

德国分公司员工劳动合同



一、刘慧芳

- 1、刘慧芳英文版《雇佣合同》
- 2、刘慧芳中文版《雇佣合同》
- 3、刘慧芳中英版《国际派遣协议》

二、张笑

- 1、张笑英文版《雇佣合同》
- 2、张笑中文版《雇佣合同》
- 3、张笑中英版《国际派遣协议》

三、刘雪莉

- 1、刘雪莉英文版《雇佣合同》
- 2、刘雪莉中文版《雇佣合同》

四、王丹尼尔

- 1、王丹尼尔英文版《雇佣合同》
- 2、王丹尼尔中文版《雇佣合同》

五、杨铮

- 1、杨铮英文版《雇佣合同》
- 2、杨铮中文版《雇佣合同》

Arbeitsvertrag

für Arbeiter und Angestellte ohne Tarifbindung

Zwischen Goldrare Technologie GmbH
Steinstraße 2, 40212 Düsseldorf
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

(ggf.: vertreten durch Herr Yongjiang Feng

.....
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

und
Herrn/Frau Huifang Liu, geboren am 04.09.1979 in Shanxi, China
wohnhaft

nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

I. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 15.11.2023

II. Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

III. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als Manager für Logistik und Einkaufen eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

- Inventur sowie andere Lager-, Transport- und Logistikprozesse verwalten
- neue Strategien entwickeln, um Prozesse zu beschleunigen und Kosten zu reduzieren
- Sicherstellen von Qualität, Quantität, Kundenzufriedenheit und finanziellen Verpflichtungen
- Messwertberichterstattung und Datenanalyse durchführen, um Probleme zu identifizieren und Möglichkeiten zur Prozessverbesserung zu identifizieren
- mit Erzeugern, Lieferanten und Kunden zusammenarbeiten und kommunizieren
- das Logistikpersonal verwalten und entwickeln
- Budgets erstellen und verwalten

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

IV. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

V. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von 4 Wochen einhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird.

VI. Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von 4300,00 € / einen Stundenlohn von 24,43 Euro.

Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

VII. Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren 4 Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

VIII. Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

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.

IX. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

X. Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

XI. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 5 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist

ansonsten zu zahlendem Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 5 beschränkt. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

XII. Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

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.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

XIII. Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

XIV. Vertragsänderungen und Nebenabreden

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.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

Düsseldorf, 22.08.2023
Ort, Datum


.....
Unterschrift Arbeitgeber

Huifang Liu
.....
Unterschrift Arbeitnehmer

雇佣合同

对于没有集体谈判协议的工人和雇员

之间
德国光华荣昌科技有限公司
Steinstraße 2, 40212 杜塞尔多夫
以下简称“雇主”

(如适用:代表人为冯永江先生)

以下简称“雇主”

和
住户先生/女士 刘慧芳, 1979年4月9日出生于中国山西

以下简称“雇员”

订立以下劳动合同:

一、劳动关系的开始

雇佣关系于 2023 年 11 月 15 日开始

二、试用期

雇佣关系无限期地终止。前六个月被视为试用期。试用期间,任何一方均可提前两周通知终止雇佣关系。

三、任务

该员工被聘为物流和采购经理。主要从事以下工作:

·管理库存和其他仓库、运输和物流流程

·制定新战略以加速流程并降低成本
减少

·确保质量、数量、客户满意度和财务
义务

·进行测量报告和数据分析,以确定流程改进的问题和机会

·与生产商、供应商和客户合作,
交流

·管理和发展物流人才
·创建和管理预算

他承诺从事与他以前的知识和技能相符的其他工作 即使是在另一个地方。只要在平衡雇主和雇员的利益时合理,这便适用。

四、工作时间

每周正常工作时间为40小时。每天工作时间的开始和结束按照公司的时间表进行。

如果出于业务需要并考虑到雇员的合法利益,雇员有义务按照雇主的指示加班,并在法定条款的框架内做额外的工作。

五、短期工作

如果由于经济原因或不可避免的事件而导致大量工作损失,并且已向就业机构报告了工作损失,则雇主有权单方面命令雇员缩短工作时间(目前为《社会法典》第三卷第 95 条及后续章节)。他应该遵守四周的通知期。当引入缩短工作时间时,员工同意暂时减少工作时间,并且在减少工作时间期间相应减少报酬。

六工资

该员工每月的总工资为 4,300.00 欧元 / 每小时工资为 24.43 欧元。

每周加班时间不得超过正常工作时间的 10%
报酬已经支付;否则将另行支付报酬

七、休假

员工有权享受法定最低假期,目前每年为 20 个工作日(以每周五天工作制计算)。雇主还给予员工另外 4 天的合同假期

工作日。在批准休假时,首先考虑法定休假。

如果员工无权获得报酬或继续获得报酬,或者如果雇佣关系被暂停,则每个整月的额外假期权利将减少十二分之一。与法定最低假期不同,合同假期的假期资格在相应日历年的 12 月 31 日到期,即使员工因丧失工作能力而无法休假。在这种情况下,法定假期权利直到假期结束后 15 个月才会到期。

如果您在下半年离开公司,您的假期资格将减少十二天,但这种减少只会在不导致您假期低于法定最低假期数额的范围内发生。

一旦终止雇佣关系,任何剩余的假期权利必须尽可能在通知期内用完。合同规定的额外假期在雇佣关系终止时失效。

该节日的法律待遇由
法律规定。

八、疾病

患病时继续支付工资受法律规定的约束。

必须立即告知雇主无法工作的情况。如果无法工作的情况持续超过三个日历日,则员工必须在不迟于第三个日历日之后的工作日提交医疗证明,确认无法工作的情况及其预计持续时间。

提供证明的义务在六周期限过后仍然适用。雇主有权要求雇员提前出示丧失劳动能力证明。

九、保密义务

员工承诺在雇佣关系期间以及终止雇佣关系后,对管理层以书面或口头指定或明显可识别的所有商业秘密和保密性质的运营事项保密,并且未经管理层明确许可不得向第三方透露。雇员必须遵守雇主关于保密的指示和措施。如有疑问,员工将向雇主寻求有关某些事实保密的指示。

对于违反此义务的任何行为,承包商承诺支付相当于一个月工资总额的合同罚款。雇主保留进一步索取损害赔偿的权利。

如果员工违反保密义务,则可能导致解雇。

十、兼职

雇员承诺在接受任何有偿的或影响雇佣关系的兼职工作之前,以书面形式通知雇主。只有得到雇主的同意才允许这样做。

如果兼职不影响员工履行公务,也不损害雇主的其他合法利益,雇主将会同意。

如果雇主的商业利益有此要求,同时考虑到雇员的利益,雇主可以随时撤销其同意。

十一、合同违约金

劳动者不开始劳动关系或者延迟开始劳动关系、无正当理由暂时拒绝工作、违反合同解除劳动关系或者因违反合同行为导致用人单位因正当理由解除劳动关系的,劳动者应当向用人单位支付违约金。

作为合同罚款,根据第 5 条规定,对违规行为的每一天,商定从每月总工资中计算出的每日总津贴,但总额不得超过法定最低通知期限规定的金额

否则应付工资。根据第 5 条的规定,合同罚款最高不得超过一个月工资总额。雇主进一步索取损害赔偿的权利不受影响。

十二. 终止

试用期过后,适用法定通知期。

任何有利于雇员的法定延长通知期限的规定也同样适用于雇主。终止必须以书面形式进行。在雇佣关系开始之前不能终止雇佣关系。

雇主有权解雇雇员直至雇佣关系终止。在考虑员工可能仍享有的假期权利以及工作时间账户上的信用余额后,将给予豁免。豁免期间,雇员通过使用其劳动获得的任何收入必须计入其向雇主索取的报酬。

