

# **Anstellungsvertrag**

zwischen

APLICONUS GmbH  
L8, 2  
68161 Mannheim

(nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt)

und

Manuel Lang  
Streitelsfinger Str. 65  
88131 Lindau

(nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt)

## **§ 1 Tätigkeiten und Aufgabenbereich**

- (1) Herr Manuel Lang wird mit Wirkung vom 01.10.2015 als studentische Hilfskraft für den Arbeitgeber tätig.
- (2) Das Aufgabengebiet umfasst im Wesentlichen die Entwicklung von Anwendungen für den Arbeitgeber.
- (3) Der Dienstort ist Mannheim.  
Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer ein anderes, seinen Qualifikationen und seinen Fähigkeiten entsprechendes Aufgaben- und Verantwortungsgebiet zuzuweisen und den Arbeitnehmer an einen anderen Ort zu versetzen, soweit dies betrieblich notwendig und dem Arbeitnehmer zumutbar ist.
- (4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen der von ihm nach diesem Vertrag übernommenen Aufgaben seine volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Die Übernahme besoldeter oder unbesoldeter Nebenbeschäftigung bedarf der schriftlichen Genehmigung durch den Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer ist untersagt, sich während der Dauer des Anstellungsvertrages an einem Unternehmen zu beteiligen, das mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz steht oder in wesentlichem Umfang Geschäftsbeziehungen mit dem Arbeitgeber unterhält. Anteilsbesitz, der keinen Einfluss auf die Organe oder die Geschäftstätigkeit eines entsprechenden Unternehmens ermöglicht, gilt nicht als Beteiligung.

## **§ 2 Bezüge**

Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von 12,00 EUR zahlbar jeweils am Monatsende.

## **§ 3 Reisekosten und Spesenvergütung**

Auslagen für Reisen und Gästebewirtungen, soweit sie ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers entstehen, werden gegen Vorlage der Belege nach den Richtlinien des Arbeitgebers und entsprechend den steuerlichen Vorschriften erstattet.

## **§ 4 Urlaub und Arbeitszeiten**

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 16 Wochenstunden ausschließlich der Pausen. Die Arbeitszeit verteilt sich auf zwei Tage pro Woche: Dienstag und Mittwoch.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgestimmt.

Der Arbeitnehmer erhält einen Jahresurlaub von 9 Tagen auf Basis der im Jahr geleisteten Arbeitsstunden. Sollte innerhalb des Jahres mehr oder weniger Leistungen anfallen, wird am Jahresende anteilig der Urlaubsanspruch errechnet.

Beginnt oder endet das Vertragsverhältnis im laufenden Jahr, wird ein anteiliger Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz gewährt.

## **§ 5 Dauer und Kündigung**

Das Vertragsverhältnis beginnt am 01.10.2015.

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien vier Wochen zum Monatsende.

Soweit das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt wird, endet es spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr vollendet, ab dem er erstmals eine Vollrente wegen Alters beanspruchen kann.

## **§ 6 Verschwiegenheitsverpflichtung**

Der Arbeitnehmer ist über alle Angelegenheiten, die sich bei der Erfüllung seiner Aufgaben ergeben, zur besonderen Verschwiegenheit verpflichtet. Auch nach Beendigung dieses Vertrages sind die bekannt gewordenen Angelegenheiten des Arbeitgebers als Geschäftsgeheimnis zu betrachten und nicht weiter zu verwenden.

## **§ 7 Datenschutzerklärung**

Der Arbeitnehmer wird im Rahmen seiner Tätigkeiten für den Arbeitgeber das Datengeheimnis wahren und alle ihm bei der Ausführung von Aufträgen bekannt gewordenen Daten von Kunden unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen über den Datenschutz schützen. Insbesondere verpflichtet er sich, diese Daten nicht unbefugt zu verarbeiten oder an Dritte weiterzugeben bzw. Dritten zugänglich zu machen.

## **§ 8 Arbeitnehmererfindungen**

Rechte an Erfindungen oder technischen Verbesserungen, die der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber oder eine andere Schwester- bzw. Tochterfirma oder bei der Ausführung von Aufträgen im Hause eines Auftraggebers oder sonst im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit

für den Arbeitgeber macht oder erarbeitet oder die maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten der vorgenannten Gesellschaften beruhen, stehen allein dem Arbeitgeber zu (insbesondere ein ausschließliches, unbefristetes und territorial unbegrenztes Nutzungsrecht mit allen bekannten Nutzungsarten). Der Arbeitnehmer tritt alle entsprechenden Rechte an den Arbeitgeber ab. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede derartige Erfindung oder technische Verbesserung der Firma unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

Zu den vorgenannten Arbeitsergebnissen gehören insbesondere auch Programme für die Datenverarbeitung sowie alle anderen Formen der Computer-Software.

Unberührt bleiben die Rechte aus dem Arbeitnehmererfindungsgesetz.

Wenn der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine freie Erfindung (§4 Arbeitnehmererfindungsgesetz) gemacht hat, hat er diese dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Bevor der Arbeitnehmer eine freie Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anderweitig verwertet, hat er zunächst den Arbeitgeber ein nicht ausschließliches Recht zur Benutzung der Erfindung zu angemessenen Bedingungen anzubieten, wenn die Erfindung im Zeitpunkt des Angebots in den vorhandenen oder vorbereiteten Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers fällt.

Das Vorrecht des Arbeitgebers erlischt, wenn sie es nicht binnen drei Monaten annimmt. Im Übrigen gelten die §§ 18 ff. Arbeitnehmererfindungsgesetz.

## **§ 9 Anspruchsausschluss**

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen - gleich aus welchem Rechtsgrund, aber mit Ausnahme von Ansprüchen bzgl. der Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit sowie von Ansprüchen aus schuldhaften Pflichtverletzungen -, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem anderen Arbeitnehmer schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab, oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung bzw. nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die erst während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt eine Ausschlussfrist von drei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens, innerhalb derer eine gerichtliche Geltendmachung zu erfolgen hat.

## **§ 10 Schlussbestimmungen**

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Mündliche Nebenabsprachen haben keinen rechtlichen Bestand.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages anfechtbar oder nichtig sein, so bleibt der übrige Vertragsinhalt gleichwohl in Kraft.

Anstelle der nichtigen oder anfechtbaren Bestimmungen wird diejenige Bestimmung rechtswirksam, die die Parteien bei Kenntnis dieses Mangels zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vereinbart hätten, um den wirtschaftlich erstrebten Erfolg herbeizuführen.

Zum Zeichen des Einverständnisses:

Mannheim, 1.10.2015  
Ort, Datum

Mannheim, 25.09.2015  
Ort, Datum

Manuel Lang  
Unterschrift Arbeitnehmer

Clemens Schäfer  
Unterschrift Arbeitgeber