

Zwischen der

hotelkit Technik UG (haftungsbeschränkt), Teplitzer Straße 34, 01219 Dresden
(nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und

Alshoja M Ikbal, Stralsunderstraße 2, 01968 Senftenberg
(nachfolgend Arbeitnehmer genannt)

wird folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am **03. Februar 2025**.
2. Das Arbeitsverhältnis ist gemäß § 14 Abs.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zeitlich befristet bis zum **03. Februar 2026**. Der Arbeitnehmer versichert, dass zwischen ihm und dem Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.
3. Der gewöhnliche Arbeitsort ist Dresden bzw. das mobile Office (remote).

§2 Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird als **Senior Full Stack Software Engineer** eingestellt. Die folgenden Aufgabenbereiche beschreiben die typischen, jedoch nicht ausschließlichen Zuständigkeiten und Aufgaben während der Tätigkeit:
 - a. Backend development
 - b. Frontend development
 - c. Planung, Kommunikation, Dokumentation und andere Tätigkeiten die in Verbindung mit dem development stehen
2. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch andere seiner Qualifikation entsprechenden gleichwertigen und zumutbaren Aufgaben zu übertragen.
3. Des Weiteren ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers eine geringerwertige Tätigkeit zuzuweisen, ohne dass dies Einfluss auf die vereinbarte Vergütung hat.
4. Aus dringenden betrieblichen Gründen ist der Arbeitnehmer auf Verlangen verpflichtet, vorübergehend außerhalb des vereinbarten Tätigkeitsbereichs zumutbare Arbeiten, auch an einem anderen Ort oder für einen anderen Arbeitgeber zu leisten. Vorübergehend ist ein Zeitraum von nicht mehr als einem Monat.

§3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt **40 Stunden**. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen werden vom Arbeitgeber festgelegt.
2. Soweit es betrieblich notwendig ist, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, zumutbare Überstunden, Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten.

§4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält ein Bruttojahresgehalt in Höhe von **71.004 EUR**, welches in 12 gleich großen Teilbeträgen zu je **5.917 EUR** am jeweils letzten Kalendertag des Monats ausbezahlt wird. Die Bezahlung erfolgt bargeldlos.
2. Überstunden werden durch Freizeit abgegolten.
3. Die Zahlung irrtümlich zu viel gezahlter Beträge hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und zu erstatten.
4. Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen oder ähnlichen Sonderzahlungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Auszahlung wiederholt erfolgte.

§5 Vergütungsabtretung, Verpfändung

1. Die Abtretung sowie die Verpfändung von Vergütungsansprüchen ist ohne schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers ausgeschlossen. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.
2. Für die Bearbeitung einer Vergütungspfändung darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Zahlung einer Pauschale in Höhe von bis zu 1 % der Pfandsumme verlangen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt nachzuweisen, dass kein Schaden entstanden ist oder der tatsächlich entstandene Schaden wesentlich niedriger ist als diese Pauschale.

§6 Urlaub

1. Der Urlaubsanspruch beträgt **20 Arbeitstage** im Kalenderjahr, ausgehend von einer 5-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt darüber hinaus **10 Tage** zusätzlichen Erholungsurlaub.
2. Durch die Urlaubsgewährung wird – vorbehaltlich einer anderweitigen Bestimmung – im jeweiligen Kalenderjahr zunächst der gesetzliche Mindesturlaub, im Anschluss etwaiger Zusatzurlaub für schwerbehinderte Personen und anschließend der vertragliche Zusatzurlaub erfüllt.
3. Der Zusatzurlaubsanspruch mindert sich um 1/12 für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hatte.
4. Ist der Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vollständig in Natur gewährt, ist er gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Dies gilt aber nur für den gesetzlichen Mindesturlaub; eine Abgeltung vertraglichen Zusatzurlaubs scheidet aus.
5. Urlaub, der nicht bis zum 31.03. des Folgejahres genommen wurde, verfällt.

§7 Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

1. Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich mitzuteilen. Soweit dies möglich ist, hat er dabei auch die voraussichtliche Dauer anzugeben.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Erkrankung ist eine Folgebescheinigung einzureichen.
3. Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen nach den gesetzlichen

Bestimmungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vergütungsfortzahlung solange zurückzubehalten, bis die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeht.

