

spiritec GmbH
Valentin-Linhof-Straße 2
81829 München
Tel +49 (0)89 327291-0
Fax +49 (0)89 327291-21
info@spiritec.de
www.spiritec.de
Geschäftsführung:
Claus Büttner, Daniel Lederer
Amtsgericht München HRB 242751

Anlage zum Anstellungsvertrag vom 10.02.2020

Reza Gholizadeh

Tätigkeitsbeschreibung Software-Entwickler

10.02.2020

Tätigkeitsbeschreibung Software-Entwickler

- Konzeption und Umsetzung von Software, insbesondere von Webanwendungen
- Software-Architektur
- Unterstützung der Projektleitung und der Kundenbetreuung
- Test und Dokumentation von Software und Systemen

München, 10.02.2020

Ort, Datum

Claus Zieser

Arbeitgeber

Rödermark, 21.02.2020

Ort, Datum

Reza Ghehizadeh

Arbeitnehmer



spiritec GmbH
Valentin-Linhof-Straße 2
81829 München
Tel +49 (0)89 327291-0
Fax +49 (0)89 327291-21
info@spiritec.de
www.spiritec.de
Geschäftsführung:
Claus Büttner, Daniel Lederer
Amtsgericht München HRB 242751

Reza Gholizadeh
Anstellungsvertrag

10.02.2020

Zwischen der

spiritec GmbH
Valentin-Linhof-Str. 2
81829 München

vertreten durch den Geschäftsführer Claus Büttner,
im Folgenden „Arbeitgeber“,

und

Reza Gholizadeh
Memelstraße 13
63322 Rödermark

im Folgenden „Arbeitnehmer“,

wird vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom 01.04.2020 als "Software-Entwickler" eingestellt. Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als Anlage 1 beigefügten und zum Vertrag gehörenden Tätigkeitsbeschreibung. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Bedarfsfall auch andere ihm zumutbare Tätigkeiten auch in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu übernehmen. Eine Gehaltsminderung darf hiermit jedoch nicht verbunden sein.

§ 2 Probezeit/Beendigung/Kündigungsfristen

Die ersten 6 Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit können beide Parteien den Anstellungsvertrag mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende kündigen. Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von 8 Wochen zum Monatsende zulässig. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer eine Vollrente wegen Alters beziehen kann. Eine Kündigung des Anstellungsvertrags vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

§ 3 Vergütung

(1) Die monatliche Bruttovergütung beträgt während der Probezeit EUR 3.750,00. Ab dem siebten Monat erhöht sie sich auf EUR 4.166,67. Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das dem Arbeitgeber benannte Konto des Arbeitnehmers.

(2) Zulagen, die zusätzlich zum monatlich laufenden Entgelt gewährt werden, können bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (z. B. wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten oder in der Person der Arbeitnehmerin oder im Rahmen einer Umstrukturierung) jederzeit widerrufen werden.

(3) Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien etc.) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und auch bei wiederholter Gewährung ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

§ 4 Abtretungen/Pfändungen

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen. Im Falle einer Lohnpfändung ist der Arbeitgeber berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr einzubehalten.

§ 5 Arbeitszeit/Überstunden

(1) Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich 40 Stunden ohne die Berücksichtigung von Pausen.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Überstunden im Rahmen der gesetzlichen Regelungen anzuordnen. Überstunden werden auf einem Überstundenkonto gesammelt und können bis Ende März des Folgejahres von dem Arbeitnehmer nach Absprache mit dem Arbeitgeber durch Freizeit ausgeglichen werden. In Einzelfällen ist es dem Arbeitgeber gestattet, Überstunden zu vergüten, statt auf dem Überstundenkonto gutzuschreiben. Die Vergütung erfolgt dabei in der Lohnabrechnung für den Folgemonat.

§ 6 Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer erhält 30 Arbeitstage Urlaub (bei 5-Tage-Woche). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Während des Urlaubs ist jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt.