最迟在员工达到法定退休年龄的当月底,雇佣关系终止,无需通知。

十三. 到期/排除期

所有因雇佣关系而产生的索赔,如果在到期后三个月的诉讼时效内未以书面形式向合同伙伴提出,则该索赔将失效,如果合同伙伴拒绝,则在随后三个月内未提出。

这不影响基于故意行为或重大过失提出的索赔。

诉讼时效不适用于雇员享受法定最低工资的权利。高于最低工资

但员工索要劳动报酬的请求,须遵守约定的诉讼时效。

十四. 合同变更及附属协议

未达成任何默认、口头或书面的附加协议。本合同的变更和补充必须以书面形式进行。

这也适用于本条款的取消。因此,该员工不应对公司的做法提出任何索赔。合同变更

单独协议无需任何形式均有效。

如果本合同的个别条款无效或失效,这不会影响合同其余部分的有效性。

雇员承诺立即告知雇主其个人情况的任何变化,例如婚姻状况、子女数量和地址。

杜塞多夫, 2023年8月22日
地点、日期

.....
雇主签名

员工签名

ed by Google



国际派遣协议
Entsendungsvereinbarung

在
Zwischen

北京光华荣昌汽车部件有限公司,
北京市昌平区北流村 600 号院 9 号楼 1 至 3 层 101
法人代表: 赵月强
Beijing Goldrare Automobile Parts co. ltd.
101, 1st to 3rd floor, Building 9, No.600 Beillu Village, Changping District, Beijing
Legal representative: Herr ZHAO, Yueqiang

- Entsendendes Unternehmen -

和
Und

德国光华荣昌科技有限公司
法人代表: 冯永江
Goldrare Technologie GMBH,
Steinstr. 2, 40212 Düsseldorf,
Geschäftsführer: FENG, Yongjiang,

- Aufnehmendes Unternehmen -

和
Und

刘慧芳
居住地址: 北京市昌平区流村镇北流村 600 号院 5 号楼
Huifang Liu
Residential address: Building 5, Yard No.600, Beillu Village, Changping District,
Beijing, China

- Entsendeter Arbeitnehmer -

之间就外派事宜达成以下协议:
werden die folgenden Entsendevereinbarungen vereinbart:

派遣人员姓名: 刘慧芳
Entsendeter Arbeitnehmer: Huifang Liu

1. 综合
Allgemein



此协议规定了有关派遣北京市北京光华荣昌汽车部件有限公司国内公司员工刘焱芳至德国公司德国光华荣昌科技有限公司的各项条款。此次派遣时间为3年，时间自2023年11月15日起至2026年11月15日，公司有权延长或缩短派遣期限，但任何变动将由三方共同商议达成。

In dieser Entsendungsvereinbarung sind die Bedingungen der Entsendung des Mitarbeiters **Huifang Liu** von der **Beijing Goldrare Automobile Parts co. Ltd** nach Deutschland der **Goldrare Technologie GMBH** mit der Wirkung vom 15.Nov.2023 bis zum 15.Nov.2026 aufgeführt. Diese Entsendung hat eine anfängliche Laufzeit von 3 Jahren und kann vom Unternehmen gekürzt oder verlängert werden, falls erforderlich. Änderungen werden jedoch durch die drei Parteien gemeinsam besprochen.

职位为海外事业部仓储物流采购经理
Logistic/Einkauf Manager

如下条款仅适用于在德国的派遣阶段。一旦员工不在德国工作，这些条款将被重新审定或停止。Die folgenden in dieser Vereinbarung festgelegten Bedingungen gelten nur für diese Entsendung in Deutschland. Diese Bestimmungen werden überprüft und / oder aufgehoben, sobald der entsendende Arbeitnehmer nicht mehr in Deutschland im Einsatz ist.

2. 雇佣状态

Arbeitsverhältnis

此次派遣为北京光华荣昌汽车部件有限公司与德国光华荣昌科技有限公司之间的借调合同。雇佣关系将仍在原公司，即北京光华荣昌汽车部件有限公司。

Dieser Vertrag ist eine Entsendevereinbarung zwischen Beijing Goldrare Automobile Parts co. Ltd und der Goldrare Technologie GMBH. Während der Dauer dieser Entsendung bleibt das ursprüngliche Arbeitsverhältnis mit Beijing Goldrare Automobile Parts co. Ltd

3. 保险和休假

Versicherung und Urlaub

在派遣期间，员工将保留在国内的法定保险、公积金及商业保险等福利，由派出公司继续支付除非另有规定。

Während der Entsendung werden die Vorsorgepläne, die Sozialversicherungen, Wohnungsfonds usw. des entsendenden Arbeitnehmers, sofern hierin nichts anderes angegeben ist, von entsendende Unternehmen Beijing Goldrare Automobile Parts co. Ltd. fortgeführt.

Goldrare Technologie GMBH 将按照当地法律为您缴纳社会保险，并承担公司缴纳部分，个人部分由外派员工自行承担。

Der Goldrare Technologie GMBH ist verpflichtet, Sozialversicherungsleistung nach deutschem Recht zu erbringen und nur die Arbeitgeberbeiträge zu leisten. Der Arbeitnehmeranteil sollten von dem Mitarbeiter getragen werden.

根据当地法律规定，在派遣期间，将享有每年24天的年假。

Jahresurlaubsanspruch beträgt 24 Tage während des Einsatzes in Deutschland gemäß den örtlichen Gesetzen und Bestimmungen.



4. 薪资

Vergütung

工资：月工资为税前 4300 欧元，由德国光华荣昌科技有限公司支付。

Gehalt: ausbezahlt und das Monatsgehalt in Höhe von Euro 4.300,00 brutto wird in Deutschland von der Goldrare Technologie GMBH bezahlt.

5. 住房

Wohnung

外派期间，公司将为外派员工提供住宿。

Während Entsendung wird das Unternehmen dem Arbeitnehmer eine Unterkunft zur Verfügung stellen.

6. 入境支持

Einreise Unterstützung

公司帮助办理就业证和签证，报销员工相关申请费。

Das Unternehmen wird den Arbeitnehmer dabei unterstützen, eine Arbeitserlaubnis und ein Visum zu erhalten und die damit verbundene Visumantragsgebühr für Arbeitnehmer zu erstatten.

7. 辞职

Kündigung

如在派遣的员工在外派期间辞职，母公司和现公司将不负责回程费用。

Bei der Kündigung durch den entsendeten Arbeitnehmer während dieser Entsendungsfrist sind die entsendenden und aufnehmenden Unternehmen nicht für den Rückflug in das Heimatland oder an einen anderen Ort verantwortlich.

8. 条款修改

Änderung der Bedingungen

母公司和现公司管理层及本人三方同意的情况下，方可对本协议的条款进行修改。修改后的内容将会全面告知外派员工。条款修改必须书面形式。

Die Bestimmungen dieses Entsendungsvertrags können nur mit Zustimmung aller drei Parteien geändert werden. Der Arbeitnehmer muss über alle Änderungen und die Auswirkungen ausreichend informiert werden. Schriftform ist erforderlich.

