

Anstellungsvertrag

Zwischen **Knauf Information Services GmbH**
97343 Iphofen
- nachstehend Firma genannt -

und Frau Christiane Duethorn
geboren am 06.08.1969
- nachstehend Mitarbeiter genannt -

wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen

1. Einstellung

Die Einstellung erfolgt mit Wirkung vom 01.02.2014 als IT-Beraterin/Entwicklerin in Abteilung Shared Application Services am Dienort Iphofen.

2. Probezeit und Beendigung

Die ersten 6 Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Eine Kündigung ist noch am letzten Tag des 6. Beschäftigungsmonats zum Ende des 7. Beschäftigungsmonats zulässig. Die Probezeit endet am 31.07.2014.

Das Beschäftigungsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Jede Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Mitarbeiters gilt in gleicher Weise auch für die Firma. Das Beschäftigungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Beginn des Monats, für welchen der Mitarbeiter erstmals flexibles oder vorzeitiges Altersruhegeld tatsächlich bezieht, spätestens aber mit Vollendung des Monats, in welchem der Mitarbeiter Altersruhegeld ohne Abschlag beziehen könnte. Das Beschäftigungsverhältnis endet ebenfalls mit dem im Rentenbescheid festgesetzten Tag des Beginns der Rentenzahlung durch den Rentenversicherungsträger wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit.

3. Gehalt

Das monatlich nachträglich zu zahlende Bruttogehalt beträgt € 3.716,00 (ab 01.06.2014 € 3.816,00) entsprechend dem Tarifgehalt der Gruppe A 10.

Nach Ablauf der Probezeit beträgt das monatlich nachträglich zu zahlende Bruttogehalt € 4135,00 entsprechend dem Tarifgehalt der Gruppe A 11

Die Gehaltszahlung erfolgt bargeldlos. Etwaige Sonderleistungen, die über das Gehalt hinausgehen, sind freiwillige Leistungen, über deren Gewährung die Firma jeweils neu entscheidet. Auf sie besteht, auch bei wiederholter Gewährung, kein Rechtsanspruch. Gehaltserhöhungen oder Sonderleistungen sind auf die übertarifliche Zulage anrechenbar.

4. Arbeitszeit und Freistellung

Es wird nur tatsächlich geleistete Arbeit vergütet. Der Mitarbeiter erklärt sich bereit, über die betriebsübliche Arbeitszeit hinaus in dem zeitlichen Umfang sich seinen Aufgaben zu widmen, wie diese es erfordern. Die Firma ist berechtigt, nach erfolgter Kündigung den Mitarbeiter unter Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeit freizustellen.

