

Arbeitsvertrag

zwischen der

Brand Aid Distribution GmbH - Weender Landstr. 1 – 37073 Göttingen

- nachfolgend "Arbeitgeber" genannt -

und

Christian Vogelbein – Solkentrift 1 – 37154 Northeim

- nachfolgend "Arbeitnehmer" genannt -.

§ 1 Beginn

- (1) Der Arbeitnehmer tritt mit Wirkung vom 10.04.2017 in die Dienste des Arbeitgebers.
- (2) Das Arbeitsverhältnis ist befristet und endet daher mit Ablauf des 31.03.2018, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 2 Tätigkeit und Aufgabengebiet

- (1) Der Arbeitnehmer wird als Mitarbeiter für die Bereiche Social Media und Werbung/ Marketing eingestellt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere Arbeiten zu übernehmen und sich auch in anderen Abteilungen oder Betriebsstätten des Arbeitgebers einsetzen zu lassen.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer anderweitige, seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Aufgaben zuzuweisen.
- (3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig und nach bestem Vermögen auszuführen und in jeder Hinsicht die Interessen des Arbeitgebers zu wahren.

§ 3 Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Dieser Arbeitsvertrag ist befristet.
- (2) Das Arbeitsverhältnis beginnt mit einer Probezeit von sechs Monaten. Es kann jederzeit ordentlich und außerordentlich gekündigt werden.
- (3) Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
- (4) Alle Kündigungen müssen schriftlich erfolgen.
- (5) Wird das Arbeitsverhältnis beendet, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer vom Ausspruch der Kündigung an von der Arbeitsleistung freizustellen. Der Freistellungszeitraum gilt zunächst als Ausgleich für Überstunden und Freizeitausgleichsansprüche und dann als Erfüllung des Urlaubsanspruchs. Die Freistellung ist durch den Arbeitgeber jederzeit widerrufbar.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 39 Stunden wöchentlich.
- (2) Der Arbeitgeber behält sich vor, den Beginn und das Ende der regelmäßigen Arbeitszeit festzulegen, soweit dies für den Arbeitnehmer zumutbar ist.

§ 5 Überstunden

- (1) Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Überstunden zu leisten, soweit diese angeordnet werden und gesetzlich zulässig sind.
- (2) Überstunden werden nur berücksichtigt, wenn sie vereinbart worden sind oder wenn der Arbeitgeber sie angeordnet hat oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich waren und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Überstunden spätestens am folgenden Tag der Geschäftsleitung schriftlich anzeigt.

§ 6 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt von 3.000,- Euro. Die Vergütung wird monatlich spätestens bis zum zehnten Tag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats abgerechnet und ausgezahlt.

§ 7 Nutzung von Kommunikationsmitteln

Die Nutzung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten technischen Infrastruktur (Telefon, Fax, Internet und E-Mail) darf ausschließlich zur Erfüllung dienstlicher Belange erfolgen. Die private Nutzung ist untersagt.

§ 8 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen, anteilig für das Jahr 2017 hat der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von 19 Tagen. Der Zeitpunkt des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber rechtzeitig, mindestens sechs Wochen vor dem gewünschten Urlaubsbeginn, abzustimmen. Dabei hat der Arbeitnehmer auf die betrieblichen Erfordernisse des Arbeitgebers gebührend Rücksicht zu nehmen. Ein Urlaub von zusammenhängend mehr als drei Wochen bedarf der schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.
- (2) Der Urlaub dient der Erholung. Während des Urlaubs sind Arbeitsleistungen gegen Entgelt unzulässig.
- (3) 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.
- (4) Die Urlaubsabgeltung entfällt ausnahmsweise, 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.

§ 9 Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorlegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung sofort zu verlangen.
- (3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (4) Im Übrigen bleibt es bei den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Personalesen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seinen Verzehr im „Timberjacks Bar & Grill - Göttingen“ einen Mitarbeiterrabatt von 50% eine Speise und ein Getränk.
Die Gewährung des Rabattes auf das Personalesens gilt nur für den jeweiligen Arbeitnehmer und Arbeitstag und darf auf Grund der steuerlichen Vorschriften für Sachbezüge nicht auf Andere (Familie, Bekannte etc.) übertragen werden.
- (2) Über den Verzehr ist ein Nachweis zu führen, den der Arbeitnehmer durch seine Unterschrift nach dem Bezahlen und Kontrolle seiner Rechnung bestätigt.
- (3) Jeglicher Alkoholgenuss während und vor der Arbeitszeit ist verboten.
- (4) Personalesen ist immer vor dem Verzehr zu buchen.