9. 人力资源联系人

Kontakte in der Personalabteilung

China: 钮丽丽

地址：北京市昌平区流村镇北流村 600 号院 5 号楼

邮箱：niulili@bjghrc.com



北京光华荣昌汽车部件有限公司
BEIJING GOLDRARE Automobile parts Co., Ltd.

电话: 18611294000

Address: Residential address: Building 5, Yard No.600, Belliu Village, Changping District, Beijing, China

Email: niulili@bjghrc.com

Cellphone: 18611294000

Unterschrift/Stempel:

北京光华荣昌汽车部件有限公司
Beijing Goldrare Automobile
Parts co. ltd

德国光华荣昌科技有限公司
Goldrare Technologie GMBH

Datum:
Yueqlang ZHAO
赵月强 (法人)

Datum:
Yongjiang FENG
冯永江 (法人)

Datum: Hui-fang Liu
Hui-fang Liu
刘慧芳

Arbeitsvertrag

für Arbeiter und Angestellte ohne Tarifbindung

Zwischen Goldrare Technologie GmbH
Steinstraße 2, 40212 Düsseldorf
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

(ggf.: vertreten durch Herr Yongjiang Feng

.....
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

und

Herrn/Frau Xiao Zhang, geboren am 05.11.1991 in Hebei, China
wohnhaft

nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

I. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 15.11.2023

II. Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

III. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als Leiter der internationalen Projekte eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

- Leiten von internationalen Projektmanagementaktivitäten, Ressourcen, Ausrüstung und Informationen
- Aufteilen von Projekten in ausführbare Aktionen und Festlegen von Zeitrahmen
- Zusammenarbeit mit den Kunden zur Identifizierung und Definition von Anforderungen, Umfang und Zielen
- Zuweisen von Aufgaben an interne Teams und Unterstützung der Terminverwaltung
- Sicherstellen, dass die Anforderungen der Kunden im Laufe der Projektabwicklung erfüllt werden
- Leiten bei der Vorbereitung von Budgets
- Analysieren von Risiken und Chancen
- Beaufsichtigen der Projektbeschaffung
- Überwachen des Projektfortschritts und Umgang mit auftretenden Problemen
- Fungieren und allen Teilnehmern den Projektstatus mitteilen
- Zusammenarbeit mit dem Projektmanager, um Hindernisse zu beseitigen
- Verwenden von Tools zur Überwachung von Arbeitszeiten, Plänen und Ausgaben
- Prüfung aller erforderlichen rechtlichen Unterlagen (z. B. Verträge und Vertragsbedingungen)

- Verfassen und Pflegen von Plänen und Berichten sowie einer umfassenden Projektdokumentation

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

IV. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

V. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von 4 Wochen einhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird.

VI. Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von 5000,00 € / einen Stundenlohn von 28,40 Euro.

Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

VII. Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren 4 Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölfelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

VIII. Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

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.

IX. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

X. Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

XI. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 5 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlendem Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 5 beschränkt. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt

XII. Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

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.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

XIII. Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

XIV. Vertragsänderungen und Nebenabreden

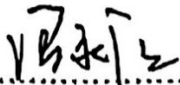
Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

Düsseldorf, 22.08.2023

Ort, Datum



.....
Unterschrift Arbeitgeber



.....
Unterschrift Arbeitnehmer

雇佣合同

对于没有集体谈判协议的工人和雇员

之间 德国光华荣昌科技有限公司
Steinstraße 2, 40212 杜塞尔多夫
以下简称“雇主”

(如适用:代表人为冯永江先生)

以下简称“雇主”

和
住户先生/女士 张笑,1991年11月5日出生于中国河北

以下简称“雇员”

订立以下劳动合同:

一、劳动关系的开始

雇佣关系于 2023 年 11 月 15 日开始

二、试用期

雇佣关系无限期地终止。前六个月被视为试用期。试用期间,任何一方均可提前两周通知终止雇佣关系。

三、任务

该员工被聘为国际项目主管。主要从事以下工作:

- 领导国际项目管理活动、资源、
设备和信息
- 将项目分解为可执行的动作并定义
大体时间
- 与客户合作识别和定义
要求、范围和目标
- 为内部团队分配任务并支持
预约管理
- 确保整个过程中满足客户的要求
项目实施必须完成
- 主导预算的编制
- 分析风险与机遇
- 监督项目采购
- 监控项目进度并处理新出现的问题
问题
- 采取行动并向所有参与者传达项目状态
- 与项目经理合作,消除障碍
- 使用工具监控工作时间、计划和
支出
- 审查所有必要的法律文件(如合同和
合约条款)

编写和维护计划和报告以及 全面的项目文档

他承担从事与他的知识和技能相符的其他工作 即使是在另一个地方,在平衡雇主和雇员的利益时,这在合理范围内适用。

四、工作时间

每周正常工作时间为40小时。每天工作时间的开始和结束按照公司的时间表进行。

如果雇员出于运营原因并考虑到其合法利益而有必要加班,则雇主要求雇员加班,并在有关加班的法定条款框架内。

有义务。

五、短期工作

如果由于经济原因或不可避免的事件而导致大量工作损失,并且已向就业机构报告了工作损失,则雇主有权单方面命令雇员缩短工作时间(目前为《社会法典》第三卷第95条及后续章节)。他应该遵守四周的通知期。当引入缩短工作时间时,员工同意暂时减少工作时间,并且在减少工作时间期间相应减少报酬。

六工资

该员工每月的总工资为 5,000.00 欧元 / 每小时工资为 28.40 欧元。

每周正常工作时间最多为 10% 的加班费包含在薪酬中;否则,将另行支付报酬。

七、休假

员工有权享受法定最低假期,目前每年为 20 个工作日(以每周五天工作制计算)。雇主还给予员工另外 4 天的合同假期

工作日。在批准休假时,首先考虑法定休假。

如果员工无权获得报酬或继续获得报酬,或者如果雇佣关系被暂停,则每个整月的额外假期权利将减少十二分之一。与法定最低假期不同,合同假期的假期资格在相应日历年的 12 月 31 日到期,即使员工因丧失工作能力而无法休假。在这种情况下,法定假期权利直到假期结束后 15 个月才会到期。

如果您在下半年离开公司,您的假期资格将减少十二天,但这种减少只会在不导致您假期低于法定最低假期数额的范围内发生。

一旦终止雇佣关系,任何剩余的假期权利必须尽可能在通知期内用完。合同规定的额外假期在雇佣关系终止时失效。

对休假的法律处理则受法定条款的管辖。

八、疾病

患病时继续支付工资受法律规定的约束。

必须立即告知雇主无法工作的情况。如果无法工作的情况持续超过三个日历日,则员工必须在不迟于第三个日历日之后的工作日提交医疗证明,确认无法工作的情况及其预计持续时间。

