

Anstellungsvertrag

zwischen Arbeitgeber

und Arbeitnehmer¹

HiSolutions AG
Schloßstraße 1
12163 Berlin

Herrn Robin Leitner
Zur Heide 8
91738 Pfofeld

§ 1 Tätigkeit und Aufgabengebiet

- (1) Der Arbeitnehmer wird als Consultant im Bereich Security Consulting angestellt. Zu den Aufgaben gehören:
 - Mitarbeit in Beratungsprojekten des jeweiligen Geschäftsfelds
 - Anwendung der firmeneigenen Methoden und Tools in Projekten
 - Identifikation von Akquiseansätzen für das Folgegeschäft
 - Eigene fachliche und persönliche Weiterentwicklung mit Unterstützung der Führungskraft und der Projektleitung
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen soweit dies seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht.

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Auskunftspflichten

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt nach Bekanntgabe des frühestmöglichen Eintrittstermins (01.03.2026 oder früher) und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Das Eintrittsdatum wird in einem separaten Schreiben von dem Arbeitnehmer mitgeteilt und bedarf der Zustimmung beider Parteien. Das Schreiben dient als Bestandteil des Anstellungsvertrages. Vor Beginn ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.
- (2) Für das Arbeitsverhältnis bedeutsame Veränderungen der persönlichen Verhältnisse (z.B. Wohnanschrift, Kontoverbindung) teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich mit.

§ 3 Arbeitsentgelt

- (1) Der Arbeitnehmer erhält als Festgehalt eine Brutto-Vergütung von monatlich 5070,00 €. Das Arbeitsentgelt ist am letzten Werktag des Monats fällig. Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos.
- (2) Zusätzlich zum Festgehalt kann der Arbeitnehmer eine leistungsabhängige Zusatzvergütung erhalten. Die Höhe der Zusatzvergütung, die Voraussetzungen für die Zahlung der Zusatzvergütung sowie die Auszahlungsmodalitäten werden in der beigelegten Anlage „Leistungsabhängige Zusatzvergütung“ geregelt. Die Anlage ist Bestandteil dieses Anstellungsvertrags.
- (3) Lohn- und Gehaltsansprüche dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers abgetreten oder verpfändet werden. Der Arbeitgeber darf die Zustimmung nur im Fall berechtigter betrieblicher Interessen

¹Soweit nachfolgend der Begriff „Arbeitnehmer/in“ verwendet wird, sind damit männliche und weibliche sowie Personen des sog. dritten Geschlechts gemeint.

- verweigern. Die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten einer Gehaltspfändung etc. trägt der Arbeitnehmer.
- (4) Für Reisen, die im Interesse des Arbeitgebers notwendig werden und von ihm genehmigt sind, werden dem Arbeitnehmer die entstandenen erforderlichen Reisekosten gem. den gesetzlichen Bestimmungen nach Vorlage der Belege erstattet.

§ 4 Arbeitsort, Arbeitszeit, Pausen, Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitsort ist Nürnberg.
- (2) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich Pausen wöchentlich 40 Stunden an 5 Tagen in der Woche. Der Arbeitnehmer kann die Verteilung seiner Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten im eigenen Ermessen und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen festlegen (sog. Vertrauensarbeitszeit).
- (3) Sofern die betrieblichen Belange dies erfordern, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Weisung des Arbeitgebers Überstunden zu leisten. Mit der Vergütung gemäß § 3 sind sämtliche Tätigkeiten des Arbeitnehmers aus diesem Vertrag inklusive Über- und Mehrarbeit abgegolten.
- (4) Ist der Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung oder aus anderen unvorhersehbaren Gründen verhindert zum Dienst zu erscheinen, so meldet er den Grund unverzüglich dem Arbeitgeber oder teilt ihm das durch Dritte mit. Bei Erkrankung teilt der Arbeitnehmer zusätzlich spätestens am dritten Kalendertag des Fernbleibens die voraussichtliche Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit nach Attestierung durch einen niedergelassenen Arzt mit. Der Arbeitgeber behält sich vor, die Attestierung beim Arzt zu einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.

