

# **Anstellungsvertrag**

Zwischen

der Arbeit & Bildung Essen Gesellschaft mbH, Zipfelweg 15, 45356 Essen  
– nachstehend „ABEG“ oder „Arbeitgeber“ genannt –

und

Herrn Dr. Gustav Landgren, Frühlingstraße 29, 45133 Essen  
– im folgenden „Arbeitnehmer“ genannt –

wird – vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrates – folgender befristeter Arbeitsvertrag (Vollzeit) abgeschlossen:

## **§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses / Tätigkeit**

Der Arbeitnehmer wird ab dem 15.09.2019 als „Lehrkraft DaF“ eingestellt.

Den jeweiligen Einsatzort bestimmt der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen.

Der Arbeitgeber behält sich aus betrieblichen Gründen eine – ggf. auch dauerhafte – Beschäftigung mit anderen, vergleichbaren und gleich bezahlten Arbeiten oder die Versetzung des Arbeitnehmers an einen anderen Standort, sowie zu einer anderen Gesellschaft der Unternehmensgruppe im Inland, soweit dadurch kein Wohnungswechsel erforderlich ist, vor.

## **§ 2 Anwendung Tarifverträge / Betriebliche Regelungen / Richtlinien**

Auf das Anstellungsverhältnis finden die für das Unternehmen geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Zurzeit ist das der mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossene Firmentarifvertrag für die EABG-Gruppe vom 22.12.2015 (HTV EABG-Gruppe) i. V. m. den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, Regelung VKA (TVöD-VKA).

Es finden die mit dem Betriebsrat geschlossenen Vereinbarungen und die betrieblichen Richtlinien Anwendung, soweit sie für die ABEG gelten und Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer zum Gegenstand haben.

Die einschlägigen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Richtlinien können im Intranet, in der Personalabteilung oder beim Betriebsrat eingesehen werden.

Darüber hinaus sind die für die Unternehmensgruppe maßgeblichen Richtlinien zu beachten, das gilt insbesondere für den Verhaltenskodex.

## **§ 3 Probezeit**

Die Probezeit entfällt.



Der Arbeitnehmer wird mit Sachgrundbefristung gem. § 14, Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) für den Einsatz in „Sprachkursen nach der Deutschförderverordnung (DeuföV)“ eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen dieses Zwecks, bzw. dem Ende des Projektes, spätestens aber zum 14.09.2020.

Die stillschweigende Verlängerung des Arbeitsvertrages über den Vertragszeitraum hinaus ist ausgeschlossen. § 625 BGB findet keine Anwendung.

Das Arbeitsverhältnis ist von beiden Parteien ordentlich kündbar.

Als Kündigungsfristen gelten arbeitnehmer- wie arbeitgeberseitig die jeweiligen tariflichen / gesetzlichen Bestimmungen.

Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des § 33 TVöD-VKA.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt in jedem Falle unberührt.

## **§ 5 Vergütung**

Aufgrund der Aufgabenstellung wird der Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe 9, Stufe 2 des HTV EABG eingruppiert. Als Stichtag dieser Eingruppierung gilt der 15.10.2017.

Unter Zugrundelegung der in § 7 dieses Vertrages vereinbarten Arbeitszeit ergibt sich ein monatliches tarifliches Bruttoentgelt von:

**C 3.258,72 (brutto).**

Darüber hinausgehende Zahlungen von kollektivrechtlich nicht geregelten Vergütungsbestandteilen erfolgen in jedem Einzelfall freiwillig und auch im Falle wiederholter Leistung ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft. Ferner bleibt der jederzeitige Widerruf vorbehalten.

Die Vergütung wird jeweils am letzten Kalendertag des lfd. Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das dem Arbeitgeber benannte Konto des Arbeitnehmers.

## **§ 6 Altersversorgung**

Der Arbeitnehmer erhält eine betriebliche Altersversorgung gemäß Anlage 4 des HTV EABG.

Weitere Einzelheiten zur Durchführung der tarifvertraglichen betrieblichen Altersversorgung werden in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag geschlossen.

## **§ 7 Arbeitszeit / Mehrarbeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden und ist an 5 Wochentagen abzuleisten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Mehrarbeit / Überstunden anzuordnen. Deren Abgeltung erfolgt vorrangig in Form von Freizeitausgleich.

Zeitliche Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitnehmers, Mehrarbeit zu leisten, richten sich nach den betrieblichen Bedürfnissen auf der Basis der im Unternehmen bestehenden Regelungen.



## **§ 8 Urlaub / Nebentätigkeit**

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den im TVöD-VKA enthaltenen Regelungen und beträgt zurzeit pro volles Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt.

Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist jede Nebenbeschäftigung untersagt, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder die Interessen der Firma in sonstiger Weise beeinträchtigen kann.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, vor Aufnahme einer Nebenbeschäftigung den Arbeitgeber darüber schriftlich zu informieren und die zur Beurteilung erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

## **§ 9 Arbeitsverhinderung**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens zum regelmäßigen Arbeitsbeginn hierüber Mitteilung zu machen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Maßgeblich ist der Eingang beim Arbeitgeber. Dieser ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung vor Ablauf der Drei-Tage-Frist zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Unabhängig davon sollte bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber der Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit möglichst frühzeitig, spätestens jedoch 1 Arbeitstag vor der Wiederaufnahme mitgeteilt werden.

Im Übrigen gelten für die Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsverhinderungen die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

Ansprüche aus § 616 BGB werden ausdrücklich ausgeschlossen, das gilt insbesondere für bezahlte Freistellungen bei Erkrankung des Kindes sowie bei Betreuungen nach dem Pflegezeitgesetz.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich auf Anforderung des Arbeitgebers, im Falle einer Erkrankung oder während des Urlaubs alle ihm firmenseitig zur Verfügung gestellten technischen Geräte (Handy, Laptop o.ä.) und oder handwerklichen Geräte (Werkzeug usw.) beim Arbeitgeber abzugeben oder durch einen autorisierten Mitarbeiter abholen zu lassen.

## **§ 10 Abtretungen / Pfändungen**

Eine seitens des Arbeitnehmers zugunsten Dritter erklärte, teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung der Vergütung ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber dem nicht zuvor schriftlich zugestimmt hat.



## **§ 11 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, jederzeit, auch nach dem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an uns herauszugeben. Im Besitz des Arbeitnehmers befindliche Dateien und sonstige elektronische Aufzeichnungen sind zu löschen. Herauszugebende Unterlagen und zu löschende Dateien dürfen Dritten gegenüber nicht verwendet werden und Dritten nicht zugänglich gemacht werden.

## **§ 12 Ausschlussklausel**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, verfallen gemäß den tarifvertraglichen Bestimmungen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt ihrer Entstehung, schriftlich geltend gemacht werden. Ausgenommen von dieser Regelung sind Ansprüche, die von Gesetzes wegen von dieser tarifvertraglichen Ausschlussfrist ausgeschlossen sind, wie z.B. Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz.

## **§ 13 Vertragsänderungen / Nebenabreden**

Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform.

Dieses Formerfordernis kann weder mündlich, noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.

Eine etwaige Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Nebenabreden können von beiden Parteien jederzeit und ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

## **§ 14 Personalbogen und Datenschutz**

Der beigefügte - ausgefüllte und eigenhändig unterschriebene - Personalbogen sowie die unterschriebene Verpflichtung zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz Grundverordnung sind Bestandteil dieses Vertrages.

## **§ 15 Information gemäß § 2 SGB III**

Der Arbeitgeber weist darauf hin, dass der Arbeitnehmer nach § 38, Abs.1 SGB III verpflichtet ist, eigene Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung zu unternehmen und sich drei Monate vor Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden.

Andernfalls kann der Anspruch auf Arbeitslosengeld gemindert werden.

## § 16 Scientology-Erklärung

Der Arbeitnehmer erklärt, während seiner Tätigkeit nicht nach der Technologie von Ron L. Hubbard und/oder sonst einer mit Scientology zusammenhängenden Technologie zu arbeiten, sondern sie vollständig abzulehnen.

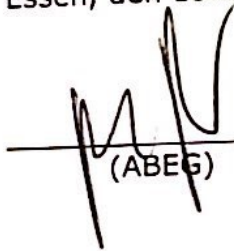
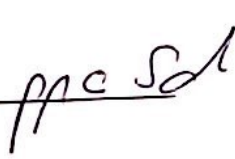
Er wird während seiner Arbeitszeit andere nicht dazu veranlassen bzw. dafür werben, Schulungen oder Seminare der unter Absatz 1 genannten Technologie zu besuchen.

Der Arbeitnehmer nimmt es zur Kenntnis, dass es einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen kann, wenn sich seine Erklärung für die Vergangenheit oder Zukunft als unwahr herausstellen sollte.

## § 17 Vertragsausfertigung

Dieser Arbeitsvertrag wird in zwei Exemplaren ausgefertigt.  
Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung.

Essen, den 15.04.2019

  
(ABEG) 

  
(Arbeitnehmer)

### Anlagen:

Personalbogen

Zusatzvereinbarung VBLU

Verpflichtungserklärung DS-GVO