

ARBEITSVERTRAG

Vertrags-Nr.: AVF610P008-2005A

VERTRAGSPARTEIEN:

foobar Agency GmbH

Ainmillerstr. 22
80801 München

– nachfolgend „Arbeitgeber“ oder „foobar“ genannt –

Samuel Chinazam Odum

Plot 8 Block 10 Onoyom Mbuk Ave
Federal Housing Estate, Calabar
Cross River State, Nigeria

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –

– nachfolgend gemeinsam „Parteien“, einzeln „Partei“ genannt –

Anmerkung: Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

1 Arbeitsaufgaben, Ort und Beginn der Tätigkeit

1.1 Der Arbeitnehmer wird angestellt als „Software Entwickler und Consultant“. Sein Aufgabenbereich umfasst:

- Konzeption, Design und Realisierung von Individualsoftware
- Beratung der Kunden in allen Phasen der Entwicklung von Individualsoftware
- Eigenständige und kundenorientierte Projektarbeitsweise beim oder mit dem Kunden
- Entwurf von Testverfahren und Durchführung von Qualitätssicherungsmaßnahmen
- Implementierung beim Kunden und fachlicher wie technischer Support der Anwendung
- Dokumentation von Arbeitsergebnissen
- Umgang mit Kundenvertretern aus allen Funktionsbereichen (IT / Fachbereich).

Die hierfür notwendigen Qualifikationen hat der Arbeitnehmer durch Vorlage der Originale der entsprechenden Zeugnisse / Prüfbescheinigungen nachgewiesen. Dem Arbeitgeber wurden hierfür entsprechende Kopien überlassen.

1.2 Die Tätigkeit wird der Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers (Ainmillerstr. 22, 80801 München) und – nach Absprache und Möglichkeiten – auch remote in selbst gewählten Räumlichkeiten (Homeoffice) erbringen. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch andere oder zusätzliche Tätigkeiten – auch an einem anderen Ort - zu übertragen. Der Arbeitnehmer kann auch mit weniger qualifizierten Arbeiten beauftragt werden, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist. Während dieser Zeit behält der Arbeitnehmer seinen vollen Gehaltsanspruch.

1.3 Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich zu Reisetätigkeiten, sowie vorübergehenden Tätigkeiten an anderen Orten im In- und Ausland, insbesondere bei Kunden, bereit.

2 Beginn

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.06.2020 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Soweit diesem Zeitpunkt noch nicht alle rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, die für eine Arbeitstätigkeit des Arbeitnehmers in Deutschland notwendig sind, vereinbaren die Parteien die aufschiebende Bedingung, dass sich der Beginn bis zum Vorliegen dieser Voraussetzungen verzögert. Dies betrifft insbesondere das Vorliegen gültiger Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse. Der Arbeitnehmer wird den Arbeitgeber umgehend informieren, falls eine Verzögerung aufgrund solcher rechtlichen Voraussetzungen absehbar wird oder eintritt.

foobar Agency GmbH
Ainmillerstr. 22
80801 München
Deutschland

Kontakt:
contact@foobar.agency
Tel.: +49 89 452054260.
Bank:
IBAN: DE10700202700015807566
BIC: HYVEDEMMXXX

Eingetragen:
Amtsgericht München, HRB 236637
USt.-ID: DE314751232

Geschäftsführer:
Matthias Dietrich
Max Lüling

3 Probezeit

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

4 Arbeitszeit

4.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den beim Arbeitgeber gültigen Regelungen bzw. Anforderungen.

4.2 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei betrieblicher Notwendigkeit auf Anordnung des Arbeitgebers Mehrarbeit und Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsarbeit in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bis zu 8 Überstunden pro Woche anzuordnen. Überstunden sind nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit auszugleichen oder zu vergüten. Freizeitausgleich oder Vergütung erfolgen innerhalb der auf die Überstundenleistung folgenden drei Monate.

5 Vergütung

5.1 Der Arbeitnehmer erhält als Vergütung für seine Tätigkeit ein fixes Brutto-Jahresgehalt in Höhe von

EUR 65.000,- (in Worten: fünfundsechzigtausend Euro).

