



Arbeitsvertrag

Teilzeitbeschäftigung

zwischen

Unity Relief Alliance (URA)
Heinigstr. 26
67059 Ludwigshafen am Rhein

- im Nachfolgenden **Arbeitgeber** genannt

und

David Goerke
Heinrich-v.-Stephan Straße 55
18435 Stralsund

- im Nachfolgendem **Arbeitnehmer** genannt

§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 15.10.2024.

2) Das Arbeitsverhältnis läuft unbefristet.

§ 2 Ort und Art der Tätigkeit

- 1) Der Arbeitnehmer wird als **Abteilungsleiter** im Katastrophenschutz & Katastrophenschutzmanager eingestellt und wird **weltweit** tätig sein.
- 2) Die neue Schiffsflotte für den internationalen Katastrophenschutz mitzugestalten und diese federführend zu leiten.



3) Zu den Aufgaben gehören sämtliche in diesem Berufsfeld anfallenden Tätigkeiten.

Der Mitarbeiter erklärt sich dazu bereit, auch andere seiner Qualifikation entsprechenden Tätigkeiten zu übernehmen.

4) Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die Mitarbeiterin an verschiedenen Standorten nach betrieblicher Notwendigkeit einzusetzen.

§ 3 Probezeit

1) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

2) Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen von beiden Seiten gekündigt werden.

§ 4 Arbeitszeit

1) Der Arbeitnehmer wird Teilzeit angestellt. Die Arbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Notwendigkeit, auch die Verteilung der Arbeitszeit auf die jeweiligen Wochentage ist flexibel.

2) Die Arbeitszeit ist flexibel und kann projektbezogen gestaltet werden. Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber vereinbaren gemeinsam die Arbeitszeiten, die je nach Projektanforderungen variieren können. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die vereinbarten Arbeitszeiten einzuhalten und die Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung im Sinne der Projektziele zu nutzen.

3) Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden, sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.



§ 5 Arbeitsvergütung

- 1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von 6.000 € plus gesetzlich verankerten Spesen. In der monatlichen Bruttovergütung ist ein Anteil von 1/12 als monatliche anteilige Sonderzahlung enthalten. Damit sind etwaige Ansprüche auf Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstige Gratifikationen abgegolten.
- 2) Die Vergütung ist jeweils bis zum 5. Werktag jeden Monats fällig und erfolgt durch Überweisung des Nettobetrages auf ein von der Mitarbeiterin noch zu benennendes Bankkonto.
- 3) Ein Anspruch auf Zahlung des Entgelts besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis ruht.
- 4) Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

§ 6 Urlaub

- 1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche und richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben.
- 2) Der Urlaub ist in Abstimmung mit der Geschäftsleitung oder den jeweiligen Beauftragten abzusprechen.
- 3) Der Urlaubsanspruch beginnt erstmals nach Ablauf der vereinbarten Probezeit.
- 4) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubstage innerhalb des Kündigungszeitraums zu nehmen, soweit dies möglich ist.

§ 7 Arbeitsunfähigkeit

- 1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 2) Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen.

- 3) Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.



§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 1) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.
- 2) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

- 1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung nicht dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten.
- 2) Im Zweifelsfall hat der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Angelegenheiten einzuholen.
- 3) Insbesondere gilt dies für Patientendaten, die durch den Arbeitnehmer eingesehen werden können. Außerdem sind durchzuführende Tests nur nach Vorlage eines Personalausweises erlaubt.
- 4) Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.
- 5) Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.



§ 10 Verfall-/Ausschlussfristen

- 1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen sowie Ansprüche auf den geltenden Mindestlohn.
- 2) Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.
- 3) Wird ein Anspruch nicht form- und fristgemäß geltend gemacht, so führt dies zum endgültigen Erlöschen des Anspruchs.

§ 11 Zusätzliche Vereinbarungen

Der Arbeitsvertrag vom 01.09.2024 wird durch diesen Arbeitsvertrag ersetzt und verliert dadurch seine Gültigkeit.

Aufgrund von diversen Umständen kann es in der Anfangszeit noch zu verspäteten Auszahlungen des Gehaltes führen, bzw. zu Teilzahlungen kommen. Diese Verzögerungen werden so schnell wie nur möglich ausgeglichen. Die vereinbarte Höhe von mindestens 1.500 € wird allerdings zu jederzeit garantiert und durch den Arbeitgeber eingehalten!

§ 12 Vertragsänderungen und Nebenabreden

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.



§ 13 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Ort, Datum

Stolzen 26. Oktober 2024



Unterschrift Arbeitgeber

David Gacki

Unterschrift Arbeitnehmer