提供证明的义务在六周期限过后仍然适用。雇主有权要求雇员提前出示丧失劳动能力证明。

九、保密义务

雇员承诺在雇佣关系期间以及终止雇佣关系后,对管理层以书面或口头指定或显然是保密的所有商业秘密和具有保密性质的运营事项保密。

是可以识别的,以保持机密性,并且未经管理层明确许可不得向第三方提供。雇员必须遵守雇主关于保密的指示和措施。如有疑问,员工将向雇主寻求有关某些事实保密的指示。

对于违反此义务的任何行为,承包商承诺支付相当于一个月工资总额的合同罚款。雇主保留进一步索取损害赔偿的权利。

如果员工违反保密义务,则可能导致解雇。

十、兼职

雇员承诺在接受任何有偿的或影响雇佣关系的兼职工作之前,以书面形式通知雇主。只有得到雇主的同意才允许这样做。

如果兼职不影响员工履行公务,也不损害雇主的其他合法利益,雇主将会同意。

如果雇主的商业利益有此要求,同时考虑到雇员的利益,雇主可以随时撤销其同意。

十一 合同违约金

劳动者不开始劳动关系或者延迟开始劳动关系、无正当理由暂时拒绝工作、违反合同解除劳动关系或者因违反合同行为导致用人单位因正当理由解除劳动关系的,劳动者应当向用人单位支付违约金。

作为合同罚款,双方约定对违法行为发生的每一天支付根据第 5 条规定的每月总报酬计算的每日总津贴,但总额不得超过法定最低通知期内应支付的报酬。根据第 5 条的规定,合同罚款最高不得超过一个月工资总额。雇主进一步索取损害赔偿的权利不受影响。

十二. 终止

试用期过后,适用法定通知期。

任何有利于雇员的法定延长通知期限的规定也同样适用于雇主。终止必须以书面形式进行。在雇佣关系开始之前不能终止雇佣关系。

雇主有权解雇雇员直至雇佣关系终止。在考虑员工可能仍享有的假期权利以及工作时间账户上的信用余额后,将给予豁免。豁免期间,雇员通过使用其劳动获得的任何收入必须计入其向雇主索取的报酬。

最迟在员工达到法定退休年龄的当月底,雇佣关系终止,无需通知。

十三. 到期/排除期

所有因雇佣关系而产生的索赔,如果在到期后三个月的诉讼时效内未以书面形式向合同伙伴提出,则该索赔将失效,如果合同伙伴拒绝,则在随后三个月内未提出。

这不影响基于故意行为或重大过失提出的索赔。

诉讼时效不适用于雇员享受法定最低工资的权利。但员工索要超过最低工资标准的报酬,须遵守约定的诉讼时效。

十四、合同变更及附属协议

未达成任何默认、口头或书面的附加协议。本合同的变更和补充必须以书面形式进行。

这也适用于本条款的取消。因此,该员工不应对公司的做法提出任何索赔。通过单独协议变更合同无需任何手续即可生效。

如果本合同的个别条款无效或失效,这不会影响本合同整体的有效性。

雇员承诺立即告知雇主其个人情况的任何变化,例如婚姻状况、子女数量和地址。

杜塞多夫,2023年8月22日
地点、日期

.....
雇主签名

员工签名

国际派遣协议
Entsendungsvereinbarung

存
Zwischen

北京光华荣昌汽车部件有限公司,
北京市昌平区北流村 600 号院 9 号楼 1 至 3 层 101
法人代表: 赵月强
Beijing Goldrare Automobile Parts co. ltd.
101, 1st to 3rd floor, Building 9, No.600 Belliu Village, Changping District, Beijing
Legal representative: Herr ZHAO, Yueqiang

- Entsendendes Unternehmen -

和
Und

德国光华荣昌科技有限公司
法人代表: 冯永江
Goldrare Technologie GMBH,
Steinstr. 2, 40212 Düsseldorf,
Geschäftsführer: FENG, Yongjiang,

- Aufnehmendes Unternehmen -

和
Und

张笑
居住地址: 北京市昌平区流村镇北流村 600 号院 5 号楼
Xiao Zhang
Residential address: Building 5, Yard No.600, Belliu Village, Changping District,
Beijing, China

- Entsendeter Arbeitnehmer -

之间就外派事宜达成以下协议:
werden die folgenden Entsendevereinbarungen vereinbart:

派遣人员姓名: 张笑
Entsendeter Arbeitnehmer: Xiao Zhang

1.综合
Allgemein

本协议规定了有关派遣北京市北京光华荣昌汽车零部件有限公司员工张笑至德国公司德国光华荣昌科技有限公的各项条款。此次派遣时间为3年，时间自2023年11月15日起至2026年11月15日，公司有权延长或缩短派遣期限，但任何变动将由三方共同商议达成。

In dieser Entsendungsvereinbarung sind die Bedingungen der Entsendung des Mitarbeiters **Xiao Zhang** von der **Beijing Goldrare Automobile Parts co. ltd** nach Deutschland der **Goldrare Technologie GMBH** mit der Wirkung vom 15.Nov.2023 bis zum 15.Nov.2026 aufgeführt. Diese Entsendung hat eine anfängliche Laufzeit von 3 Jahren und kann vom Unternehmen gekürzt oder verlängert werden, falls erforderlich. Änderungen werden jedoch durch die drei Parteien gemeinsam besprochen.

职位为海外事业部国际项目总监。
Leiter des internationalen projektprogramms

如下条款仅适用于在德国的派遣阶段。一旦员工不在德国工作，这些条款将被重新审定或停止。Die folgenden in dieser Vereinbarung festgelegten Bedingungen gelten nur für diese Entsendung in Deutschland. Diese Bestimmungen werden überprüft und / oder aufgehoben, sobald der entsendende Arbeitnehmer nicht mehr in Deutschland im Einsatz ist.

2. 雇佣状态 Arbeitsverhältnis

此次派遣为北京光华荣昌汽车零部件有限公司与德国光华荣昌科技有限公之间的借调合同。雇佣关系将仍在原公司，即北京光华荣昌汽车零部件有限公司。

Dieser Vertrag ist eine Entsendevereinbarung zwischen Beijing Goldrare Automobile Parts co. ltd und der Goldrare Technologie GMBH. Während der Dauer dieser Entsendung bleibt das ursprüngliche Arbeitsverhältnis mit Beijing Goldrare Automobile Parts co. Ltd

3. 保险和休假 Versicherung und Urlaub

在派遣期间，员工将保留在国内的法定保险、公积金及商业保险等福利，由派出公司继续支付除非另有规定。

Während der Entsendung werden die Vorsorgepläne, die Sozialversicherungen, Wohnungsfonds usw. des entsendenden Arbeitnehmers, sofern hierin nichts anderes angegeben ist, von entsendende Unternehmen Beijing Goldrare Automobile Parts co. ltd. fortgeführt.

Goldrare Technologie GMBH 将按照当地法律为您缴纳社会保险，并承担公司缴纳部分，个人部分由外派员工自行承担。

Der Goldrare Technologie GMBH ist verpflichtet, Sozialversicherungsleistung nach deutschem Recht zu erbringen und nur die Arbeitgeberbeiträge zu leisten. Der Arbeitnehmeranteil sollten von dem Mitarbeiter getragen werden.

根据当地法律规定，在派遣期间，将享有每年 24 天的年假。
Jahresurlaubsanspruch beträgt 24 Tage während des Einsatzes im Deutschland gemäß den örtlichen Gesetzen und Bestimmungen.



4. 薪资 Vergütung

工资/月工资为税前5000 欧元,由德国光华荣昌汽车部件有限公司支付。
Gehalt: ausbezahlt und das Monatsgehalt in Höhe von Euro 5.000,00 brutto wird in Deutschland von der GoldrareTechnologie GMBH bezahlt.

5. 住房 Wohnung

外派期间, 公司将为外派员工提供住宿。
Während Entsendung wird das Unternehmen dem Arbeitnehmer eine Unterkunft zur Verfügung stellen.

