zuweisung eines festen Arbeitsplatzes am Sitz des Unternehmens. Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich dazu bereit europaweit vom Arbeitgeber eingesetzt zu werden. Er verpflichtet sich weiter, Verschwiegenheit über die geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten zu wahren. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

3. Nebenarbeit jeglicher Art ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

FSC

§ 2 Probezeit und Kündigung

1. Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden.

2. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die beiderseits einzuhaltende Kündigungsfrist mindestens sechs Monate zum Monatsende. Soweit nach dem Gesetz (§ 622 Abs. 2 BGB) für die Kündigung durch den Arbeitgeber je nach Bestand des Arbeitsverhältnisses längere Kündigungsfristen gelten, so gelten diese Fristen gleichermaßen auch für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer. Die Kündigung bedarf der Schriftform (§ 623 BGB). Eine verspätet zugegangene Kündigungserklärung gilt als Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

3. Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes jederzeit möglich. Ist eine fristlose Kündigung unwirksam, so gilt diese als fristgemäße Kündigung für den nächst zulässigen Kündigungszeitpunkt.

4. Für den Fall des Ausspruchs einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist dieser berechtigt den Arbeitnehmer unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen und etwaig angefallener Mehrarbeitsstunden, Freizeit- oder sonstigen Freistellungsansprüchen unter Fortzahlung der Bezüge im Übrigen freizustellen. Der Arbeitgeber ist berechtigt etwaigen anderweitigen Verdienst des Arbeitnehmers entsprechend § 615 S. 2 BGB anzurechnen.

5. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne, dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats,

   - in dem dem Arbeitnehmer der Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen dauernder Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI zugegangen ist;
   - in dem dem Arbeitnehmer der Rentenbescheid über die Gewährung einer Rente wegen Alters nach den §§ 35 ff. SGB VI zugegangen ist, sofern diese Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung vom Arbeitnehmer in den letzten drei Jahren vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist;
   - in dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters beantragen kann.

6. Der Arbeitnehmer hat beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sämtliche betrieblichen Arbeitsmittel zurückzugeben, die ihm während seiner Tätigkeit ausgehändigt wurden oder auf andere Weise in seinen Besitz gelangt sind. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich, ausschließlich der Pausen.

2. Der Arbeitgeber bestimmt die Verteilung der Arbeitszeit anhand der betrieblichen Erfordernisse. Der Arbeitgeber behält sich auch vor, bei entsprechendem Bedarf, die Arbeitszeit auch anders zu verteilen. Der Arbeitgeber behält sich weiter vor, auch Mehrarbeit über den Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit hinaus anzuordnen. Bei entsprechendem Bedarf ist der Arbeitnehmer verpflichtet in zumutbarem Maße zusätzliche Stunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu leisten, dies gilt auch für ausdrücklich angeordnete Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Rahmen der jeweils geltenden Bestimmungen. Der Arbeitgeber behält sich vor, die angeordnete und abgeleistete Mehrarbeit durch zu gewährende Freizeit abzugelten oder aber entsprechend zu entlohnen, wobei zwischen den Vertragsparteien als vereinbart gilt, dass acht Mehrarbeitsstunden pro Woche (20 % der vereinbarten Arbeitszeit) als mit dem gezahlten Arbeitsentgelt abgegolten sind. Über Beginn und Ende der Mehrarbeit hat der Arbeitnehmer täglich Aufzeichnungen zu fertigen und diese spätestens am folgenden Tag vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten gegenzeichnen zu lassen. Soweit ein Arbeitszeitkonto geführt wird, ist dieses bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Kann das Arbeitszeitkonto nicht mehr ausgeglichen werden, stellt ein negatives Zeitguthaben einen Entgeltvorschuss des Arbeitgebers dar, der mit ausstehenden Vergütungen verrechnet werden kann beziehungsweise arbeitnehmerseits zurückzuzahlen ist.

§ 4 Arbeitsentgelt

1. Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 5.750,-- € (i. W. fünftausendsiebenhundertundfünfzig Euro). Die Vergütung wird bis spätestens zum Dritten des Folgemonats bargeldlos gezahlt. Soweit die Höhe der Bezüge von Faktoren abhängig ist, die erst nach Ablauf des Kalendermonats feststehen, erfolgt die Auszahlung im darauffolgenden Monat. Vor Fälligkeit geleistete Zahlungen sind Vorschüsse, auch wenn für die Rückzahlung Raten vereinbart werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein zu viel gezahlter Vorschuss mit noch offenen Entgeltzahlungen verrechenbar beziehungsweise sofort zurückzuzahlen. Der Gegenwert aus unbezahlten Warenbezügen des Arbeitnehmers gilt als Entgeltvorschuss. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, zu viel gezahlte Bezüge unverzüglich und unaufgefordert zurückzuzahlen.

