

*Bitte sofort vorlegen, Abschiedsbrief!*  
Hanna STAIGER  
AZ: 81a 102

**Letzte Transaktion**

Datum	Uhrzeit	Typ	Station-ID	Dauer	Seiten	Ergebnis
Digitales Fax						
17 Jan	7:58	Fax ges.	062215817900	2:47	11	OK

**Erste Seite d. gesendeten Faxnachricht**

ANNE FEßENBECKER

Rain Anne Feßenbecker - Beethovenstr. 8 - 68165 Mannheim  
Stadt Heidelberg  
Bürgeramt/Zuwanderungsangelegenheiten  
Frau Beyerler  
Postfach 10 55 20  
69045 Heidelberg

Telefax: 06221 / 58 - 17900

Bitte sofort vorlegen

Meine Mandanten Familie Ruzdi Ramadani, geb. am 19.09.1987, und Safidina Ramadani, geb. am 13.08.1989 mit Kindern, wohnhaft Rathausstr. 20, 69126 Heidelberg  
Ihr Zeichen: IS.2 sp-lu  
Anträge auf Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen gemäß § 25 b AufenthG - Bleiberechtsregelung -

Sehr geehrte Frau Beyerler,

wie Ihnen bereits angezeigt, vertrete ich die oben genannte Familie Ruzdi und Safidina Ramadani mit Kindern.  
Namens und in Vollmacht meiner Mandanten beantrage ich,

ihnen Aufenthaltserlaubnisse nach § 25 b AufenthG zu erteilen.

Begründung:

- Meine Mandanten reisten im September 2011 nach Deutschland ein, somit vor über sechs Jahren.

- Der Lebensunterhalt meiner Mandanten ist durch Erwerbstätigkeit gesichert, und es ist zu erwarten, dass sie ihren Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit sichern werden. Denn meine Mandantin Safidina Ramadani ist, wie Ihrer Behörde bereits mitgeteilt und nachgewiesen, im Aushilfsarbeitsverhältnis beschäftigt und verdient monatlich € 450,-.

**Rechtsanwältin**  
in Bürgerverschaff mit Rechtsanwältin  
Ralph Kupferschmidt & Manfred W. Ramm  
Beethovenstr. 8  
68165 Mannheim

Telefon (0621) 41 23 39 Fax (0621) 41 63 51  
E-Mail: info@ramm-coll.de  
Internet: www.ramm-coll.de

Gerichtstisch 100  
VR-Bank Rhein-Neckar eG Kin. 85667207  
BLZ 67090000  
IBAN: DE57 6709 0000 0086 6672 07  
BIC: GENODE33MAM3

Büroschließ. Mo. bis Fr. 9.00-12.00 Uhr und von  
14.00-17.00 Uhr  
Sprechzeiten nach Vereinbarung

Rechnungs-Nr.

Mein Zeichen: O - 1395/17 fe-vi  
(Bitte stets angeben)

Datum: 23.05.2017

# ANNE FEßENBECKER

## Rechtsanwältin

in Bürogemeinschaft mit Rechtsanwälten  
Ralph Kupferschmidt & Manfred W. Ramm

**Beethovenstr. 8  
68165 Mannheim**

RAin Anne Feßenbecker - Beethovenstr. 8 – 68165 Mannheim

Stadt Heidelberg  
Bürgeramt/Zuwanderungsangelegenheiten  
Frau Beyerer  
Postfach 10 55 20  
69045 Heidelberg

Telefon (0621) 41 23 39 Fax (0621) 41 63 51  
E-Mail: info@ramm-coll.de  
Internet: www.ramm-coll.de

Gerichtsfach 100

VR-Bank Rhein-Neckar eG Kto. 86667207  
BLZ 67090000  
IBAN: DE57 6709 0000 0086 6672 07  
BIC: GENODE61MA2

Bürozeiten: Mo. bis Fr. 9.00-12.00 Uhr und von  
14.00 -17.00 Uhr  
Sprechzeiten nach Vereinbarung

Telefax: 06221 / 58 - 17900

**Bitte sofort vorlegen**

Rechnungs-Nr.