§ 11 Verbot einer Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Übernahme jeder entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit anzuzeigen. Eine Nebentätigkeit, die den Interessen des Arbeitgebers zuwiderläuft oder die die Tätigkeit des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber beeinträchtigt, ist dem Arbeitnehmer nicht gestattet.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht

- (1) Der Arbeitnehmer hat über alle Tatsachen und Umstände, die den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens oder eines Dritten betreffen, der mit dem Arbeitgeber in Geschäftsbeziehung steht und die nicht als offenkundig anzusehen sind, sowohl gegenüber Dritten wie auch gegenüber nicht berechtigten Arbeitnehmern des Arbeitgebers strengstes Stillschweigen zu bewahren. Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten. Vertrauliche und geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen, Modelle und ähnliche Unterlagen sind unter Verschluss zu halten.
- (2) Hiervon ausgenommen sind lediglich solche Informationen, deren Weitergabe zur ordnungsgemäßen Erfüllung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben erforderlich oder ihm seitens des Arbeitgebers vorher schriftlich gestattet worden ist.
- (3) 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, dem Arbeitsamt oder einer sonstigen

staatlichen Stelle.

(4) Die vorgenannten Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

§ 13 Vertragsänderungen

(1) Dieser Vertrag stellt die gesamte Vereinbarung zwischen den Parteien dar. Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages (einschließlich dieser Klausel) bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

(2) Alle zwischen den Vertragsparteien vor dem Abschluss dieses Vertrages getroffenen Vereinbarungen sind durch den Abschluss dieses Vertrages überholt.

§ 14 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ungültig oder undurchsetzbar sein oder werden, so bleiben die übrigen Bestimmungen dieses Vertrages hiervon unberührt. Die Parteien vereinbaren, die ungültige oder undurchsetzbare Bestimmung durch eine gültige und durchsetzbare Bestimmung zu ersetzen, welche wirtschaftlich der Zielsetzung der Parteien am nächsten kommt. Das Gleiche gilt im Falle einer Regelungslücke.

Göttingen, 06.04.2017

Brand Aid Distribution GmbH – Thomas Kemner

Christian Vogelbein

Arbeitsvertrag

zwischen der

Brand Aid Distribution GmbH - Weender Landstr. 1 – 37073 Göttingen

- nachfolgend "Arbeitgeber" genannt -

und

Christian Vogelbein – Solkentrift 1 – 37154 Northeim

- nachfolgend "Arbeitnehmer" genannt -.

§ 1 Beginn

- (1) Der Arbeitnehmer tritt mit Wirkung vom 10.04.2017 in die Dienste des Arbeitgebers.
- (2) Das Arbeitsverhältnis ist befristet und endet daher mit Ablauf des 31.03.2018, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 2 Tätigkeit und Aufgabengebiet

- (1) Der Arbeitnehmer wird als Mitarbeiter für die Bereiche Social Media und Werbung/ Marketing eingestellt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere Arbeiten zu übernehmen und sich auch in anderen Abteilungen oder Betriebsstätten des Arbeitgebers einsetzen zu lassen.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer anderweitige, seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Aufgaben zuzuweisen.
- (3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig und nach bestem Vermögen auszuführen und in jeder Hinsicht die Interessen des Arbeitgebers zu wahren.

§ 3 Ende des Arbeitsverhältnisses

- (1) Dieser Arbeitsvertrag ist befristet.
- (2) Das Arbeitsverhältnis beginnt mit einer Probezeit von sechs Monaten. Es kann jederzeit ordentlich und außerordentlich gekündigt werden.
- (3) Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
- (4) Alle Kündigungen müssen schriftlich erfolgen.
- (5) Wird das Arbeitsverhältnis beendet, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer vom Ausspruch der Kündigung an von der Arbeitsleistung freizustellen. Der Freistellungszeitraum gilt zunächst als Ausgleich für Überstunden und Freizeitausgleichsansprüche und dann als Erfüllung des Urlaubsanspruchs. Die Freistellung ist durch den Arbeitgeber jederzeit widerrufbar.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 39 Stunden wöchentlich.
- (2) Der Arbeitgeber behält sich vor, den Beginn und das Ende der regelmäßigen Arbeitszeit festzulegen, soweit dies für den Arbeitnehmer zumutbar ist.