2. Der Arbeitnehmer erhält einen Einsatzbonus in Höhe von 75,-- € (i. W. fünfundsiebzig Euro) pro an den Endkunden abgerechneten Beratertag. Der Bonusbetrag wird jeweils im Folgemonat ausgezahlt.

3. Soweit arbeitgeberseits in Abweichung von diesem Vertrag Gratifikationsleistungen (wie z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld) beziehungsweise Sonderzuwendungen oder Zulagen jeglicher Art gewährt werden, stellen diese Zahlungen eine jeweils einmalige, freiwillige Leistung dar. Ein Rechtsanspruch auf sie wird für die Zukunft nicht begründet.

§ 5 Urlaub

1. Ein voller Urlaubsanspruch besteht erstmalig nach mindestens sechsmonatiger ununterbrochener Tätigkeit im Betrieb (Wartezeit).

2. Mit dem Arbeitnehmer werden zur Zeit 27 Arbeitstage als Urlaub vereinbart. Auf sonstige bezahlte Freistellung besteht kein Anspruch. § 616 BGB gilt als abbedungen. Pro Kalenderjahr Zugehörigkeit erhöht sich der Urlaubsanspruch um einen Tag, bis maximal 30 Tage.

3. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen mit dem Arbeitgeber festzulegen. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Urlaubsansprüche sind bis spätestens zum 31. März des dem Urlaubsjahr folgenden Jahres geltend zu machen. Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies unter Berücksichtigung betrieblicher Interessen möglich ist, und vom Arbeitgeber verlangt wird, während der Kündigungsfrist zu gewähren und auch zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Im Falle einer bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung andauernden Erkrankung des Arbeitnehmers erfolgt die Abgeltung nur auf der Grundlage des gesetzlichen Mindestanspruchs. Bei dem darüber hinaus gewährten Urlaub handelt es sich um zusätzlichen Urlaub, der nach Ablauf des Übertragungszeitraums gem. § 7 Abs. 3 BUrlG auch dann verfällt, wenn der Urlaub bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst immer der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt jährlich 24 Werktage.

4. Die Urlaubsabgeltung entfällt ausnahmsweise auch dann, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes schwerwiegendes Verschulden aus einem Grund entlassen wurde, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder das Arbeitsverhältnis vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

§ 6 Krankheit

1. Im Krankheitsfalle ist dem Arbeitgeber unverzüglich entsprechende Mitteilung über die eingetretene Arbeitsunfähigkeit zu machen. Dies gilt auch, wenn der Sechs-Wochen-Zeitraum schon abgelaufen ist. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet bereits für den ersten Tag seiner Erkrankung dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen, wobei darüber hinaus der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch am ersten Tag der Erkrankung dem Arbeitgeber vorzulegen hat. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich den Arbeitgeber hiervon zu unterrichten und spätestens am ersten Werktag nach Ablauf der vorangegangenen ärztlichen Bescheinigung eine neue vorzulegen.

2. Dem Arbeitgeber ist gestattet, die Erkrankung des Arbeitnehmers durch den Betriebsarzt oder den Vertrauensarzt der Krankenkasse überprüfen zu lassen.

3. Die Verpflichtung zur unverzüglichen Anzeige beim Arbeitgeber gilt auch für eine sonstige Arbeitsverhinderung und zwar unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer.

4. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er für seine vorgesehene Tätigkeit vollumfänglich einsatzfähig ist und keinerlei körperliche Einschränkungen hat, die die Tätigkeit beim Arbeitgeber jetzt oder in naher Zukunft erschweren oder unmöglich machen könnten. Sofern nach Vertragsschluss Zweifel an der gesundheitlichen Eignung des Arbeitnehmers zur Ausübung der unter § 1 genannten Tätigkeit aufkommen sollten, verpflichtet sich der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber auf seine Kosten den ärztlichen Nachweis der bestehenden vollumfänglichen gesundheitlichen Eignung zu erbringen. Dies gilt auch für sämtliche sonstigen Umstände, die dem Arbeitnehmer die vertraglich zu leistende Arbeit jetzt oder in naher Zukunft wesentlich erschweren oder unmöglich machen. Der Arbeitnehmer erklärt weiter, dass er zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes nicht unterliegt. Sofern etwa die Voraussetzungen dafür später eintreten, wird er den Arbeitgeber hiervon unverzüglich in Kenntnis setzen.