Mein Zeichen: O – 1395/17 fe-vi  
(Bitte stets angeben)

**Datum: 23.05.2017**

**Meine Mandanten Familie Ruzdi Ramadani, geb. am 19.09.1987, und  
Safidina Ramadani, geb. am 13.08.1989 mit Kindern, wohnhaft Rathausstr.  
20, 69126 Heidelberg**

**Ihr Zeichen: 15.2 sp-lu**

**Anträge auf Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen gemäß § 25 b AufenthG  
- Bleiberechtsregelung -**

Sehr geehrte Frau Beyerer,

wie Ihnen bereits angezeigt, vertrete ich die oben genannte Familie Ruzdi und  
Safidina Ramadani mit Kindern.

Namens und in Vollmacht meiner Mandanten beantrage ich,

ihnen Aufenthaltserlaubnisse nach § 25 b AufenthG zu erteilen.

Begründung:

- Meine Mandanten reisten im September 2011 nach Deutschland ein, somit vor  
über sechs Jahren.

- Der Lebensunterhalt meiner Mandanten ist durch Erwerbstätigkeit gesichert,  
und es ist zu erwarten, dass sie ihren Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit  
sichern werden. Denn meine Mandantin Safidina Ramadani ist, wie Ihrer  
Behörde bereits mitgeteilt und nachgewiesen, im Aushilfsarbeitsverhältnis  
beschäftigt und verdient monatlich € 450,-.

Mein Mandant Ruzdi Ramadani hat bereits Anfang Januar einen mündlichen Arbeitsvertrag mit der Fa. AVR Gewerbeservice GmbH, Sinsheim, über seine Tätigkeit als Berufskraftfahrer im Vollzeitarbeitsverhältnis mit einem Verdienst von € 13,34 brutto pro Stunde abgeschlossen, die Fa. hat ihn bereits am 10.01.2018 nach § 25 DEÜV mit Arbeitsbeginn zum 18.01.2018 angemeldet. Am 16.01.2018 hat die Fa. den Arbeitsvertrag unterzeichnet, mein Mandant hatte noch keine Möglichkeit, ihn gegenzuzeichnen, er kann jedoch am 18.01.2018 mit der Arbeit beginnen.

Er wird somit ein Bruttogehalt von € 2.300,00 haben, was voraussichtlich einem Nettogehalt von mindestens € 1.700,- entsprechen wird. Kopien der Meldebescheinigung und des Arbeitsvertrags füge ich bei.

- Das Ehepaar bekennt sich zur freiheitlich demokratischen Grundordnung und verfügt über Grundkenntnisse der Rechts- und Gesellschaftsordnung sowie der Lebensverhältnisse in Deutschland.

- Sie verfügen über Deutschkenntnisse A 2.

- Die zwei älteren Kinder besuchen nach Kindergartenbesuch die erste Klasse der Grundschule in Rohrbach, die zwei jüngeren Kinder besuchen den Kindergarten. Bescheinigungen werde ich noch umgehend nachreichen.

- Das Ehepaar verfügt über gültige Nationalpässe, die Kinder konnten noch keine Pässe erhalten, weil sie in Serbien nicht eingetragen sind.

- Die Asylanträge von Ruzdi Ramadani und dem Kind Medina wurden als einfach unbegründet abgelehnt.

Herr Ruzdi Ramadani, dem eine Ausbildungsduldung erteilt worden war, und der Am 11.09.2017 mit der Ausbildung begonnen hatte, ist in der Probezeit gekündigt worden. Da es sich weder um ein Nichtbetreiben noch um einen Abbruch der Ausbildung handelt, ist seine Duldung hierdurch nicht erloschen. Er hat intensiv einen Arbeitsplatz gesucht und gefunden.