6. 入境支持 Einreise Unterstützung

公司帮助办理就业证和签证, 报销员工相关申请费。
Das Unternehmen wird den Arbeitnehmer dabei unterstützen, eine Arbeitserlaubnis und ein Visum zu erhalten und die damit verbundene Visumantragsgebühr für Arbeitnehmer zu erstatten.

7. 辞职 Kündigung

如在派遣的员工在外派期间辞职, 母公司和现公司将不负责回程费用。
Bei der Kündigung durch den entsendeten Arbeitnehmer während dieser Entsendungsfrist sind die entsendenden und aufnehmenden Unternehmen nicht für den Rückflug in das Heimatland oder an einen anderen Ort verantwortlich.

8. 条款修改 Änderung der Bedingungen

母公司和现公司管理层及本人三方同意的情况下, 方可对本协议的条款进行修改。修改后的内容将会全面告知外派员工。条款修改必须书面形式。
Die Bestimmungen dieses Entsendungsvertrags können nur mit Zustimmung aller drei Parteien geändert werden. Der Arbeitnehmer muss über alle Änderungen und die Auswirkungen ausreichend informiert werden. Schriftform ist erforderlich.

9. 人力资源联系人 Kontakte in der Personalabteilung

China: 钮丽丽
地址: 北京市昌平区流村镇北流村 600 号院 5 号楼
邮箱: niulili@bjghrc.com
电话: 18611294000



北京光华荣昌汽车部件有限公司
BEIJING GOLD RARE Automobile parts Co., LTD

Address: Residential address: Building 5, Yard No.600, Bellu Village, Changping District, Beijing, China
Email: niu1111@bjghrc.com
Cellphone: 18611294000

Unterschrift/Stempel:

北京光华荣昌汽车部件有限公司
Beijing Goldrare Automobile
Parts co. ltd

Datum:
Yueqiang ZHAO
赵月强 (法人)

德国光华荣昌科技有限公司
Goldrare Technologie GMBH

Datum:
Yongjiang FENG
冯永江 (法人)

Datum:
Xiao Zhang
张笑

Arbeitsvertrag

für Arbeiter und Angestellte ohne Tarifbindung

Zwischen Goldrare Technologie GmbH
Steinstraße 2, 40212 Düsseldorf
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

(ggf.: vertreten durch Herr Yongjiang Feng

.....
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

und
Herrn/Frau Sherry Liu, geboren am 30.06.1980 in Hebei, China
wohnhaft

nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

I. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 20.5.2024

II. Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

III. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als Account Manager eingestellt.
und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

- 1、 Verantwortlich für die Entwicklung neuer Produkte und neuer Märkte;
- 2、 Verantwortlich für die Einholung von Aufträgen von Kunden;
- 3、 Verantwortlich für die Einforderung von Zahlungen von Kunden, um sicherzustellen, dass die Mittel schnell wieder zusammenkommen;
- 4、 Verantwortlich für die Überwachung des Fortschritts bei der Entwicklung neuer Produkte und deren Weiterverfolgung;
- 5, verantwortlich für die Kontrolle und Verwaltung der Kosten für die Entwicklung neuer Produkte;
- 6, das Produkt ist verantwortlich für die Entstehung von größeren Problemen mit der Host-Anlage vorübergehende Koordination;
- 7, verantwortlich für die Koordination der Entwicklung neuer Produkte und neue Produkteinführung Zeit Koordination.

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

IV. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

V. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von 4 Wochen einhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird.

VI. Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von 5000,00 € / einen Stundenlohn von 28,40 Euro.

Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

VII. Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren 4 Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

VIII. Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

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.

IX. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

X. Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

XI. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 5 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlendem Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 5 beschränkt. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

XII. Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

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.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

XIII. Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

XIV. Vertragsänderungen und Nebenabreden

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.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

Düsseldorf, 20.05.2024
Ort, Datum


.....
Unterschrift Arbeitgeber


.....
Unterschrift Arbeitnehmer

雇佣合同

对于没有集体谈判协议的工人和雇员

之间 德国光华荣昌科技有限公司
Steinstraße 2, 40212 杜塞尔多夫
以下简称“雇主”

(如适用:代表人为冯永江先生)

以下简称“雇主”

和
住户先生/女士 刘雪莉,1980年6月30日出生于中国河北

以下简称“雇员”

订立以下劳动合同:

一、劳动关系的开始

雇佣关系于 2024 年 5 月 20 日开始

二、试用期

雇佣关系无限期地终止。前六个月被视为试用期。试用期间,任何一方均可提前两周通知终止雇佣关系。

三、任务

该员工被聘为客户经理。

主要从事以下工作:

- 1、负责新产品、新市场的开发;
- 2、负责获取客户订单;
- 3、负责向客户收取货款,确保资金快速回笼;
- 4、负责新产品研发进度的监控及跟进;
- 5、负责新产品开发成本的控制和管理;
- 6、产品出现重大问题负责与主机厂的临时协调;
- 7、负责协调新产品的开发及新产品上市的时间协调。

他承诺从事与他以前的知识和技能相符的其他工作 即使是在另一个地方,在平衡雇主和雇员的利益时,这在合理范围内适用。

四、工作时间

每周正常工作时间为40小时。每天工作时间的开始和结束按照公司的时间表进行。

如果雇员出于运营原因并考虑到其合法利益而有必要加班,则雇主要求雇员加班,并在有关加班的法定条款框架内。

有义务。

五、短期工作

如果由于经济原因或不可避免的事件而导致大量工作损失,并且已向就业机构报告了工作损失,则雇主有权单方面命令雇员缩短工作时间(目前为《社会法典》第三卷第 95 条及后续章节)。他应该遵守四周的通知期。当引入缩短工作时间时,员工同意暂时减少工作时间,并且在减少工作时间期间相应减少报酬。

六、工资

该员工每月的总工资为 5,000.00 欧元 / 每小时工资为 28.40 欧元。

每周正常工作时间最多为 10% 的加班费包含在薪酬中;否则,将另行支付报酬。

七、休假

员工有权享受法定最低假期,目前每年为 20 个工作日(以每周五天工作制计算)。雇主还给予员工另外 4 天的合同假期

工作日。在批准休假时,首先考虑法定休假。

如果员工无权获得报酬或继续获得报酬,或者如果雇佣关系被暂停,则每个整月的额外假期权利将减少十二分之一。与法定最低假期不同,合同假期的假期资格在相应日历年的 12 月 31 日到期,即使员工因丧失工作能力而无法休假。在这种情况下,法定假期权利直到假期结束后 15 个月才会到期。

如果您在下半年离开公司,您的假期资格将减少十二天,但这种减少只会在不导致您假期低于法定最低假期数额的范围内发生。

一旦终止雇佣关系,任何剩余的假期权利必须尽可能在通知期内用完。合同规定的额外假期在雇佣关系终止时失效。

对休假的法律处理则受法定条款的管辖。

八、疾病

患病时继续支付工资受法律规定的约束。

必须立即告知雇主无法工作的情况。如果无法工作的情况持续超过三个日历日,则员工必须在不迟于第三个日历日之后的工作日提交医疗证明,确认无法工作的情况及其预计持续时间。

提供证明的义务在六周期限过后仍然适用。雇主有权要求雇员提前出示丧失劳动能力证明。

九 保密义务

员工承诺在雇佣关系期间以及终止雇佣关系后,对管理层以书面或口头指定或明显可识别的所有商业秘密和保密性质的运营事项保密,并且未经管理层明确许可不得向第三方透露。雇员必须遵守雇主关于保密的指示和措施。如有疑问,员工将向雇主寻求有关某些事实保密的指示。