5. Rechte aus einer etwaigen Schwangerschaft oder / und Schwerbehinderung kann der Arbeitnehmer nur geltend machen, wenn die Schwangerschaft oder / und Schwerbehinderung dem Arbeitgeber bekanntgegeben wurde.

6. Stellt der Arbeitnehmer einen Antrag auf eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, hat er dem Arbeitgeber unverzüglich davon Kenntnis zu geben. Sobald Beginn und Dauer der Maßnahme dem Arbeitnehmer bekannt sind, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

§ 7 Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall

Ist der Arbeitnehmer infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne, dass ihn ein Verschulden trifft, so richtet sich die Gehaltsfortzahlung nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung. § 616 BGB gilt als abbedungen.

§ 8 Gehaltsverpfändung und Gehaltsabtretung

1. Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche weder verpfänden noch abtreten.

2. Der Arbeitgeber behält sich vor, nachträglich vertragswidrig vorgenommene Abtretungen oder Verpfändungen zu genehmigen.

3. Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt der Arbeitnehmer. Die Kosten werden pauschal mit 2,50 € pro Pfändung, 2,50 € für jedes zusätzliche Schreiben sowie 1,00 € je Überweisung vom Lohn einbehalten. Dies gilt nicht, soweit dadurch der unpfändbare Teil des Lohnes geschmälert wird. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis, dass ein Schaden überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger als die Pauschale ist, vorbehalten. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist der Arbeitgeber berechtigt, diese in Ansatz zu bringen.

§ 9 Personalfragebogen

Der zu diesem Arbeitsvertrag gehörende Personalfragebogen ist wesentlicher Bestandteil dieses Vertrages. Unrichtige Angaben berechtigen den Arbeitgeber zur Anfechtung oder Kündigung des Vertrages.

§ 10 Datenschutz

Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass die seine Person betreffenden, dem Arbeitgeber bekannten oder bekanntgewordenen Daten, bei dem Arbeitgeber und / oder seinen Beauftragten im gesetzlich zulässigen Rahmen in die Datenverarbeitung im Sinne des § 1 Abs. 1 BDSG aufgenommen und verarbeitet werden.

§ 11 Keine Tarifbindung

Dieses Arbeitsverhältnis unterliegt keiner Tarifbindung beziehungsweise Nachwirkung im Sinne von § 4 Abs. 5 TVG.

§ 12 Verfall von Ansprüchen (Ausschlussfrist)

Alle Ansprüche, die sich aus diesem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den Vertragsschließenden binnen einer Frist von drei Monaten seit ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend zu machen.
Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der Drei-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird. Diese Regelung gilt auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen. Diese Regelung gilt nicht bei einer Haftung wegen Vorsatz. Ansonsten sind bei Nichteinhaltung der vorgenannten Fristen die Ansprüche verfallen.

§ 13 Schlussbestimmungen

1. Vertragsänderungen und Vertragsergänzungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Auch die Aufhebung der Schriftform bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung. § 305 b BGB bleibt unberührt.

2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich einig, dass in Abweichung von diesem Vertrag Ansprüche oder Pflichten aus betrieblicher Übung weder bestehen, noch in dieser Weise begründet werden können.

3. Leistungen, die der Arbeitgeber in Abweichung von diesem Vertrag gewährt, sind jeweils einmalige, freiwillige Leistungen, also ohne Bindung für die Zukunft erbracht.

4. Mit Abschluss dieses Vertrages werden alle eventuell vorhandenen schriftlichen oder mündlichen Absprachen und Nebenabreden hinfällig. Ergänzende mündliche Abmachungen zu diesem Vertrag wurden nicht getroffen.

5. Dieser Vertrag unterliegt dem Recht der Bundesrepublik Deutschland.

6. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages unwirksam sein, so berührt dieses nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieses Vertrages.

§ 14 Sondervereinbarungen

Keine

Kelkheim, den 24.3.2015

Arbeitgeber

Arbeitnehmer