Die Familie ist nachhaltig in die deutschen Lebensverhältnisse integriert. Hiernach besteht ein Regelanspruch auf Erteilung der Aufenthaltserlaubnisse. Entsprechend dürfen meine Mandanten nicht abgeschoben werden.

Mit freundlichen Grüßen

  
Anne Feßenbecker, Rechtsanwältin

## Meldebescheinigung für den Arbeitnehmer nach § 25 DEÜV

### Angaben zur Firma

Betriebsnummer 61625559  
Name AVR Gewerbe Service GmbH  
Straße / Hausnr. Dietmar-Hopp-Straße 8  
Land / PLZ / Ort 74889 Sinsheim

Erstellungsdatum 10.01.2018 14:44:34  
Sendedatum 10.01.2018 14:44:34  
TAN 191713734

### Angaben zum Beschäftigten

Vorname Ruzdi  
Name Ramadani  
Staatsangehörigkeit 133 = Serbien  
Straße/Hausnummer Rathausstraße 20  
Land / PLZ / Ort 69126 Heidelberg  
Geburtsname Ramadani  
Geburtsdatum 13.08.1989  
Geburtsort Brsac  
Geschlecht M = Männlich

### Melddaten

Stornierung Nein  
Grund der Abgabe 20 Sofortmeldung  
Beschäftigung von 18.01.2018  
Personengruppe 101 = SV-pflichtige Beschäftigte ohne besondere Merkmale

### Angaben zur Einzugsstelle

Betriebsnummer 66667777  
Name Deutsche Rentenversicherung

# Arbeitsvertrag

Zwischen

der AVR GewerbeService GmbH,  
Dietmar-Hopp-Straße 8, 74889 Sinsheim,  
vertreten durch den Geschäftsführer  
Martin Schmitz  
-nachstehend Arbeitgeber genannt-

und

Herrn Ruzdi Ramadani,  
geboren am 13.08.1989  
wohnhaf in 69126 Heidelberg, Rathausstraße 20  
-nachstehend Arbeitnehmer genannt-

wird folgendes vereinbart:

## § 1

### Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Der Arbeitnehmer wird vorbehaltlich eines gültigen Führerscheins der Klasse C/CE und der benötigten 5 Module oder der beschleunigten Grundqualifikation für Berufskraftfahrer für die Zeit vom 18.01.2018 bis zum 17.01.2019 eingestellt. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

(2) Der Arbeitnehmer erklärt, dass zwischen den Parteien zuvor weder ein befristetes noch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

(3) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit ist der Arbeitsvertrag beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen kündbar.

(4) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer vorherigen Kündigung bedarf. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht.

(5) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig nach den Fristen des § 622 BGB gekündigt werden. Es gelten für beide Parteien die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit Arbeitsantritt zu laufen. Es wird ausdrücklich vereinbart, dass auch während der Befristung die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zulässig ist.

(6) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortgewährung des Arbeitsentgelts von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen, wenn dringende betriebliche Interessen, wie zum Beispiel eine drohende Störung des Betriebsfriedens oder die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen, die persönlichen Interessen des Mitarbeiters an seiner Weiterbeschäftigung überwiegen. Dies gilt insbesondere für die Dauer der Kündigungsfrist im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auf die Freistellung werden nacheinander etwaige dem Mitarbeiter noch zustehende Urlaubsansprüche sowie etwaige Zeitguthaben angerechnet.

