

Auto Süd/TSRR/MUC/2021/
/CNPS

Befristeter Arbeitsvertrag Masterand

zwischen

Altran Deutschland S.A.S. & Co. KG
Frankfurter Ring 81
80807 München

- nachstehend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Herrn
Krishna Satish Deshkulkarni Shankaranarayana
Ewald-Kluge-Straße 2
85057 Ingolstadt

geboren am 05.03.1995 in Kolar, Indien
Staatsangehörigkeit: indisch

- nachstehend „Arbeitnehmer“ genannt -

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen. Der Arbeitsvertrag ersetzt sämtliche früheren etwaigen Arbeitsvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.

Der Arbeitsvertrag wird wirksam (aufschiebende Bedingung) vorbehaltlich der Vorlage einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, welche die vorgesehene Beschäftigung gestattet, bis spätestens zum **17.09.2021**. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, rechtzeitig und selbstständig die Erteilung oder Verlängerung des erforderlichen Aufenthaltstitels und der Arbeitserlaubnis, die zur Ausübung einer Beschäftigung berechtigen, zu beantragen. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber auf Verlangen Auskunft über den Stand des Verfahrens zu erteilen. Über jede Änderung, den Wegfall bzw. die Ablehnung einer Verlängerung des erforderlichen Aufenthaltstitels und der Arbeitserlaubnis hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber selbsttätig und ohne Aufforderung unverzüglich zu informieren.

Präambel

Der Arbeitnehmer ist Student an der Hochschule Ingolstadt im Studiengang Automotive Engineering. Der Student und das Unternehmen vereinbaren, im Rahmen seiner Abschlussarbeit mit dem Thema „Erweiterung und Optimierung einer Trajektorienplanung“ nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen miteinander zu kooperieren.



§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

1. Der Student wird vom 01.10.2021 bis zum 15.04.2022 als Masterand seine Abschlussarbeit im Unternehmen erstellen
2. Das Unternehmen gestattet dem Studenten die unentgeltliche Benutzung ihrer technischen Einrichtungen, soweit dies für die Bearbeitung der Aufgabenstellung erforderlich ist. Soweit der Student Einrichtungen des Unternehmens benutzt, ist er der jeweiligen Hausordnung sowie den Sicherheitsbestimmungen unterworfen und wird letztere beachten.

§ 2 Tätigkeit, Versetzungsvorbehalt

1. Der Arbeitnehmer wird mit allen im Rahmen eines Altran- oder Kundenprojektes einschlägigen Tätigkeiten nach näherer Anweisung der Betriebsleitung und der Vorgesetzten beschäftigt. Er ist verpflichtet, ggf. auch andere zumutbare vergleichbare Tätigkeiten zu
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während der von ihm eingesetzten Teilzeit seine ganze Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, die ihm übertragenen Aufgaben nach besten Kräften zu erledigen und das Interesse des Arbeitgebers in jeder Weise zu fördern.
3. Einsatzort ist München.

§ 3 Arbeitszeit

1. In der Gestaltung seiner Anwesenheitszeit ist der Student im Wesentlichen frei. Soweit der Student sich in den Einrichtungen des Unternehmens befindet ist er den Arbeitszeiten des Unternehmens unterworfen und hat diese zu beachten.

§ 4 Vergütung

1. Für die Erstellung seiner Masterarbeit erhält der Student eine monatliche Vergütung in Höhe von EUR 1.200,00 (in Worten: eintausendzweihundert Euro) brutto, zahlbar am Ende des Monats.
2. Die Gehaltszahlung erfolgt im Wege der bargeldlosen Überweisung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Konto bei einem Geldinstitut zu führen.

§ 5 Gehaltsabtretung, Verpfändung

1. Ansprüche aus Arbeitsentgelten dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers abgetreten oder verpfändet werden.
2. Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Abtretung oder die Verpfändung der Entgeltansprüche des Arbeitnehmers entstehen, trägt



der Arbeitnehmer. Die Kosten sind pauschaliert und betragen je Pfändung, Verpfändung oder Abtretung € 20,00 und je notwendiger Überweisung € 2,00. Dies gilt nicht, soweit dadurch der unpfändbare Teil des Arbeitsentgelts geschmälert wird. Dem Arbeitnehmer ist jedoch der Nachweis gestattet, dass dem Arbeitgeber gar keine oder wesentlich niedrigere Kosten als die Pauschalbeträge entstanden sind. Im Falle eines solchen Nachweises hat der Arbeitnehmer nur die dem Arbeitgeber tatsächlich entstandenen geringeren Kosten zu erstatten.

§ 6 Arbeitsverhinderung

1. Der Student ist verpflichtet, seinem Betreuer jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige dringliche Aufgaben hinzuweisen.

§ 7 Nebentätigkeit

1. Der Arbeitnehmer darf im Hinblick darauf, dass es sich bei der Beschäftigung im Rahmen dieses Vertrages um eine studienbegleitende Tätigkeit handelt, während dieses Arbeitsverhältnisses keine weitere auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeit ausüben. Der Arbeitnehmer wird auch ansonsten für kein anderes Unternehmen tätig werden, insbesondere nicht in die Dienste eines Konkurrenzunternehmens treten, sich daran mit Kapital beteiligen oder es in anderer Weise unterstützen. Handelt der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung zuwider, so kann der Arbeitgeber ihn auf Unterlassung in Anspruch nehmen und/oder das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen

§ 8 Verschwiegenheit

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse („Geheimnisse“) sowie über sonstige vertrauliche betriebliche Angelegenheiten, die vom Arbeitgeber als vertraulich bezeichnet sind oder offensichtlich als vertraulich erkennbar sind („vertrauliche Angelegenheiten“), sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch gegenüber Dritten und gegenüber Mitarbeitern des Arbeitgebers, soweit sie nicht durch ihre betriebliche Tätigkeit zur Entgegennahme solcher Mitteilungen berechtigt sind.
2. Geheimnisse bzw. vertrauliche Angelegenheiten umfassen insbesondere alle geschäftlichen, betrieblichen, organisatorischen, technischen und sonstigen Kenntnisse, Informationen, Neuanfertigungen, Versuche, Vertriebswege, Entwicklungen, Planungen sowie Vorgänge des Arbeitgebers, etwaigen Kunden und Vertragspartnern des Arbeitgebers, die nur einem beschränkten Personenbereich zugänglich sind und nach dem Willen des jeweils Berechtigten nicht der Allgemeinheit bekannt gemacht werden sollen.



3. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.
4. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch gegenüber Beschäftigten des Arbeitgebers, soweit diese aufgrund ihrer Dienststellung nicht zur Kenntnis des Geheimnisses bzw. der vertraulichen Angelegenheit berechtigt sind. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich darüber hinaus auf Geheimnisse bzw. vertraulichen Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist (ALTRAN-Gruppe)
5. Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten. Vertrauliche oder geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen, Modelle und ähnliche Unterlagen sind unter Verschluss zu halten.
6. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Geheimhaltung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, hat er gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.

§ 9 Erfindungen, technische Verbesserungsvorschläge, Urheberrechte und verwandte Schutzrechte

1. Für die Behandlung von Dienstervfindungen gelten die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen sowie die jeweils hierzu ergangenen Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst in seiner jeweils geltenden Fassung.
2. Der Arbeitnehmer überträgt dem Arbeitgeber das ausschließliche sowie zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Nutzungs- und Verwertungsrecht (einschließlich des Rechts zur Lizenzierung an Dritte) für alle nach dem Urheberrecht, Markenrecht, Geschmacksmusterrecht schutzfähigen Arbeitsergebnisse, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber erstellt. Die Übertragung der Nutzungs- und Verwertungsrechte ist mit der Vergütung des Arbeitnehmers gemäß § 4 des Arbeitsvertrages abgegolten. Ein Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung steht dem Arbeitnehmer nicht zu.

§ 10 Kündigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Vertragsverhältnis endet mit Beendigung der Masterarbeit, jedoch spätestens am 15.04.2022, ohne dass es einer Kündigung bedarf



2. Während der Beschäftigungszeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

§ 11 Datenschutz

1. Der Arbeitnehmer ist mit der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten, die der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses dienen, einverstanden. Die Erhebung und Verarbeitung erfolgt damit insbesondere zum Zwecke der Zeiterfassung, der Gehaltsabrechnung, der Personalplanung und -entwicklung, der Erfassung von Arbeitsfähigkeit und -unfähigkeit, der Entgeltfortzahlung, der Arbeitsplatzgestaltung und -bewertung sowie des Erholungsurlaubs.
2. Das Einverständnis erstreckt sich auch darauf, dass diese Daten Dritten zum Zwecke der Weiterverarbeitung im Rahmen der vorstehend geschilderten Zweckbestimmung im Auftrag des Arbeitgebers überlassen werden.
3. Der Arbeitnehmer ist gemäß der Anlage zu diesem Vertrag auf den Datenschutz verpflichtet.
4. Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Eine gesonderte Verpflichtung auf das Datengeheimnis ist gesondert unterzeichnet. Schuldhaftes Verletzen des Datengeheimnisses können arbeitsvertragliche Sanktionen bis hin zur fristlosen Kündigung rechtfertigen.

§ 12 Ausschlussfrist

1. Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.
2. Lehnt die andere Partei den rechtzeitig geltend gemachten Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei weiteren Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Die Ausschlussfristen gemäß Ziff. 1 und 2 gelten nicht für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen der anderen Vertragspartei beruhen sowie für sonstige Schäden, die auf Vorsatz oder einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters



oder Erfüllungsgehilfen der anderen Vertragspartei beruhen sowie für sonstige Ansprüche, deren Verfall zwingend gesetzlich ausgeschlossen ist, wie Regelungen des allgemeinen Mindestlohns oder der betrieblichen Altersversorgung. Ferner gelten die Ausschlussfristen nicht für etwaige Rückzahlungsansprüche überzahlter Vergütung.

§ 13 Nebenabreden, Vertragsänderungen und Schlussbestimmungen

1. Mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Im Übrigen bedürfen Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages der Schriftform. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages durch individuelle Vertragsabreden im Sinne des § 305 b BGB bleiben davon unberührt.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie z.B. Familienstand, Anschrift und Email-Adresse Mitteilung zu machen.
3. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Es gilt ersatzweise einschlägiges Gesetzes- oder Richterrecht.
4. Die gesetzlichen Regelungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) bleiben von diesen arbeitsvertraglichen Regelungen unberührt und sollen die unabdingbaren Regelungen des Mindestlohngesetzes nicht einschränken oder abbedingen. Im Falle einer Kollision etwaiger Regelungen sind die unabdingbaren Regelungen des Mindestlohngesetzes regelmäßig als vorrangig zu bewerten.
5. Im Übrigen gelten die jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen.

Altran Deutschland S.A.S. & Co. KG

Flöha, 11.08.2021

i.V. Sabine Böhme
(Senior Manager - Head of HR Admin & Payroll)
(Arbeitgeber)

_____, _____

Krishna Satish Deshkulkarni
Shankaranarayana
(Arbeitnehmer)

i.A. Christin Pohlers
(HR Admin)
(Arbeitgeber)