§8 Verschwiegenheitspflicht

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.
2. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe drei Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.
3. 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 Nebentätigkeit, Beteiligung an anderen Unternehmen, Veröffentlichungen

1. Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Der Arbeitnehmer ist vor der Aufnahme einer Nebentätigkeit verpflichtet, dem Arbeitgeber die Nebentätigkeit anzuzeigen. Er hat dem Arbeitgeber diesbezüglich Auskunft über alle Tatsachen zu erteilen, die dieser benötigt, um die Frage der Beeinträchtigung zu prüfen.
2. Die mittelbare oder unmittelbare – über reine Finanzanlagen hinausgehende – Beteiligung an Konkurrenzunternehmen ist unzulässig.
3. Veröffentlichungen und / oder Vorträge, deren Inhalt in einem sachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Unternehmen stehen, bedürfen der schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers.

§10 Probezeit, Kündigung, Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Abweichend von § 15 Abs.3 TzBfG ist das Arbeitsverhältnis ordentlich kündbar. Die Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Die vereinbarte Kündigungsfrist gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.
3. Die Kündigung oder Aufhebung dieses Vertrages bedarf der Schriftform.
4. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt 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.

§11 Verwirkung von Ansprüchen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Im Falle der Ablehnung bzw. im Falle einer fehlenden Erklärung durch die Gegenseite innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung ist der Anspruch dann innerhalb von drei Monaten gerichtlich geltend zu machen, sonst verfällt er.

2. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die im Laufe eines gerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens fällig geworden und von dem Ausgang des Verfahrens abhängen. Für solche Ansprüche läuft die Verfallsfrist von drei Monaten mit rechtskräftiger Beendigung des Verfahrens.

§12 Urheber- und Nutzungsrechte an der entwickelten Software

1. Der Arbeitgeber ist hinsichtlich der vom Arbeitnehmer erstellten Computerprogramme und sonstiger Arbeitsergebnisse ausschließlich zur zeitlich und räumlich unbegrenzten Nutzung und beliebigen, auch gewerblichen Verwertung berechtigt. Zu übergeben sind auch zugehörige Vorstudien, der Quellcode, eine erstellte Dokumentation und sonstige Begleitmaterialien zu den jeweiligen Programmen. Alle Entwicklungsleistungen sind mit der Arbeitsvergütung abgegolten. Eine gesonderte Vergütung für die Einräumung der Nutzungsrechte erfolgt nicht.
2. Entwickelt der Arbeitnehmer außerhalb des Arbeitsverhältnisses Software-Programme, bedarf es zur Einbeziehung in die betriebliche Nutzung einer besonderen Vereinbarung der Nutzungseinräumung und Vergütung hierfür. Die Nutzung von Betriebsmitteln für solche Entwicklungen durch den Arbeitnehmer ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.
3. Der Arbeitnehmer verzichtet auf die Ausübung des Rechts auf Nennung als Urheber der von ihm erstellten Software.
4. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitnehmer im Quellformat der von ihm erstellten Software anzuführen bzw. den Namen nicht zu beseitigen, soweit dies im Rahmen der Pflege und Weiterentwicklung möglich ist.

§13 Verletzung Schutzrechte Dritter


Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitnehmer im Rahmen der Nutzung der vertragsgegenständlichen, von ihm erstellten Programme, von der Haftung aus behaupteter Verletzung von Schutzrechten Dritter freizustellen. Unberührt hiervon bleibt die Haftung des Arbeitnehmers, sofern und soweit er Software Dritter ganz oder in Teilen vorsätzlich oder fahrlässig in rechtswidriger Weise übernimmt.

§14 Datenschutz, Sonstiges

1. Der Arbeitnehmer stimmt der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner Daten unter Einschluss von personenbezogenen Daten zu, soweit sie im Rahmen der Zweckbestimmung des Anstellungsverhältnisses erfolgt.
2. Die Angaben des Arbeitnehmers im Personalfragebogen sind wesentlicher Bestandteil dieses Vertrags.
3. Änderungen des Vertrags bedürfen der Schriftform.
4. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.

Senftenberg 24/01/2025

Ort, Datum



Unterschrift **Arbeitnehmer**

Dresden, 24.01.25

Ort, Datum



Teplitzer Straße 34
01219 Dresden

Tel.: +49 351 3098 4161

office@hotelkit-technik.de

Unterschrift und Stempel **hotelkit Technik UG**