(7) Nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses oder nach einer Freistellung von der Arbeit sind ohne besondere Aufforderung alle Arbeitsmaterialien und sonstigen Gegenstände sowie sämtliche angefertigte Duplikate von Geschäftsdokumenten oder Daten/Programmen zurück zu geben. Der Arbeitnehmer hat kein Zurückbehaltungsrecht und keinerlei

Schadensersatzansprüche. Programme, Datenbanken sowie Datenbestände, die im Auftrag des Arbeitgebers oder im Rahmen dieses Vertrages erstellt und verwaltet werden, sind und bleiben jederzeit Eigentum des Arbeitgebers. Ein Verstoß gegen diese Grundsätze berechtigt zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

## **§ 2 Tätigkeit / Arbeitsort**

(1) Der Arbeitnehmer wird als Fahrer mit Ladertätigkeit am Standort Dossenheim eingestellt und untersteht den Weisungen der Betriebsleitung und den direkten Vorgesetzten, die das Aufgabengebiet nach jeweiligen Erfordernissen des Bereichs konkretisieren.

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer auch an einem anderen Ort eine andere oder zusätzliche, der Qualifikation und den Fähigkeiten entsprechende zumutbare Tätigkeit zu übertragen, wenn dies aus betrieblichen oder in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Gründen geboten erscheint.

## **§ 3 Neben- und Konkurrenztaetigkeit**

(1) Während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer jegliche Konkurrenztaetigkeit untersagt.

(2) Eine beabsichtigte oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehende Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

## **§ 4 Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

(2) Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, über die betriebliche Arbeitszeit hinaus, Überstunden (Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) zu leisten, soweit dies erforderlich (z.B. bei betriebsüblichen „Nachfahrsmustagen“) und gesetzlich zulässig ist.

(3) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften. Der Arbeitgeber ist berechnigt, Änderungen sowohl für die betriebliche Arbeitszeit, als auch für die Arbeitszeit des Arbeitnehmers anzuordnen.

(4) Die Zeit für das Umkleiden gehört nicht zur Arbeitszeit.

(5) Der Arbeitgeber ist berechnigt, nach seinem billigen Ermessen statt einer Überstundenvergütung eine Abgeltung der Überstunden durch Freizeitausgleich anzuordnen. Die Arbeitsfreistellung wird dem Arbeitnehmer so rechtzeitig mitgeteilt, dass er sich ausreichend auf die zusätzliche Freizeit einstellen kann.

(6) Anspruch auf Überstundenabgeltung besteht nur, wenn die Überstunden angeordnet oder vereinbart worden sind oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich

waren und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Überstunden spätestens am folgenden Tag dem Arbeitgeber schriftlich anzeigt.

(7) Mit einer Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche zum Wochenschluss kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit seine Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

(8) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet die gesetzlichen Pausen, Lenk- und Ruhezeiten selbständig einzuhalten.

## **§ 5 Vergütung**

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von 13,34 € brutto je Arbeitsstunde. Wird das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet verlängert, gilt mit der Verlängerung die entsprechende Lohnstufe der gültigen Betriebsvereinbarung.

(2) Die Vergütung wird jeweils am Ende eines Kalendermonats bargeldlos und rückwirkend unter Einbehaltung der gesetzlichen Abzüge gezahlt. Der Arbeitnehmer wird innerhalb von 10 Tagen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Konto errichten und die Kontonummer mitteilen.

(3) Die Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen.

## **§ 6 Sonstige Leistungen**

Eventuelle Zulagen und sonstige Zahlungen sind jederzeit freiwillig. Die Zahlung von Sonderzuwendungen aller Art begründet, auch wenn die Zahlungen wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit gewährt wurden, weder dem Grunde noch der Höhe nach einen Rechtsanspruch gegen den Arbeitgeber. Diese Zahlungen von Sonderzuwendungen stehen ausschließlich im freien Ermessen des Arbeitgebers.

## **§ 7 Überzahlungen**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurückzuzahlen.

## **§ 8 Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich (d.h. in der Regel vor Dienstbeginn) mitzuteilen.

(2) Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit, die länger als 3 Kalendertage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen. Bei Folgeerkrankungen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eine weitere ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(3) Diese Verpflichtungen gelten auch, nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht.