§ 5 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen bezogen auf eine 5-Tage-Woche pro Kalenderjahr. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.
- (2) Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.
- (3) Im Ein- und Austrittsjahr besteht unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 BurlG nur ein anteiliger Urlaubsanspruch. Hinsichtlich des den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden vertraglichen Urlaubsanspruchs gilt dies auch bei einem Ausscheiden in der zweiten Kalenderjahreshälfte.
- (4) Eine Urlaubsabgeltung im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs.
- (5) Im Übrigen gelten die Urlaubsrichtlinien des Arbeitgebers in ihrer jeweiligen gültigen Fassung.

§ 6 Nebentätigkeit, Wettbewerbsverbot

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebentätigkeiten aufzunehmen. Der Arbeitgeber hat seine Zustimmung zu geben, wenn nicht seine berechtigten Interessen

dagegensprechen. Die Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden, wenn dies das Interesse des Arbeitgebers auch unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers rechtfertigt.

- (2) Während des Bestehens dieses Anstellungsvertrages ist es dem Arbeitnehmer untersagt, direkt oder indirekt als freier Mitarbeiter oder als Arbeitnehmer für ein mit dem Arbeitgeber im Wettbewerb stehendes Unternehmen zu arbeiten oder eigene unternehmerische Tätigkeiten zu entfalten, die mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz treten könnten. Während des Bestehens des Anstellungsvertrages ist es dem Arbeitnehmer nicht gestattet, sich direkt oder indirekt an einem im Wettbewerb zu dem Arbeitgeber stehenden Unternehmen zu beteiligen. Ausgenommen hiervon sind bloße Finanzbeteiligungen, die keinen Einfluss auf das Unternehmen eröffnen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich an den Arbeitgeber zu wenden, wenn er Rat benötigt, ob ein Interessenkonflikt vorliegt.

§ 7 Probezeit, Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Freistellung von der Arbeitspflicht, Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Die ersten 6 Monate der Tätigkeit gelten als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis mit der Frist von 2 Wochen gekündigt werden kann.
Nach Ablauf der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende. Verlängert sich die Kündigungsfrist aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zugunsten des Arbeitnehmers, so wirkt die Verlängerung gleichermaßen zugunsten des Arbeitgebers.
- (2) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB).
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung widerruflich oder unwiderruflich von der Arbeit freizustellen, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Das vertragliche Wettbewerbsverbot bleibt während der Freistellung bestehen. Der Arbeitnehmer muss sich ferner auf die vertragliche Vergütung den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er während der Freistellungszeit infolge des Unterbleibens der Dienstleistung oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt (§ 615 BGB).
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat.
- (5) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung erfüllt, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid dem Arbeitnehmer zugestellt wird. Soweit der Arbeitnehmer schwerbehindert oder einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt im Sinne von § 2 SGB IX ist, endet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht vor Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

§ 8 Geheimhaltungspflicht

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse (insbesondere auch vom Arbeitgeber mitgeteiltes Know-how) 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 keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Diese Pflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Gesellschaften, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist sowie auf Angelegenheiten von

Auftraggebern / Kunden des Arbeitgebers. Die Geheimhaltung ist sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Mitarbeitenden des Arbeitgebers, die mit dem betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind, zu wahren.

