

Anstellungsvertrag

zwischen

Tech Excellence GmbH
Oskar-Jäger-Str. 173
50825 Köln

vertreten durch den Geschäftsführer Tommy Warnecke und Marvin Kurock

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt-

und Herrn

Jannick Lawson
Luxemburger Str. 44
50674 Köln

- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt -

Wird der folgende Arbeitsvertrag geschlossen

§1

Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.03.2023 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
2. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen.
3. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt

§2

Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Probezeit

1. Der Arbeitnehmer wird eingestellt als IT Consultant.
2. Der Arbeitnehmer verrichtet seine Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz, sofern nicht die Anwesenheit im Betrieb ausdrücklich angeordnet ist. Der Arbeitnehmer ist zudem bereit, projektbezogen an anderen Orten eine zumutbare Tätigkeit auszuüben.

§3

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird auf 40 Std/Woche festgelegt.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine ganze Arbeitskraft im Interesse des Arbeitgebers einzusetzen.

§4

Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein Monatsgehalt in Höhe von EUR 5.000,-- (in Worten: fünftausend Euro) brutto, welches jeweils zum Monatsende bargeldlos auf ein von dem Arbeitnehmer benanntes Konto gezahlt wird.
2. Soweit eine zusätzliche Leistung vom Arbeitgeber gewährt wird, ist diese freiwillig und kann vor Erfolgen der Leistung jederzeit widerrufen werden. Auch bei mehrfacher Gewährung derselben Leistung handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser vom Arbeitnehmer Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle bzw. sonstige Vermögenswerte Leistungen, wie z.B. auf die Lohnfortzahlung entfallende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung leistet. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, unverzüglich alle notwendigen Angaben zur Durchsetzung der Schadensersatzansprüche zu machen. Dem Arbeitnehmer ist die Annahme irgendwelcher Geschenke oder Vergütungen in offener oder versteckter Form von Lieferanten oder Kunden verboten. Er ist verpflichtet, jeden solchen ihm gegenüber gemachtem Versuch dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen.

§6

Urlaub

1. Die Menge an Erholungsurlaub beträgt 30 Tage / Kalenderjahr.
2. Im Übrigen gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.

§7

Arbeitsverhinderung

1. Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen.
2. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

§8

Nebentätigkeit

1. Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Zustimmung, wenn betriebliche Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden, insbesondere kein Wettbewerber des Arbeitgebers unterstützt wird, die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden und keine anderweitige Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses entsteht. Soweit Veröffentlichungen oder Vorträge des Arbeitnehmers Angelegenheiten des Arbeitgebers betreffen oder Interessen des Arbeitgebers berühren, ist auch dazu die ausdrückliche vorherige Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.

§9

Verschwiegenheitspflicht, Datenschutz

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle geschäftlichen Angelegenheiten des Arbeitgebers Stillschweigen zu bewahren, insbesondere über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind insbesondere jegliche Informationen, Unterlagen und Kenntnisse über Strategien, Geschäfts- und Produktpläne, Unternehmenskennzahlen und Finanzdaten, Vertragsverhandlungen und -konditionen aber auch Personalinformationen.
2. Der Arbeitnehmer ist nicht nur zur Geheimhaltung von Informationen, Unterlagen und Kenntnissen verpflichtet, die ihm vom Arbeitgeber ausdrücklich als vertraulich bekannt gegeben wurden oder als solche gekennzeichnet sind, sondern hat im Zweifel stets davon auszugehen, dass die ihm zugänglichen Informationen, Unterlagen und Kenntnisse Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind.
3. Dem Arbeitnehmer ist es nach Maßgabe des Bundesdatenschutzgesetzes sowie ggf. weiterer datenschutzrechtlicher Gesetze streng verboten, personenbezogene Daten unbefugt zu nutzen, zu speichern, zu verarbeiten und weiterzugeben. Personenbezogene Daten sind insbesondere Angaben über eine Person und über deren sachlichen und persönlichen Verhältnisse, also beispielsweise Name, Anschrift oder Alter aber auch Einkommen oder Gesundheitszustand. Geschützt sind sowohl die personenbezogenen Daten von Kunden und externen Kontakten als auch die von Mitarbeitern und Kollegen.
4. Die vorgenannten Verpflichtungen zur Geheimhaltung und zum Datenschutz bestehen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
5. Der Arbeitgeber weist darauf hin, dass Verstöße gegen die vorgenannten Verpflichtungen zur Geheimhaltung und zum Datenschutz nicht nur arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können, sondern gegebenenfalls auch strafbar nach Vorschriften des Strafgesetzbuches und der Datenschutzgesetze sein können.

§11

Zustelladresse des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer versichert, unter der benannten Adresse auch postalisch erreichbar zu sein, und verpflichtet sich, Änderungen der Zustelladresse unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Sollte er dies unterlassen, so gehen die Nachteile zu seinen Lasten.

§12

Kündigung

1. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Parteien drei Monate zum Monatsende. Verlängert sich die Kündigungsfrist aufgrund von gesetzlichen Vorschriften für Kündigungen des Arbeitgebers gelten die verlängerten Fristen auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
2. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
3. Tritt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit vertragswidrig nicht an oder beendet er sie vertragswidrig vorzeitig, so verwirkt für jeden angefangenen Monat, in dem er vertragswidrig nicht tätig wird, eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt, höchstens jedoch in Höhe der Vergütung, die der Arbeitgeber zu zahlen hätte, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet hätte. Weitergehende Ansprüche des Arbeitgebers, insbesondere die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen bleiben unberührt.
4. Nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung entweder durch den Arbeitnehmer oder durch den Arbeitgeber ist Letzterer berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen.

§13

Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Dies gilt nicht für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder eines seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen resultieren sowie für Ansprüche auf ein gesetzliches Mindestentgelt, insbesondere solche auf einen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz und auf Mindestentgelte nach Verordnungen aufgrund des Arbeitnehmerentsendegesetzes.
2. Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§14

Vertragsänderungen und Nebenabreden

1. Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.
2. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

Der Arbeitnehmer hat eine Ausfertigung dieses Vertrages erhalten.

Köln, den 10.10.22

....., den

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Kuro', followed by a long, sweeping horizontal stroke.

Tech Excellence GmbH

Jannick Lawson, Arbeitnehmer