(4) Ist der Arbeitnehmer infolge einer auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so erhält er Entgeltfortzahlung für die Höchstdauer von 6 Wochen nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung.

## **§ 9 Erholungsurlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (gesetzlicher Urlaub). Das Bundesurlaubsgesetz sieht vier Wochen Mindesturlaub für Arbeitnehmer vor, d. h. bei einer 5-Tage-Woche 20 Urlaubstage.

(2) Der Arbeitgeber gewährt einen zusätzlichen Urlaub von 6 Urlaubstagen (bezogen auf eine 5-Tage-Woche) pro Jahr (vertraglicher Urlaub). Dieser vertragliche Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung dieses vertraglichen Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss dieser vertragliche Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Eine Übertragung ist ausgeschlossen, wenn dieser vertragliche Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

(3) Im Eintritts- und Austrittsjahr steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des vertraglichen Urlaubs zu.

(4) Nicht gewährter Urlaub, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt, wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abgegolten.

(5) Scheidet der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank aus dem Arbeitsverhältnis aus, entfällt eine Abgeltung des übertragenen vertraglichen Urlaubs, wenn der Arbeitnehmer bis zum 31.03. des Folgejahres seine Arbeitsfähigkeit für die vertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht wieder erlangt. Der Arbeitnehmer muss die rechtzeitige Wiedererlangung seiner Arbeitsfähigkeit nachweisen.

(6) Der vertragliche Urlaubsanspruch wird für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nimmt, um ein Zwölftel gekürzt.

(7) Mit der Gewährung von Urlaub wird zunächst der ältere Urlaubsanspruch und bei gleich alten Urlaubsansprüchen der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.

(8) Der Urlaub ist von dem Arbeitgeber zu genehmigen. Der Arbeitnehmer hat den Urlaub rechtzeitig anzumelden.

## **§ 10 Vermögensbildung**

Der Arbeitnehmer erhält einen Zuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 20 € brutto monatlich, wenn ein entsprechender Antrag gestellt und ein Vertrag über vermögenswirksame Leistungen vorgelegt wird.

## **§ 11 sonstige Grundsätze des Arbeitgebers**

(1) Die „Datenschutzvorschriften der AVR Unternehmen“ in der jeweils gültigen Fassung sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. Diese sind jederzeit in der gültigen Fassung im

Unternehmen einsehbar. Die derzeit gültige Fassung ist als Anlage diesem Vertrag zur Kenntnis beigefügt.

(2) Der Arbeitnehmer wahrt gegenüber Dritten die Vertraulichkeit. Über die Entgeltvereinbarungen ist absolutes Stillschweigen gegenüber jeglichen Dritten zu wahren. Geschäftliche Aufzeichnungen jeder Art sowie Kopien von geschäftlichen Dokumenten oder Daten/Programmen dürfen nur für Zwecke des Geschäfts des Arbeitgebers angefertigt werden und sind vor jeder Einsichtnahme unbefugter zu schützen.

(3) Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass er verpflichtet ist bei der Arbeit immer Personaldokumente (Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz) im Original mitzuführen und bei Kontrollen vorzulegen hat. Sollte der Arbeitnehmer den Personalausweis bei einer entsprechenden Kontrolle nicht vorzeigen können, kann gegen ihn ein Bußgeld erhoben werden.

## **§ 12 Ausschlussfristen**

(1) Alle wechselseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht worden sind, sind verwirkt. Dies gilt nicht für Ansprüche aus dem gesetzlichen Mindestlohn.

## **§ 13 Nebenabreden und Vertragsänderungen**

(1) Nebenabreden zu diesem Arbeitsvertrag bestehen nicht. Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen.

(2) Sollten einzelne Vertragsbestimmungen unwirksam sein oder werden, so sind sich die Vertragsparteien darüber einig, dass hiervon der Vertrag im Übrigen unberührt bleibt. Die Parteien verpflichten sich, eine unwirksame Bestimmung durch eine solche zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt. Gleiches gilt für Vertragslücken.