Hinzu kommt bei Erfüllung der vereinbarten Ziele am Jahresende eine Prämie

(=variabler Anteil am Zielgehalt) von max. EUR 10.000,- (in Worten: Zehntausend Euro)

pro voll geleistetem Jahr (sonst anteilig). Das Zielgehalt per anno liegt damit bei EUR 75.000,- (in Worten: Fünfundsechzigtausend Euro). Weitere Details, insbesondere die Aufschlüsselung der Prämie und die Ziele, werden in einer separat geschlossenen Zielvereinbarung festgelegt. Der Arbeitnehmer ist zur Erlangung der Prämie verpflichtet, eine derartige Zielvereinbarung jährlich von der Gesellschaft nachhaltig einzufordern. Etwaige Überstunden (einschließlich eventueller Arbeiten an Samstagen, Sonn- und Feiertagen) sind mit dieser Vergütung abgegolten.

Werden Sonderprämien und Veränderungen des Entgeltes vereinbart, so erhält der Mitarbeiter ein Bestätigungsschreiben von der Gesellschaft, das zum Bestandteil dieses Vertrages wird.

Die Gehaltszahlung erfolgt bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer angegebenes Konto und ist am jeweils dritten Werktag des Folgemonats zur Zahlung fällig.

5.2 Bei etwaigen Gratifikationen oder Sonderzahlungen, die über die genannten Ansprüche hinausgehen, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, auf die auch bei regelmäßiger und mehrmaliger Zahlung kein Rechtsanspruch besteht, weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, dann entfällt der Anspruch auf eine etwaige Gratifikation, wenn der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag nicht mehr in den Diensten des Arbeitgebers steht. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn er aufgrund einer eigenen Kündigung oder aufgrund außerordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung des Arbeitgebers innerhalb von drei Monaten die auf die Auszahlung folgen ausscheidet. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des vorgenannten Zeitraums durch Aufhebungsvertrag beendet wird, dessen Anlass ein Recht zur außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitgebers war.

5.3 Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, seine Vergütungsansprüche ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers an Dritte abzutreten und / oder zu verpfänden. Eine ohne Einwilligung des Arbeitgebers mit Dritten vereinbarte Abtretung ist unwirksam. Der Arbeitnehmer kann Entgeltansprüche gegen eine Forderung des Arbeitgebers nicht aufrechnen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten, entscheidungsreif oder rechtskräftig festgestellt.

5.4 Betrieblich veranlasste Fahrt- und Reisekosten außerhalb des Einsatzortes München sowie sonstige damit verbundene Aufwendungen werden dem Arbeitnehmer bei Nachweis der betrieblichen Veranlassung gemäß der jeweils gültigen Reisekostenrichtlinie erstattet. Bei Geschäftsreisen gilt nur die Zeit der Inanspruchnahme am

auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallene regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit berücksichtigt.

5.6 Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden jährlich ein Zielgespräch führen, in dessen Rahmen die persönlichen Aufgaben und Ziele des Arbeitnehmers für die Zukunft und die Leistungen in der Vergangenheit besprochen werden. Auf der Grundlage der dabei gewonnenen Einschätzungen kann die Vergütung für die Zukunft einvernehmlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt werden.

6 Arbeitnehmerüberlassung

6.1 Der Arbeitgeber plant zudem die Beantragung einer Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung um den Arbeitnehmer seinen Kunden für die Durchführung von Arbeiten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung stellen. Die Dauer der einzelnen Überlassung ist entweder befristet oder erfolgt bis auf weiteres und ist stets vorübergehend. Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer informieren, sobald ein solcher Einsatz bevorsteht und dem Arbeitnehmer das jeweils gültige Merkblatt der Agentur für Arbeit für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung stellen und das Vorliegen der Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung zu diesem Zeitpunkt nachweisen.

6.2 Soweit dem Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung Aufgaben im Betrieb des Kunden übertragen sind, unterliegt er den Arbeitsanweisungen des Kunden. Das allgemeine Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt dadurch unberührt.

7 Urlaub

7.1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Erholungsurlaub in Höhe von 30 Arbeitstage im Kalenderjahr unter Fortzahlung der obigen Vergütung. Der Zeitpunkt des Urlaubs wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers, der betrieblichen Interessen und der Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer festgelegt und ist vom Arbeitnehmer in angemessener Frist zu beantragen. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub kann vom Arbeitnehmer erstmals nach sechsmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit geltend gemacht werden.