对于违反此义务的任何行为,承包商承诺支付相当于一个月工资总额的合同罚款。雇主保留进一步索取损害赔偿的权利。

如果员工违反保密义务,则可能导致解雇。

十 兼职

雇员承诺在接受任何有偿的或影响雇佣关系的兼职工作之前,以书面形式通知雇主。只有得到雇主的同意才允许这样做。

如果兼职不影响员工履行公务,也不损害雇主的其他合法利益,雇主将会同意。

如果雇主的商业利益有此要求,同时考虑到雇员的利益,雇主可以随时撤销其同意。

十一 合同违约金

劳动者不开始劳动关系或者延迟开始劳动关系、无正当理由暂时拒绝工作、违反合同解除劳动关系或者因违反合同行为导致用人单位因正当理由解除劳动关系的,劳动者应当向用人单位支付违约金。

作为合同罚款,双方约定对违法行为发生的每一天支付根据第 5 条规定的每月总报酬计算的每日总津贴,但总额不得超过法定最低通知期内应支付的报酬。根据第 5 条的规定,合同罚款最高不得超过一个月工资总额。雇主进一步索取损害赔偿的权利不受影响。

十二. 终止

试用期过后,适用法定通知期。

任何有利于雇员的法定延长通知期限的规定也同样适用于雇主。终止必须以书面形式进行。在雇佣关系开始之前不能终止雇佣关系。

雇主有权解雇雇员直至雇佣关系终止。在考虑员工可能仍享有的假期权利以及工作时间账户上的信用余额后,将给予豁免。豁免期间,雇员通过使用其劳动获得的任何收入必须计入其向雇主索取的报酬。

最迟在员工达到法定退休年龄的当月底,雇佣关系终止,无需通知。

十三. 到期/排除期

所有因雇佣关系而产生的索赔,如果在到期后三个月的诉讼时效内未以书面形式向合同伙伴提出,则该索赔将失效。如果合同伙伴拒绝,则在随后三个月内未提出。

这不影响基于故意行为或重大过失提出的索赔。

诉讼时效不适用于雇员享受法定最低工资的权利。但员工索要超过最低工资标准的报酬,须遵守约定的诉讼时效。

十四. 合同变更及附属协议

未达成任何默认、口头或书面的附加协议。本合同的变更和补充必须以书面形式进行。

这也适用于本条款的取消。因此,该员工不应对公司的做法提出任何索赔。通过单独协议变更合同无需任何手续即可生效。

如果本合同的个别条款无效或失效,这不会影响本合同整体的有效性。

雇员承诺立即告知雇主其个人情况的任何变化,例如婚姻状况、子女数量和地址。

杜塞多夫,2024年5月20日
地点、日期

.....
雇主签名

—
员工签名

Arbeitsvertrag

für Arbeiter und Angestellte ohne Tarifbindung

Zwischen Goldrare Technologie GmbH
Steinstraße 2, 40212 Düsseldorf
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

(ggf.: vertreten durch Herr Yongjiang Feng

.....
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

und
Herrn/Frau Daniel Wang, geboren am 25.11.1984 in Shanxi, China
wohnhaft

nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

I. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 14.10.2024

II. Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

III. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als Qualitätsingenieur eingestellt.
und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

1. verantwortlich für die Verwaltung von Null-Kilometer-Qualitätsinformationen der Online-Produkte des Kunden, wobei der Qualitätsmanagementprozess des Kunden als Arbeitsprinzip gilt;
2. verantwortlich für das interne Feedback zu Qualitätsfragen und die Überwachung der Umsetzung von Qualitätsverbesserungsmaßnahmen und -ergebnissen;
3. Nutzung der TS16949 und des Qualitätssystems des Kunden zur Analyse, Rückmeldung und Behandlung von Qualitätsproblemen;
4. Organisation regelmäßiger Qualitätssitzungen zur Zusammenfassung und Berichterstattung über die Behebung und den Abschluss von Qualitätsproblemen;

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

IV. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

V. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von 4 Wochen einhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird.

VI. Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von 4500,00 € / einen Stundenlohn von 25,57 Euro.

Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

VII. Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren 4 Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

VIII. Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

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.

IX. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

X. Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

XI. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 5 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist

ansonsten zu zahlendem Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 5 beschränkt. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

XII. Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

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.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

XIII. Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

XIV. Vertragsänderungen und Nebenabreden

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.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

Düsseldorf, 14.10.2024
Ort, Datum


.....
Unterschrift Arbeitgeber

Daniel Wang
.....
Unterschrift Arbeitnehmer

雇佣合同

对于没有集体谈判协议的工人和雇员

之间 德国光华荣昌科技有限公司
Steinstraße 2, 40212 杜塞尔多夫
以下简称“雇主”

(如适用:代表人为冯永江先生)

以下简称“雇主”

和
住户先生/女士 王丹尼尔,1984年11月25日出生于中国山西

以下简称“雇员”

订立以下劳动合同:

一、劳动关系的开始

雇佣关系于 2024 年 10 月 14 日开始

二、试用期

雇佣关系无限期地终止。前六个月被视为试用期。试用期间,任何一方均可提前两周通知终止雇佣关系。

三、任务

该员工被聘为质量工程师。

主要从事以下工作:

- 1.负责管理客户上线产品零公里质量信息,以客户质量管理流程为工作原则;
- 2.负责内部质量问题反馈及
监督质量改进措施的实施情况和
结果;
- 3.利用TS16949和客户的质量体系来分析、反馈和解决质量问题;
- 4.定期组织质量会议,总结、通报质量问题的解决、关闭情况;

他承诺从事与他以前的知识和技能相符的其他工作 即使是在另一个地方。只要在平衡雇主和雇员的利益时合理,这便适用。

四、工作时间

每周正常工作时间为40小时。每天工作时间的开始和结束按照公司的时间表进行。

如果雇员出于运营原因并考虑到其合法利益而有必要加班,则雇主要求雇员加班,并在有关加班的法定条款框架内。

有义务。

五、短期工作

如果由于经济原因或不可避免的事件而导致大量工作损失,并且已向就业机构报告了工作损失,则雇主有权单方面命令雇员缩短工作时间(目前为《社会法典》第三卷第 95 条及后续章节)。他应该遵守四周的通知期。当引入缩短工作时间时,员工同意暂时减少工作时间,并且在减少工作时间期间相应减少报酬。

六工资

该员工每月的总工资为 4,500.00 欧元 / 每小时工资为 25.57 欧元。

每周正常工作时间最多为 10% 的加班费包含在薪酬中;否则,将另行支付报酬。

七、休假

员工有权享受法定最低假期,目前每年为 20 个工作日(以每周五天工作制计算)。雇主还给予员工另外 4 天的合同假期

工作日。在批准休假时,首先考虑法定休假。

如果员工无权获得报酬或继续获得报酬,或者如果雇佣关系被暂停,则每个整月的额外假期权利将减少十二分之一。与法定最低假期不同,合同假期的假期资格在相应日历年的 12 月 31 日到期,即使员工因丧失工作能力而无法休假。在这种情况下,法定假期权利直到假期结束后 15 个月才会到期。