## **§ 14 Zuwendungen**

### **§ 14 / 1 Jubiläumszuwendungen**

(1) Der Arbeitnehmer erhält bei einer Betriebszugehörigkeit von:

10 Jahren	300,- € brutto
25 Jahren	614,- € brutto
40 Jahren	1.227,- € brutto
50 Jahren	1.227,- € brutto.

### **§ 14 / 2 Sterbegeld**

(1) Hinterlässt ein Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder, an Kindes Statt angenommene Kinder oder Stiefkinder, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so ist der regelmäßige Arbeitsverdienst für

den Sterbemonat und nach mehr als dreijähriger Betriebszugehörigkeit bis zum Ende des folgenden Monats weiterzuzahlen.

(2) Bei tödlichen, unverschuldeten Arbeitsunfällen ist unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitsverdienst für den Sterbemonat und für zwei weitere Monate fortzuzahlen

(3) Leistungen aus Unterstützungseinrichtungen, die der Arbeitgeber allein finanziert, können angerechnet werden.

(4) Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

(5) Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

### **§ 14 / 3**

#### **Fortzahlung der Vergütung bei persönlicher Arbeitsverhinderung**

(1) In den nachfolgend aufgeführten Fällen wird der Arbeitnehmer von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt:

- zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
- zur Wahrung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht; ausgenommen ist die Teilnahme an Strafprozessen in eigener Sache,
- zur Ablegung von Prüfungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung, soweit sie im betrieblichen Interessenbereich liegen, und mit dem Arbeitgeber abgestimmt sind.

(2) Steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Gebühren oder auf Erstattung des Verdienstausfalls einem Anderen gegenüber zu, so hat er diesen Anspruch geltend zu machen; die Gebühren und die erstatteten Beträge werden auf die Vergütung angerechnet; Aufwandsentschädigungen bleiben dabei außer Betracht.

(3) Außerdem besteht Anspruch auf bezahlte Freizeit:

- bei plötzlicher Erkrankung, wenn nur ein Teil der täglichen Arbeitszeit versäumt wird,
- bei Auftreten ansteckender Krankheiten in der Familie, sofern der Amtsarzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
- bei ambulanter ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, auch wenn Zahnersatz beschafft oder künstliche Glieder angepasst, wiederhergestellt oder erneuert werden, sofern die Behandlung oder Untersuchung während der Arbeitszeit unvermeidlich ist,
- bei amts- oder kassenärztlich angeordneter Untersuchung oder Behandlung,
- zur Abwehr von Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeitnehmers bedroht; für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit,
- bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand einmal in zwei Jahren 2 Tage, nach Vorlage der Anmeldebescheinigung,
- bei Umzügen an einen andern Ort, welche durch eine Versetzung notwendig wurden, für die hierzu erforderliche Zeit, längstens jedoch drei Tage.
- bei Eheschließung des Arbeitnehmers 2 Tage,
- bei der silbernen Hochzeit des Arbeitnehmers 1 Tag,
- bei Eheschließung eigener Kinder 1 Tag,
- bei der Niederkunft der Ehefrau 2 Tage,
- beim Tod des Ehegatten 3 Tage,
- beim Tod der Eltern, Stiefeltern, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister oder Großeltern 1 Tag
- beim Arbeitsjubiläum gemäß § 14 / 1 Jubiläumszuwendungen 1 Tag.

**§ 15**  
**Meldung an die Agentur für Arbeit**

(1) In Erfüllung seiner gesetzlichen Informationspflichten im Zusammenhang mit der vereinbarten Befristung dieses Arbeitsverhältnisses weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hin, dass

(2) zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld der Arbeitnehmer nach § 38 SGB III verpflichtet ist, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunkts und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate (z. B. bei kürzerer Befristung, vorzeitiger Kündigung oder Vertragsaufhebung) hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist nach den Sätzen 1 und 2 reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Eine Verletzung dieser Pflicht kann zum Eintritt einer Sperrzeit führen.