7.2 Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden; dieser Zeitraum kann sich allerdings bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres verlängern, ansonsten verfällt er. Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit auch in dieser Zeit nicht genommen werden, verfällt der Urlaub spätestens am 30.09., wenn nicht dieser Urlaubsanspruch bis dahin genommen wurde.

7.3 Der Arbeitgeber behält sich vor, jährlich zwischen Weihnachten und Neujahr Betriebsurlaub anzuordnen, der auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers angerechnet wird, wobei der 24.12. und 31.12. jeweils mit einem halben Urlaubstag angesetzt werden, sofern diese auf Werktage fallen; diese Anordnung wird rechtzeitig schriftlich an die Arbeitnehmer kommuniziert.

7.4 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist.

7.5 Die Gewährung von unbezahltem Urlaub ist unter Beachtung der Belange des Arbeitgebers möglich.

8 Arbeitsverhinderung und Krankheit

8.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.

8.2 Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, hat er den Arbeitgeber vor Arbeitsbeginn telefonisch, mündlich oder schriftlich über die voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu benachrichtigen. Spätestens am 3. Tag einer Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, die seine Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag der Erkrankung feststellt und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit angibt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Arbeitnehmer spätestens am folgenden Tag

eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen und den Arbeitgeber vorab wiederum bis Arbeitsbeginn über die Fortdauer zu unterrichten. Im Falle von häufigen Kurzerkrankungen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen.

8.3 Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

9 Verschwiegenheitsverpflichtung

9.1 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle in diesem Vertragsverhältnis erlangten vertraulichen Informationen (wie z.B. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, den Vertragsschluss, Daten sowie deren Ablauf und Ergebnisse, sonstige technische oder kaufmännische Informationen jeder Art) über den Arbeitgeber sowie über die Kunden des Arbeitgebers sowie Unterlagen oder sonstige Angaben des Arbeitgebers oder Kunden, die als vertraulich bezeichnet sind, gegenüber Dritten unbefristet, also über die Beendigung des Vertrages hinaus, geheim zu halten und nur für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses zu verwenden. Diese Pflicht zur Verschwiegenheit bezieht sich vor allem auf Angelegenheiten, die geeignet sind, der Gesellschaft und ihrem bzw. ihren Kunden Schaden zuzufügen oder ihr Ansehen zu schädigen. Er wird hierfür alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um deren unberechtigte Kenntnisnahme und unberechtigte Verwertung durch Dritte zu verhindern.

9.2 Das gilt neben den Kenntnissen über die Produkt- und Geschäftspolitik sowie über Vertriebswege besonders für alle Informationen, die als vertraulich bezeichnet werden oder als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse erkennbar sind. Dazu gehören grundsätzlich alle betriebswirtschaftlichen, technischen, finanziellen und sonstigen Informationen über die Geschäftstätigkeit der einzelnen Partei sowie über deren Projekte. Er ist auch verpflichtet, ihm bekannt gewordene Namen der Kunden des Arbeitgebers geheim zu halten.

9.3 Der Arbeitnehmer darf für andere Zwecke als der Durchführung seiner Arbeit weder Pläne, Skizzen, Ausschreibungsunterlagen, Computerprogramme, Daten noch sonstige Akten ohne Zustimmung des Arbeitgebers entnehmen, kopieren, abschreiben, auf anderen Rechnern oder Medien speichern oder Betriebsfremden irgendwie bekannt oder zugänglich machen.

9.4 Der Arbeitnehmer darf die von dieser Ziffer geschützten Informationen an Dritte weitergeben, soweit dies zur Durchführung seiner Tätigkeiten erforderlich ist. Er wird im Zweifelsfall Rücksprache mit dem Arbeitgeber halten, ob und in welchem Umfang eine Weitergabe erfolgen darf.

9.5 Im Falle eines Verstoßes gegen vorstehende Geheimhaltungsverpflichtungen hat der Arbeitnehmer für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von zwei durchschnittlichen Nettomonatsgehältern (bemessen anhand der Lohnansprüche der letzten 6 Monate) an den Arbeitgeber zu zahlen. Das Recht, Schadensersatz oder Unterlassung für alle Fälle der Zuwiderhandlung zu verlangen, wird durch die Zahlung der Vertragsstrafe nicht berührt. Die Vertragsstrafe wird auf den Schadensersatz nicht angerechnet.

9.6 Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen. Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer ferner darauf hin, dass Geheimnisverrat nach § 17 UWG strafbar ist.