(2) Im Ein- und Austrittsjahr wird der Urlaub anteilig für jeden vollen Monat der Beschäftigung zu 1/12 gewährt.

§ 7 Nebentätigkeit

Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ist jede Nebenbeschäftigung untersagt, die die Arbeitsleistung der Angestellten oder die Interessen des Arbeitgebers in sonstiger Weise beeinträchtigen kann. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, den Arbeitgeber vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu informieren.

§ 8 Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus sonstigen Gründen dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens am dritten Tag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits ab dem ersten Fehltag zu fordern.

§ 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihr im Rahmen oder aus Anlass ihrer Tätigkeit beim Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, auch nach ihrem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 10 Einräumung von Nutzungsrechten an den Entwicklungsprodukten

(1) Der Arbeitgeber ist hinsichtlich der von dem Arbeitnehmer erstellten Arbeitsergebnisse 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) Die von dem Arbeitnehmer außerhalb des Arbeitsverhältnisses entwickelten Programme bedürfen zur Einbeziehung in die betriebliche Nutzung einer besonderen Vereinbarung der Nutzungseinräumung und Vergütung hierfür. Die Nutzung von Betriebsmitteln für solche Entwicklungen durch die Arbeitnehmerin ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die Nutzung ist auf die Vergütung nach den Vereinbarungen dieses Vertrags anzurechnen.

§ 11 Freistellung von der Arbeit

Für den Fall der Vertragsauflösung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses steht es dem Arbeitgeber frei, den Arbeitnehmer von der Dienstleistung unter Fortzahlung des Entgelts und unter Anrechnung des anteiligen Urlaubs und eventueller zusätzlicher Freizeitanprüche freizustellen. Alle dem Arbeitgeber gehörenden Unterlagen und alle dienstlichen Aufzeichnungen sind mit dem Zeitpunkt der Freistellung zurückzugeben.

§ 12 Ausschlussklausel

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, verfallen. Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.

§ 13 Nebenabreden

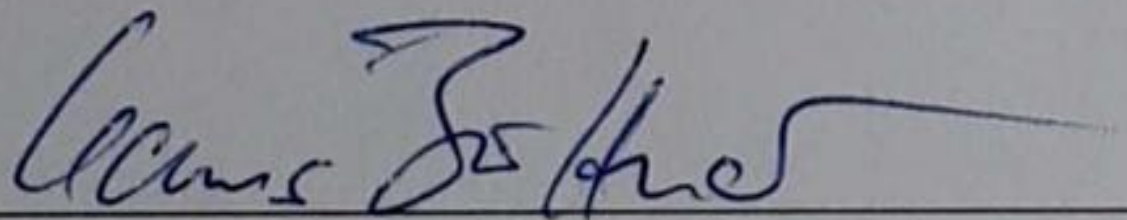
Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.

§ 14 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit durch einen späteren Umstand verlieren oder sollte sich in diesem Vertrag eine Lücke herausstellen, so wird hierdurch die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragsparteien werden zusammenzuwirken, um als Ersatz für unwirksame Regelungen oder zur Ausfüllung einer Lücke eine angemessene Regelung zu finden, die, soweit möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben würden, sofern sie diesen Punkt bedacht hätten.

München, 10.02.2020

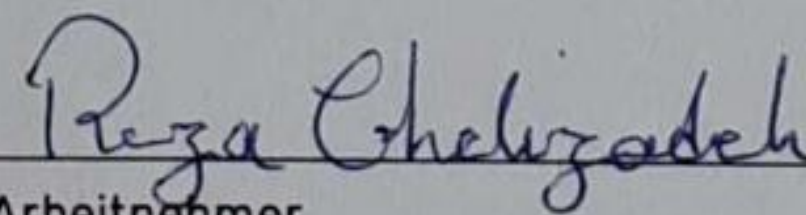
Ort, Datum



Arbeitgeber

Rödermark, 21.02.2020

Ort, Datum



Arbeitnehmer