(3) der Arbeitnehmer weiterhin verpflichtet ist, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

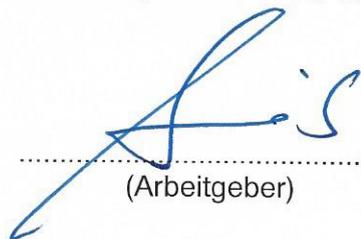
**§ 16**  
**Sonstige Vereinbarungen**

(1) Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages.

(2) Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, sich auf Verlangen des Arbeitgebers ärztlich untersuchen zu lassen, wenn dafür ein berechtigter Anlass vorliegt und kein Gesundheitsnachteil zu befürchten ist. Die hierdurch anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer entbindet den untersuchenden Arzt insoweit von der Schweigepflicht, als das Untersuchungsergebnis Einfluss auf die Erfüllung der arbeitsvertraglich vorausgesetzten Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers haben kann.

(3) Der Anhang zum Arbeitsvertrag gilt als Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen.

Sinsheim, den 16.01.2018

  
.....  
(Arbeitgeber)

.....  
(Arbeitnehmer)

Anlage: Anhang zum Arbeitsvertrag „Fahrer und Lader“

## Anhang zum Arbeitsvertrag „Fahrer und Lader“

### § 1 Unfallverhütungsvorschriften

(1) Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, bei Ausübung seiner Tätigkeit die Sicherheitsvorschriften und Arbeitsanordnungen zu beachten, die vom Arbeitgeber bereitgestellten Sicherheitsvorkehrungen zu benutzen und die entsprechenden Anordnungen des Arbeitgebers bzw. seiner Beauftragten zu befolgen.

(2) Alle Wege- und Arbeitsunfälle sind unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und genaue Angaben über die Person des Schädigers und den Hergang des Schadenfalls zu machen. Der Arbeitgeber ist nach besten Kräften bei der Verfolgung von Schadenersatzansprüchen zu unterstützen.

(3) Während der Arbeitszeit herrscht absolutes Alkoholverbot; auch ist die Arbeitsaufnahme unter Alkoholeinfluss untersagt. Das Rauchen ist nur in den dafür vorgesehenen Bereichen gestattet.

### § 2 Arbeitsmittel

(1) Schäden, Fehler und Mängel an Geräten, Maschinen, Fahrzeugen usw. sind unverzüglich zu melden. Soweit diese Mängel oder Schäden zu einer Gefährdung des Arbeitnehmers führen können, darf die Arbeitsleistung nicht vor Abstellung der festgestellten Beanstandungen ausgeführt werden. Bei Nichteinhaltung dieser Meldepflicht kann der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig werden.

(2) Arbeitsgeräte und Arbeitskleidung sind in ordentlichem Zustand zu erhalten und pfleglich zu behandeln. Jeden Verlust hat der Arbeitnehmer unverzüglich zu melden. Für betriebliche Arbeitskleidung besteht Tragepflicht. Jegliche private Nutzung von Arbeitsmaterial und –geräten des Arbeitgebers ist ausdrücklich verboten. Beim Ausscheiden hat der Arbeitnehmer alle betriebseigenen Gegenstände (wie Arbeitskleidung, Werkzeuge, Geschäftsunterlagen, Schlüssel, Firmenausweise) in ordnungsmäßigem Zustand und ohne weitere Aufforderung vollzählig dem Arbeitgeber zurückzugeben.

(3) Bei Nichtrückgabe oder beschädigter oder unsauberer Rückgabe kann ein Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer entstehen.