9.7 Die Geheimhaltungspflicht endet, falls die schutzbedürftigen Informationen allgemein bekannt werden oder einer Partei von dritter Seite, die nicht einer diesbezüglichen Geheimhaltungspflicht gegenüber der anderen Partei unterliegt, zugänglich gemacht werden.

10 Personaldatenerfassung

10.1 Die Personaldaten des Arbeitnehmers werden elektronisch verarbeitet. Der Arbeitnehmer stimmt der Weitergabe der persönlichen Daten an einen Kunden des Arbeitgebers zu, soweit dies für die Durchführung dieses Vertrages notwendig ist. Die Speicherung, Weitergabe und Verarbeitung erfolgt für Zwecke der Gehaltsabrechnung, Personalplanung und Personalentwicklung. Änderungen in der Anschrift oder sonstige Änderungen wird der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. Dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf Auskunft über die zu seiner Person gespeicherten Daten gemäß DSGVO zu. Im Übrigen gelten die Vorschriften der DSGVO und des BDSG.

10.2 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an der betrieblichen Datenerfassung, einschließlich der Erfassung der Kommt- / Geht-Zeiten nach Weisung des Arbeitgebers bzw. des Kunden bei Tätigkeiten teilzunehmen. Die im Rahmen des Vertragsverhältnisses anfallenden Daten werden vom Arbeitgeber bzw. Kunden gespeichert und an Dritte nur weitergegeben, soweit dies zur Erfüllung des Vertragszwecks erforderlich ist. Der Arbeitnehmer stimmt einer solchen Weitergabe zu.

11 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende oder die schützenswerten Interessen des Arbeitgebers gefährdende Nebentätigkeit vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Der Arbeitgeber wird die Zustimmung nicht ohne wichtigen vorgenannten Grund verweigern. Die Zustimmung kann der Arbeitgeber jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

12 Wettbewerbsverbot

12.1 Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, während der Dauer dieses Vertrages in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit der Gesellschaft in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. In gleicher Weise ist es dem Arbeitnehmer nicht gestattet, während der Dauer dieses Vertrages ein solches Unternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen. Dies gilt nicht für eine rein kapitalmäßige Beteiligung, durch die der Arbeitnehmer keine Einflussmöglichkeit auf das Unternehmen erhält.

12.2 Weiterhin verpflichtet sich der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Beratungstätigkeit keinerlei Provisionen von Dritten für vermittelte (sowohl zur Gesellschaft als auch zu Kunden der Gesellschaft) Geschäftsgelegenheiten oder -abschlüsse zu beziehen. Weiterhin sollten –und sind zum jetzigen Zeitpunkt auch nicht vorhanden- auch keine sonstigen wirtschaftlichen Abhängigkeiten zwischen dem Arbeitnehmer und den Lieferanten/Partnern von der Gesellschaft oder deren Kunden sowie zum Kunden selbst bestehen. Sollte einer der o.g. Fälle entstehen, wird der Arbeitnehmer die Gesellschaft hiervon unverzüglich schriftlich informieren.

12.3 Die Gesellschaft ist in einem solchen Falle berechtigt, die Zusammenarbeit mit dem betroffenen Dritten mit sofortiger Wirkung zu untersagen. Im wiederholten Fall bzw. in besonders schwerwiegenden Fällen eines Verstoßes gg. die o.g. Regelungen ist die Gesellschaft zur Kündigung des Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund berechtigt. Evtl. Schadensforderungen bleiben hiervon unberührt.

12.4 Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verbote hat der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe von Euro 25.000,00 zu bezahlen. Im Falle eines Dauerverstoßes ist die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat neu verwirkt. Die Geltendmachung eines darüber hinausgehenden Schadens oder das Recht der Gesellschaft, den Arbeitnehmer wegen dieses Verstoßes zu kündigen, bleibt unberührt.

13 Erfindungen und Urheberrecht

13.1 Für Erfindungen des Arbeitnehmers gelten die Vorschriften des Arbeitnehmererfindungsgesetzes.

13.2 Soweit im Rahmen der Tätigkeit der Arbeitnehmer für die Gesellschaft in seiner Person Urheber-, Leistungsschutz- oder sonstige verwandte Rechte entstehen, überträgt der Arbeitnehmer derartige Rechte bzw. Auswertungs- und die Nutzungsrechte an solchen Rechten im weitest möglichen Umfang, insbesondere für eine nicht beschränkte Anzahl von Auswertungen in allen Medien zeitlich, inhaltlich und räumlich unbegrenzt, der nach dem Urheberrechtsgesetz zulässig ist, bereits jetzt, bzw. jeweils zum Zeitpunkt ihrer Entstehung ausschließlich auf die Gesellschaft.