如果您在下半年离开公司,您的假期资格将减少十二天,但这种减少只会在不导致您假期低于法定最低假期数额的范围内发生。

一旦终止雇佣关系,任何剩余的假期权利必须尽可能在通知期内用完。合同规定的额外假期在雇佣关系终止时失效。

对休假的法律处理则受法定条款的管辖。

八、疾病

患病时继续支付工资受法律规定的约束。

必须立即告知雇主无法工作的情况。如果无法工作的情况持续超过三个日历日,则员工必须在不迟于第三个日历日之后的工作日提交医疗证明,确认无法工作的情况及其预计持续时间。

提供证明的义务在六周期限过后仍然适用。雇主有权要求雇员提前出示丧失劳动能力证明。

九 保密义务

员工承诺在雇佣关系期间以及终止雇佣关系后,对管理层以书面或口头指定或明显可识别的所有商业秘密和保密性质的运营事项保密,并且未经管理层明确许可不得向第三方透露。雇员必须遵守雇主关于保密的指示和措施。如有疑问,员工将向雇主寻求有关某些事实保密的指示。

对于违反此义务的任何行为,承包商承诺支付相当于一个月工资总额的合同罚款。雇主保留进一步索取损害赔偿的权利。

如果员工违反保密义务,则可能导致解雇。

十 兼职

雇员承诺在接受任何有偿的或影响雇佣关系的兼职工作之前,以书面形式通知雇主。只有得到雇主的同意才允许这样做。

如果兼职不影响员工履行公务,也不损害雇主的其他合法利益,雇主将会同意。

如果雇主的商业利益有此要求,同时考虑到雇员的利益,雇主可以随时撤销其同意。

十一 合同违约金

劳动者不开始劳动关系或者延迟开始劳动关系、无正当理由暂时拒绝工作、违反合同解除劳动关系或者因违反合同行为导致用人单位因正当理由解除劳动关系的,劳动者应当向用人单位支付违约金。

作为合同罚款,根据第 5 条规定,对违规行为的每一天,商定从每月总工资中计算出的每日总津贴,但总额不得超过法定最低通知期限规定的金额

否则应付工资。根据第 5 条的规定,合同罚款最高不得超过一个月工资总额。雇主进一步索取损害赔偿的权利不受影响。

十二.终止

试用期过后,适用法定通知期。

任何有利于雇员的法定延长通知期限的规定也同样适用于雇主。终止必须以书面形式进行。在雇佣关系开始之前不能终止雇佣关系。

雇主有权解雇雇员直至雇佣关系终止。在考虑员工可能仍享有的假期权利以及工作时间账户上的信用余额后,将给予豁免。豁免期间,雇员通过使用其劳动获得的任何收入必须计入其向雇主索取的报酬。

最迟在员工达到法定退休年龄的当月底,雇佣关系终止,无需通知。

十三.到期/排除期

所有因雇佣关系而产生的索赔,如果在到期后三个月的诉讼时效内未以书面形式向合同伙伴提出,则该索赔将失效。如果合同伙伴拒绝,则在随后三个月内未提出。

这不影响基于故意行为或重大过失提出的索赔。

诉讼时效不适用于雇员享受法定最低工资的权利。但员工索要超过最低工资标准的报酬,须遵守约定的诉讼时效。

十四.合同变更及附属协议

未达成任何默认、口头或书面的附加协议。本合同的变更和补充必须以书面形式进行。

这也适用于本条款的取消。因此,该员工不应对公司的做法提出任何索赔。通过单独协议变更合同无需任何手续即可生效。

如果本合同的个别条款无效或失效,这不会影响本合同整体的有效性。

雇员承诺立即告知雇主其个人情况的任何变化,例如婚姻状况、子女数量和地址。

杜塞多夫,2024 年 10 月 14 日
地点、日期

.....

雇主签名

员工签名

Arbeitsvertrag

für Arbeiter und Angestellte ohne Tarifbindung

Zwischen Goldrare Technologie GmbH
Steinstraße 2, 40212 Düsseldorf
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

(ggf.: vertreten durch Herr Yongjiang Feng

.....
nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt

und
Herrn/Frau Zheng Yang, geboren am 10.04.1995 in Hebei, China
wohnhaft

nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

- I. **Beginn des Arbeitsverhältnisses**
Das Arbeitsverhältnis beginnt am 18.11.2024
- II. **Probezeit**
Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- III. **Tätigkeit**
Der Arbeitnehmer wird als Produktingenieur eingestellt.
und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:
 1. technische Unterstützung und Problemlösung: Vertrautheit mit den Produkteigenschaften und -anwendungen, technische Beratung der Kunden in Bezug auf die Sitze, technische Unterstützung bei Qualitätsproblemen, Einbauproblemen, funktionellem Betrieb usw., schnelle Reaktion auf und Lösung von technischen Problemen und Qualitätsproblemen, die bei den Kunden auftreten.
 2. Produktprüfung und -validierung: Teilnahme an der Prüfung und Validierung des Sitzes und der zugehörigen Komponenten, um sicherzustellen, dass die Produktleistung den Konstruktionsanforderungen und Sicherheitsstandards entspricht, Aufzeichnung der Prüfdaten und Analyse der Ergebnisse.
 3. Bewertung und Verbesserung: Beteiligung an der Bewertung und Verbesserung der Sitzkonstruktion und -anwendung, Unterbreitung von Verbesserungsvorschlägen entsprechend dem Marktfeedback und den Kundenbedürfnissen sowie Optimierung der Produktkonstruktion zur Verbesserung der Leistung und der Benutzerfreundlichkeit.
 4. Verwaltung der technischen Dokumentation: Erstellung und Pflege der sitzbezogenen technischen Dokumentation, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Installationsanleitungen, Bedienungsanleitungen, Wartungsanweisungen usw., um die Genauigkeit und Aktualität der Dokumentation zu gewährleisten.

5. Schulung und Anleitung: Schulung des internen Personals und der Kunden in Bezug auf die Installation, Verwendung und Wartung der Stühle, um sicherzustellen, dass sie die Stühle korrekt verwenden und warten können.

6. mitwirken beim Projektmanagement: Mitwirkung und Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Sitzprojekten, Koordinierung aller Aspekte des Projekts, um sicherzustellen, dass das Projekt rechtzeitig und in guter Qualität abgeschlossen wird.

7. Marktforschung: Verfolgung und Analyse der Entwicklungstrends in der Sitztechnologie auf dem Markt, Verständnis der Produkteigenschaften der Wettbewerber und Bereitstellung von Referenzinformationen für die Produktentwicklung und Marktstrategie des Unternehmens.

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort -, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.

IV. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

V. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Er sollte dabei eine Ankündigungsfrist von 4 Wochen einhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird.

VI. Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von 3000,00 € / einen Stundenlohn von 17,05 Euro.

Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

VII. Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren 4 Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

VIII. Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

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.

IX. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, Stillschweigen zu bewahren und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer hat die Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung zu beachten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen.

X. Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor Ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

XI. Vertragsstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht oder verspätet antritt, die Arbeit unberechtigt vorübergehend verweigert, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet oder den Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten zur außerordentlichen Kündigung veranlasst, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen.