### § 3 Arbeitsverhinderung

(1) Eine Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber sofort, spätestens zum Arbeitsbeginn am ersten Verhinderungstag unter Angabe der Gründe zu melden:

Telefonnummer Vorgesetzte:

Tel. 06221/878-412, -413 oder -414

(2) Die Beendigung oder Verlängerung Ihrer Arbeitsunfähigkeit müssen Sie am letzten Tag Ihrer Arbeitsunfähigkeit bis 12:00 Uhr dem Arbeitgeber mitteilen.

### § 4 Arbeitsausführung

(1) Der Arbeitnehmer **ist verpflichtet**, für die ordnungsgemäße Pflege und Wartung des ihm anvertrauten Kraftfahrzeuges zu sorgen; bei Verkehrsunfällen mit Personenschäden die Polizei hinzuzuziehen, auch wenn der Unfall von ihm verschuldet ist; bei Verlust oder aber auch nur den vorübergehenden Entzug der Fahrerlaubnis oder des Führerscheins unverzüglich seinem Vorgesetzten mitzuteilen.

(2) Dem Arbeitnehmer **ist es nicht gestattet**, das Kraftfahrzeug in irgendeiner Form privat zu nutzen; dritte Personen im Kraftfahrzeug mitzunehmen oder das Fahrzeug an Dritte zu überlassen.

## der AVR Unternehmen

1. Das Datenschutzgeheimnis nach § 5 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) vom 23.05.2001 in der jeweils gültigen Fassung bzw. nach § 6 des Gesetzes zum Schutz personenbezogener Daten (LDSG) vom 18.09.2000 in der jeweils gültigen Fassung ist zu wahren. Es ist untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekanntzugeben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen. Diese Pflichten bestehen auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Verstöße gegen das Datengeheimnis ggf. nach §§ 43, 44 BDSG, §§ 40,41 LDSG und anderen einschlägigen Rechtsvorschriften können mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet werden; eine disziplinarrechtliche Verfolgung wird dadurch nicht ausgeschlossen. Eine Verletzung des Datengeheimnisses wird in den meisten Fällen gleichzeitig eine Verletzung der Amtsverschwiegenheit bzw. einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Schweigepflicht darstellen, auch kann in ihr zugleich eine Verletzung spezieller Geheimhaltungspflichten liegen.
2. Die Mitarbeiter verpflichten sich darüber hinaus, alle zusätzlichen innerbetrieblichen Anweisungen zur Geheimhaltung von Vorgängen, Zahlen, Daten und Fakten, die ihnen aufgrund Ihrer Tätigkeit bekannt werden, einzuhalten.
3. Darüber hinaus ist es untersagt, das persönliche Kennwort für ein EDV-System der AVR an einen anderen Mitarbeiter der AVR oder einen Außenstehenden weiterzugeben.
4. Ein Verstoß gegen vorgenannte Verpflichtungen berechtigt den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung.
5. Des weiteren verpflichtet sich jeder Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber,
  - a. jegliche Eingriffe in firmeneigene Hardware zu unterlassen
  - b. keinerlei Software, für die der Arbeitgeber keine Nutzungslizenz besitzt, auf firmeneigene Hardware zu übertragen und/oder auf dieser zu verwenden
  - c. keine firmeneigene Software zu kopieren und auf anderer Hardware zu verwenden
  - d. Sicherungskopien von Datenbeständen nur im Rahmen des ihm von der Geschäftsleitung erteilten Auftrags zu fertigen und an einen sicheren Ort gemäß Weisung der EDV-Abteilung zu verwahren
  - e. keine firmeneigene Software oder firmeneigene Datenbestände an Dritte weiterzugeben
6. Es ist nicht gestattet Daten über Diskettenlaufwerke oder andere Schnittstellen einzuspielen.
7. Die Nichtbeachtung vorstehender Bestimmungen kann eine fristlose Kündigung nach sich ziehen und den Mitarbeiter zu Schadensersatz verpflichten, beispielsweise bei einer Verseuchung der Hardware durch Viren oder einer virenanschließenden Zerstörung der Software.