13.3 Die in § 5 festgelegte Vergütung umfasst auch das Entgelt für die gemäß dem vorstehenden Absatz 1 übertragenen Nutzungsrechte.

13.4 Die Gesellschaft ist jederzeit zur Einräumung und Übertragung von einfachen oder ausschließlichen, beschränkten oder unbeschränkten, auch teilweisen Nutzungsrechten an Dritte berechtigt, auch soweit es sich um die gemäß Abs. 1 auf die Gesellschaft übertragenen Nutzungsrechte handelt.

13.5 Arbeiten und Beiträge, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit für die Gesellschaft anfertigt, darf er weder vor noch nach der Nutzung bzw. Verwertung durch die Gesellschaft anderweitig anbieten, auswerten oder verwenden.

13.6 Die in Abs. 1 festgelegte Übertragung von Rechten endet nicht durch eine Beendigung des Anstellungsvertrages mit dem Arbeitnehmer, unabhängig von dem Grund einer solchen Vertragsbeendigung, sondern dauert auf unbegrenzte Zeit fort.

14 Kündigung

14.1 Nach Ablauf der Probezeit kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. 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. Eine verspätet zugegangene Kündigung gilt als Kündigung zum nächstmöglichen Termin.

14.2 Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer vor Vollendung des Regelrentenalters vorgezogene Altersrente, Rente nach Altersteilzeit oder eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung in Anspruch nimmt.

14.3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen. Die Freistellung erfolgt, ohne dass es einer weiteren dahingehenden Erklärung bedarf, unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

14.4 Bei Beendigung des Arbeitsvertrages ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Passwörter und Zugangscodes zu nennen, um den Zugriff auf dienstliche Dokumente und Daten zu ermöglichen; gleiches gilt für sämtliche Unterlagen und Arbeitsmittel. Ein Aufrechnung- und Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

15 Verfall- / Ausschlussfristen

15.1 Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend zu machen. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder äußert sich hierzu nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung ab, muss der Anspruch innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht werden. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

15.2 Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen sowie Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.

16 Vertragsänderungen und Nebenabreden

16.1 Mündliche Nebenabreden bestehen nicht

16.2 Aus einem einseitigen Verhalten des Arbeitgebers erwachsen dem Arbeitnehmer keine vertraglichen Rechtsansprüche von Dauer oder für die Zukunft, sofern nicht eine mündliche oder schriftliche einvernehmliche Vertragsänderung /-ergänzung vorliegt. Das Entstehen eines Anspruchs aufgrund der betrieblichen Übung ist ausgeschlossen.

17 Sonstiges

17.1 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl, Adresse und Kontaktdaten Mitteilung zu machen.

17.2 Beide Parteien bestätigen, eine Ausfertigung dieses Vertrages erhalten zu haben.

18 Schlussbestimmungen

18.1 Der Arbeitnehmer erklärt, dass er bei einem vorherigen Arbeitgeber keinem Wettbewerbsverbot unterliegt und auch sonst einem Beginn der tatsächlichen Beschäftigung am vertragsgemäß vorgesehenen Tag keinerlei Hindernisse entgegenstehen.

18.2 Auf diesen Arbeitsvertrag findet das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.

18.3 Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam werden, oder eine an sich notwendige Regelung nicht enthalten sein, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung oder zur Ausfüllung einer Regelungslücke gilt eine rechtliche zulässige Bestimmung oder Regelung als vereinbart, die so weit wie möglich dem entspricht, was die Parteien gewollt haben oder nach Sinn und Zweck dieses Vertrages gewollt hätten, wenn sie die Regelungslücke erkannt hätten.

18.4 Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel. Abweichend hiervon sind auch formlos getroffene Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages wirksam, wenn sie Individualabreden im Sinne von § 305b BGB darstellen.

A
R
B
E
I
T
G
E
B
E
R

München, den 13.05.2020



Name: Matthias Dietrich

Position: Geschäftsführer

A
R
B
E
I
T
N
E
H
M
E
R

Ort, Datum

Samuel Chinazam Odum