- (2) Die Geheimhaltungspflicht dauert auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

§ 9 Unterlagen

- (1) Der Arbeitgeber behält sich das Eigentum an sämtlichen Unterlagen und elektronischen Daten, die dem Arbeitnehmer überlassen worden sind, vor.
- (2) Ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, von den ihm überlassenen Unterlagen und elektronischen Daten Kopien oder Abschriften anzufertigen oder anfertigen zu lassen, es sei denn, dies ist für andere Mitarbeitende, die ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, im Rahmen der jeweiligen Projektarbeit erforderlich.
- (3) Der Arbeitnehmer hat alle seine überlassenen Unterlagen und elektronischen Daten streng vertraulich zu behandeln und verschlossen zu verwahren. Alle dienstlichen Aufzeichnungen und alle in den Besitz des Arbeitnehmers gelangten Geschäftsunterlagen und elektronischen Daten sind auf Verlangen spätestens bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

§ 10 Urheberrechte, Verwertungsrechte, Arbeitnehmererfindungen

- (1) Der Arbeitnehmer überträgt ausschließlich dem Arbeitgeber die zeitlichen, örtlichen und inhaltlichen unbegrenzten Nutzungs- und Verwertungsrechte für alle etwaigen urheberrechtsfähigen Arbeitsergebnisse (insbesondere Berechnungen, Skizzen, Zeichnungen und Schriftstücke) oder sonst nach Marken-, Geschmacksmuster- und/oder Gebrauchsmusterrecht oder irgendeinem anderen Schutzrecht schutzfähigen Arbeitsergebnisse, die er während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses, während seiner Arbeitszeit oder, sofern sie Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Aufgaben haben, auch außerhalb seiner Arbeitszeit erstellt. Dazu gehört insbesondere das Recht, Abänderungen, Übersetzungen, Bearbeitungen oder andere Umgestaltungen vorzunehmen, die Arbeitsergebnisse im Original oder in abgeänderter oder übersetzter, bearbeiteter oder umgestalteter Form auf einem beliebigen Medium digital zu speichern oder in anderer Weise zu vervielfältigen oder zu veröffentlichen, in körperlicher Form oder über Datennetze zu verbreiten, zum Abruf durch Nutzer von Datennetzen öffentlich zugänglich zu machen und zum Betrieb von Computern und anderen informationsverarbeitenden Geräten zu nutzen.

Die Rechteeinräumung bleibt von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unberührt.

- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die ihm nach dem vorstehenden Absatz eingeräumten Rechte ganz oder teilweise auf andere zu übertragen oder anderen entsprechende Nutzungsrechte daran einzuräumen.
- (3) Durch die dem Arbeitnehmer nach dem Anstellungsvertrag zu zahlende Vergütung ist die Einräumung der Nutzungsrechte auch für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit abgegolten, soweit nicht die Vergütung nach § 32 Urhebergesetz (UrhG) oder § 9 ArbZG anzupassen ist.

§ 11 Ausschlussfristen

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und die mit dem Arbeitsverhältnis oder dessen Beendigung in Zusammenhang stehen, müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform (§ 126b

BGB) geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche.

- (2) Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche des Arbeitnehmers aufgrund der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder eines Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen. Darüber hinaus finden die Ausschlussfristen ebenfalls keine Anwendung für sonstige Schäden des Arbeitnehmers, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen. Die Ausschlussfrist findet zudem keine Anwendung auf Ansprüche, die kraft Gesetzes keiner Ausschlussfrist unterliegen dürfen (wie z. B. Ansprüche auf Mindestlohn).

§ 12 Schlussbestimmungen

- (1) Sollten sich einzelne Bestimmungen dieses Vertrages als unwirksam erweisen, so wird dadurch seine Wirksamkeit im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahekommt.
- (2) Zukünftige Änderungen oder Ergänzungen dieses Anstellungsvertrages, bei denen es sich nicht um ausdrückliche mündliche Abreden oder um sonstige individuelle Vertragsabreden handelt, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung des Schriftformerfordernisses, so dass Ansprüche aus betrieblicher Übung nicht entstehen können.

Berlin, 14. November 2025



i. V. Stefan Nees
Director
HiSolutions AG



i. A. Kevin Keßler
Personalreferent
HiSolutions AG

Robin Leitner
Arbeitnehmer