Als Vertragsstrafe wird ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach § 5 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlendem Arbeitsentgelt. Die Vertragsstrafe ist der Höhe nach auf maximal eine Bruttomonatsvergütung gemäß § 5 beschränkt. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

XII. Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit finden die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber ist berechnigt, 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.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

XIII. Verfall-/Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden.

Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

XIV. Vertragsänderungen und Nebenabreden

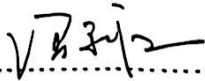
Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

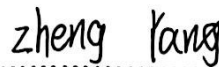
Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

Düsseldorf, 18.11.2024

Ort, Datum



.....
Unterschrift Arbeitgeber



.....
Unterschrift Arbei

雇佣合同

对于没有集体谈判协议的工人和雇员

之间 德国光华荣昌科技有限公司
Stelstraße 2, 40212 杜塞尔多夫
以下简称“雇主”

(如适用:代表人为冯永江先生)

以下简称“雇主”

和 住户先生/女士 杨铮, 1995年10月4日出生于中国河北

以下简称“雇员”

订立以下劳动合同:

一、劳动关系的开始

雇佣关系于 2024 年 11 月 18 日开始

二、试用期

雇佣关系无限期地终止。前六个月被视为试用期。试用期间,任何一方均可提前两周通知终止雇佣关系。

三、任务

该员工被聘为产品工程师。

主要从事以下工作:

1、技术支持与问题解决:熟悉产品特性及应用领域,在座谈会上为客户提供技术咨询,提供质量问题、安装问题、功能操作等技术支持,快速响应和解决客户遇到的技术问题和质量问题。

2、产品测试与验证:参与座椅及相关部件的测试与验证,确保产品性能符合设计要求和安全标准,记录试验数据并分析结果。

3、评估与改进:参与座椅设计与应用的评估与改进,根据市场反馈及客户需求提出改进建议,优化产品设计,提高性能和可用性。

4、技术文档管理:创建并维护座椅相关的技术文档,包括但不限于安装说明、操作说明、维护说明等,确保文档的准确性和及时性。

5.培训与指导:对内部员工及客户进行椅子的安装、使用和维护方面的培训,确保他们能够正确的使用和维护椅子。

6.参与项目管理:参与和协助座椅项目的策划和实施,协调项目各环节,确保项目按时、高标准完成。

7.市场调研:跟踪、分析市场座椅技术发展趋势,了解竞争对手的产品特点,为公司的产品研发和市场策略提供参考信息。

他承诺从事与他以前的知识和技能相符的其他工作 即使是在另一个地方。这适用于
在权衡雇主和雇员的利益时,这是合理的。

四、工作时间

每周正常工作时间为40小时。每天工作时间的开始和结束按照公司的时间表进行。

如果出于业务需要并考虑到雇员的合法利益,雇员有义务按照雇主的指示加班,并在法定条款的框架内做额外的工作。

五、短期工作

如果由于经济原因或不可避免的事件而导致大量工作损失,并且已向就业机构报告了工作损失,则雇主有权单方面命令雇员缩短工作时间(目前为《社会法典》第三卷第95条及后续章节)。他应该遵守四周的通知期。当引入缩短工作时间时,员工同意暂时减少工作时间,并且在减少工作时间期间相应减少报酬。

六、工资

该员工每月的总工资为 3,000.00 欧元 / 每小时工资为 17.05 欧元。

每周加班时间不得超过正常工作时间的 10%
报酬已经支付;否则将另行支付报酬

七、休假

员工有权享受法定最低假期,目前每年为 20 个工作日(以每周五天工作制计算)。雇主还给予员工另外 4 天的合同假期

工作日。在批准休假时,首先考虑法定休假。

如果员工无权获得报酬或继续获得报酬,或者如果雇佣关系被暂停,则每个整月的额外假期权利将减少十二分之一。与法定最低假期不同,合同假期的假期资格在相应日历年的 12 月 31 日到期,即使员工因丧失工作能力而无法休假。在这种情况下,法定假期权利直到假期结束后 15 个月才会到期。

如果您在下半年离开公司,您的假期资格将减少十二天,但这种减少只会在不导致您假期低于法定最低假期数额的范围内发生。

一旦终止雇佣关系,任何剩余的假期权利必须尽可能在通知期内用完。合同规定的额外假期在雇佣关系终止时失效。

该节日的法律待遇由
法律规定。

八、疾病

患病时继续支付工资受法律规定的约束。

必须立即告知雇主无法工作的情况。如果无法工作的情况持续超过三个日历日,则员工必须在不迟于第三个日历日之后的工作日提交医疗证明,确认无法工作的情况及其预计持续时间。

提供证明的义务在六周期限过后仍然适用。雇主有权要求雇员提前出示丧失劳动能力证明。

九保密义务

员工承诺在雇佣关系期间以及终止雇佣关系后,对管理层以书面或口头指定或明显可识别的所有商业秘密和保密性质的运营事项保密,并且未经管理层明确许可不得向第三方透露。雇员必须遵守雇主关于保密的指示和措施。如有疑问,员工将向雇主寻求有关某些事实保密的指示。

对于违反此义务的任何行为,承包商承诺支付相当于一个月工资总额的合同罚款。雇主保留进一步索取损害赔偿的权利。

如果员工违反保密义务,则可能导致解雇。

十、兼职

承诺在接受任何有悖的或影响雇佣关系的兼职工作之前,以书面形式通知雇主,只有得到雇主的同意才允许进行。

如果兼职不影响员工履行公务,也不损害雇主的其他合法利益,雇主将会同意。

如果雇主的商业利益有此要求,同时考虑到雇员的利益,雇主可以随时撤销其同意。

十一.合同违约金

劳动者不开始劳动关系或者延迟开始劳动关系、无正当理由暂时拒绝工作、违反合同解除劳动关系或者因违反合同行为导致用人单位因正当理由解除劳动关系的,劳动者应当向用人单位支付违约金。

作为合同罚款,双方约定对违法行为发生的每一天支付根据第 5 条规定的每月总报酬计算的每日总津贴,但总额不得超过法定最低通知期内应支付的报酬。根据第 5 条的规定,合同罚款最高不得超过一个月工资总额。雇主进一步索取损害赔偿的权利不受影响。

十二.终止

试用期过后,适用法定通知期。

任何有利于雇员的法定延长通知期限的规定也同样适用于雇主。终止必须以书面形式进行。在雇佣关系开始之前不能终止雇佣关系。

雇主有权解雇雇员直至雇佣关系终止。在考虑员工可能仍享有的假期权利以及工作时间账户上的信用余额后,将给予豁免。豁免期间,雇员通过使用其劳动获得的任何收入必须计入其向雇主索取的报酬。

最迟在员工达到法定退休年龄的当月底,雇佣关系终止,无需通知。

十三.到期/排除期

所有因雇佣关系而产生的索赔,如果在到期后三个月的诉讼时效内未以书面形式向合同伙伴提出,则该索赔将失效,如果合同伙伴拒绝,则在随后三个月内未提出。

不影响基于故意行为或重大过失提出的索赔。

诉讼时效不适用于雇员享受法定最低工资的权利。高于最低工资

但员工索要劳动报酬的请求,须遵守约定的诉讼时效。

十四、合同变更及附属协议

未达成任何默认、口头或书面的附加协议。本合同的变更和补充必须以书面形式进行。

这也适用于本条款的取消。因此,该员工不应对公司的做法提出任何索赔。合同变更

单独协议无需任何形式均有效。

如果本合同的个别条款无效或失效,这不会影响合同其余部分的有效性。

雇员承诺立即告知雇主其个人情况的任何变化,例如婚姻状况、子女数量和地址。



杜塞多夫,2024年11月18日
地点、日期

.....
雇主签名

签名作品