§ 5 Überstunden

- (1) Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Überstunden zu leisten, soweit diese angeordnet werden und gesetzlich zulässig sind.
- (2) Überstunden werden nur berücksichtigt, wenn sie vereinbart worden sind oder wenn der Arbeitgeber sie angeordnet hat oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich waren und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Überstunden spätestens am folgenden Tag der Geschäftsleitung schriftlich anzeigt.

§ 6 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt von 3.000,- Euro.
Die Vergütung wird monatlich spätestens bis zum zehnten Tag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats abgerechnet und ausgezahlt.

§ 7 Nutzung von Kommunikationsmitteln

Die Nutzung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten technischen Infrastruktur (Telefon, Fax, Internet und E-Mail) darf ausschließlich zur Erfüllung dienstlicher Belange erfolgen. Die private Nutzung ist untersagt.

§ 8 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen, anteilig für das Jahr 2017 hat der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von 19 Tagen.
Der Zeitpunkt des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber rechtzeitig, mindestens sechs Wochen vor dem gewünschten Urlaubsbeginn, abzustimmen. Dabei hat der Arbeitnehmer auf die betrieblichen Erfordernisse des Arbeitgebers gebührend Rücksicht zu nehmen. Ein Urlaub von zusammenhängend mehr als drei Wochen bedarf der schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.
- (2) Der Urlaub dient der Erholung. Während des Urlaubs sind Arbeitsleistungen gegen Entgelt unzulässig.
- (3) 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.
- (4) Die Urlaubsabgeltung entfällt ausnahmsweise, 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.

§ 9 Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorlegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung sofort zu verlangen.

(3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(4) Im Übrigen bleibt es bei den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Personalesen

(1) Der Arbeitnehmer erhält für seinen Verzehr im „Timberjacks Bar & Grill - Göttingen“ einen Mitarbeiterrabatt von 50% eine Speise und ein Getränk.

Die Gewährung des Rabattes auf das Personalesens gilt nur für den jeweiligen Arbeitnehmer und Arbeitstag und darf auf Grund der steuerlichen Vorschriften für Sachbezüge nicht auf Andere (Familie, Bekannte etc.) übertragen werden.

(2) Über den Verzehr ist ein Nachweis zu führen, den der Arbeitnehmer durch seine Unterschrift nach dem Bezahlen und Kontrolle seiner Rechnung bestätigt.

(3) Jeglicher Alkoholgenuss während und vor der Arbeitszeit ist verboten.

(4) Personalesen ist immer vor dem Verzehr zu buchen.

§ 11 Verbot einer Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Übernahme jeder entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit anzuzeigen. Eine Nebentätigkeit, die den Interessen des Arbeitgebers zuwiderläuft oder die die Tätigkeit des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber beeinträchtigt, ist dem Arbeitnehmer nicht gestattet.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht

(1) Der Arbeitnehmer hat über alle Tatsachen und Umstände, die den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens oder eines Dritten betreffen, der mit dem Arbeitgeber in Geschäftsbeziehung steht und die nicht als offenkundig anzusehen sind, sowohl gegenüber Dritten wie auch gegenüber nicht berechtigten Arbeitnehmern des Arbeitgebers strengstes Stillschweigen zu bewahren. Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten. Vertrauliche und geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen, Modelle und ähnliche Unterlagen sind unter Verschluss zu halten.

(2) Hiervon ausgenommen sind lediglich solche Informationen, deren Weitergabe zur ordnungsgemäßen Erfüllung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben erforderlich oder ihm seitens des Arbeitgebers vorher schriftlich gestattet worden ist.

(3) 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, dem Arbeitsamt oder einer sonstigen

staatlichen Stelle.

(4) Die vorgenannten Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

§ 13 Vertragsänderungen

(1) Dieser Vertrag stellt die gesamte Vereinbarung zwischen den Parteien dar. Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages (einschließlich dieser Klausel) bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

(2) Alle zwischen den Vertragsparteien vor dem Abschluss dieses Vertrages getroffenen Vereinbarungen sind durch den Abschluss dieses Vertrages überholt.

§ 14 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ungültig oder undurchsetzbar sein oder werden, so bleiben die übrigen Bestimmungen dieses Vertrages hiervon unberührt. Die Parteien vereinbaren, die ungültige oder undurchsetzbare Bestimmung durch eine gültige und durchsetzbare Bestimmung zu ersetzen, welche wirtschaftlich der Zielsetzung der Parteien am nächsten kommt. Das Gleiche gilt im Falle einer Regelungslücke.

Göttingen, 06.04.2017

Brand Aid Distribution GmbH – Thomas Kemner

Christian Vogelbein