|  |  |
| --- | --- |
| ANSTELLUNGSVERTRAG Zwischen  Endava Berlin GmbH  Platz der Luftbrücke 4-6  12101 Berlin  - nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -  und  **Martin Sejka**  Präsident-Keil-Platz 3  59939 Olsberg  - nachfolgend „Arbeitnehmer“[[1]](#footnote-2) genannt -  wird der folgende Anstellungsvertrag geschlossen.  Die Regelungen in diesem Vertrag bilden zusammen mit den jeweils gültigen Organisationsrichtlinien der Gesellschaft, die im Intranet des Arbeitgebers bekannt gegeben werden (als auch über andere Informationsquellen zur Verfügung gestellt werden, nicht nur beschränkt auf: Schwarzes Brett und Firmenversammlung), die Bedingungen für das Arbeitsverhältnis mit der Endava Berlin GmbH, einer hundertprozentigen Tochtergesellschaft der Endava GmbH (nachfolgend „die Gruppe“ genannt).  Auf das Arbeitsverhältnis findet das im Intranet (als auch über andere Informationsquellen, z.B. jedoch nicht beschränkt auf: Schwarzes Brett und Firmenversammlungen) in der jeweils gültigen Fassung zur Verfügung gestellte Personalhandbuch/Employee Handbook des Arbeitgebers Anwendung.  Dieser Vertrag wurde in Deutsch und Englisch gefasst. Rechtlich wirksam und verbindlich ist ausschließlich die deutsche Fassung dieses Vertrags. In Streitfällen und bei Abweichungen hat die deutsche Fassung Vorrang und ist ausschließlich maßgeblich.  **§ 1**  **Beginn des Anstellungsverhältnisses/ Aufgabenbereich/Probezeit**   1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am **01. Februar 2022** und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. 2. Ist der Arbeitnehmer Ausländer, ohne dass ihm nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Union oder nach dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Freizügigkeit zu gewähren ist oder er eine befristete Aufenthaltserlaubnis oder eine Aufenthaltsberechtigung besitzt, hat er eine Arbeitserlaubnis oder eine Arbeitsberechtigung nach §284ff SGB III vorzulegen. Der Arbeitgeber wird die Beschaffung einer etwaig erforderlichen Arbeitserlaubnis unterstützen. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses steht unter der aufschiebenden Bedingung der Vorlage der Arbeitserlaubnis oder der Arbeitsberechtigung nach diesem Absatz. 3. Der Arbeitnehmer wird als **Senior Developer** und interner Eingruppierung **SE** eingestellt. Die Aufgaben im Detail ergeben sich aus der jeweils gültigen Stellenbeschreibung bzw. den Organisationsrichtlinien des Fachbereiches. 4. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen und die Interessen des Arbeitgebers nach besten Kräften zu fördern. 5. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers entsprechend seiner Vorbildung und seinen Kenntnissen zumutbar zu erweitern, einzuschränken oder inhaltlich zu ändern. Macht er hiervon Gebrauch, ist die bisherige Vergütung weiterzuzahlen. 6. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, während der das Anstellungsverhältnis beider­seits mit einer Frist von zwei Wochen ohne  Begründung gekündigt werden kann.   **§ 2**  **Arbeitszeit**   1. Die Regelarbeitszeit beträgt **40** Stunden in der Woche. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Ordnung. 2. Die Einteilung der Arbeitszeit, insbesondere der Beginn und das Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich primär nach Kunden- und Arbeitgeber­erfordernissen und kann durch den Arbeitgeber geändert werden. 3. Überstunden sind in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu leisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist und den betrieblichen Erfordernissen entspricht. 4. Damit der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen kann, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eine Zeiterfassung vorzunehmen, in der seine täglichen Arbeitsstunden festgehalten sind. 5. Der Dienstsitz für den Arbeitnehmer ist **Berlin**. Der Arbeitnehmer ist jedoch wegen der Besonderheiten der Tätigkeit des Arbeitgebers auf Anweisung auch verpflichtet, an einem anderen Ort zu arbeiten, den der Arbeitgeber bestimmt.   **§ 3**  **Vergütung/Sonstige Leistungen**   1. Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit entsprechend seiner Funktion/seines Grades ein Bruttojahresgehalt von **62.000€** (in Worten: **zweiundsechzigtausend** Euro) brutto, zahlbar in 12 gleichen Monatsraten. Die Vergütung ist jeweils spätestens am letzten Freitag des Monats nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen fällig. 2. Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer freiwillig einen zusätzlichen Bonus, so entsteht darauf auch durch mehrmalige vorbehaltlose Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft. 3. Die Zahlung oder Gewährung von Gratifikationen, Tantiemen, Prämien oder sonstigen Sondervergütungen und Zusatzleistungen – ausgenommen hiervon sind die unter §3 Ziffern 1 aufgeführten Vergütungen – erfolgt ebenfalls freiwillig. Ein Rechtsanspruch hierauf entsteht auch nach mehrfacher vorbehaltloser Zahlung nicht. 4. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über die Höhe seines Gehalts auch gegenüber Kollegen absolutes Stillschweigen zu bewahren, soweit er nicht gesetzlich zu einer Offenlegung verpflichtet ist. 5. Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich alle anlässlich seiner vertraglichen Tätigkeit für den Arbeitgeber getätigten Auslagen gemäß der jeweils gültigen „Expense Policy“ innerhalb der Grenzen der Lohnsteuerrichtlinien erstattet.   **§ 4**  **Entgeltumwandlung**  **im Wege der Direktversicherung**  Sofern der Mitarbeiter eine Gehaltsumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung in entsprechender Anwendung des § 1 a BetrAVG vornehmen möchte, erklärt sich die Gesellschaft mit dem Abschluss eines entsprechenden Vertrages einverstanden und führt den Beitrag entsprechend den jeweils gültigen gesetzlichen Regelungen an die gewählte Einrichtung ab.  **§ 5**  **Ausstattung des Arbeitnehmers**  Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer die zur Ausübung seiner Tätigkeit notwendigen Arbeitsmittel wie z.B. Laptop zur Verfügung. Bei Ausspruch der Kündigung durch eine der Parteien muss der Arbeitnehmer diese unaufgefordert und unverzüglich an den Arbeitgeber zurückgeben, auch wenn die Wirksamkeit einer Kündigung streitig sein sollte. Dem Arbeitnehmer stehen am Eigentum des Arbeitgebers keine Zurückbehaltungsrechte zu.  **§ 6**  **Urlaub**   1. Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von **20** Tagen bei einer Beschäftigung an **5** Tagen pro Woche zu. Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer einen zusätzlichen vertraglichen Urlaub von **7** Tagen pro Kalenderjahr – basierend auf einer Beschäftigung an **5** Tagen pro Woche. Der Urlaubsantritt wird unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitnehmers in Abstimmung mit dem Arbeitgeber festgelegt. Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr, von Januar bis Dezember, zu gewähren und zu nehmen. Er wird nur dann auf das nächste Kalenderjahr übertragen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 (drei) Monaten des nächsten Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt er jeweils mit Ablauf des 31. März dieses nächsten Kalenderjahrs. 2. Sofern das Arbeitsverhältnis nicht über die gesamte Dauer eines Kalenderjahres besteht, wird der Urlaub anteilig gewährt. 3. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt. 4. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.   **§ 7**  **Arbeitsverhinderung/Entgeltfortzahlung**   1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Die Art der Verhinderung ist darüber hinaus dem Arbeitgeber unverzüglich in geeigneter Form nachzuweisen. 2. Macht der Arbeitnehmer eine Arbeitsverhinderung infolge Krankheit geltend, so ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens am zweiten Tag der Erkrankung vorzulegen, aus der sich die Dauer der voraus­sichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Arbeits­unfähigkeitsbescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, auch wenn der Zeitraum der Ent­geltfortzahlung überschritten ist. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. 3. Im Einzelfall ist auf Verlangen der Gesellschaft eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am 1. Kalendertag vorzulegen. 4. Für den Fall, dass dem Arbeitnehmer für den durch Krankheit bedingten Verdienstausfall Schadensersatzansprüche gegen einen Dritten zustehen sollten, tritt er solche Ansprüche schon mit der Unterzeichnung dieses Arbeitsvertrages in der Höhe für diejenigen Zeiträume an den Arbeitgeber ab, für die ihm Ansprüche auf Gehaltsfortzahlung einschließlich Nebenleistungen und Sozialabgaben nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen zustehen. 5. Die Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Entgeltfortzahlung für den Fall der Arbeitsverhinderung wegen Erkrankung eigener Kinder wird nicht gewährt. Die Regelungen i.S.v. §616 BGB, nach dem ein Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber bestehen würde, sind abbedungen. Der Arbeitnehmer kann ausschließlich Ansprüche gegen seine Krankenversicherung geltend machen.   **§ 8**  **Nebentätigkeit**  Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob entgeltlich oder unentgeltlich, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht behindert und sonstige berechtigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden; hierzu gehört auch die Übernahme von Aufsichtsratsbeiratsmandaten.  **§ 9**  **Arbeitnehmererfindung/Sonstige Arbeitsergebnisse**   1. Unter das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen fallende Erfindungen und technische Ver­besserungsvorschläge werden gemäß diesem Gesetz behandelt und vergütet. 2. Sonstige Arbeitsergebnisse sind unverzüglich dem Arbeitgeber zugänglich zu machen. Als Ar­beitsergebnisse gelten alle Erfindungen, Kon­struktionen, Urheberrechte, Markenrechte, Neuerungsideen und Vorschläge, – ohne als Erfindung zu gelten – die mit oder ohne Qualität eines gewerblichen Schutzrechts nutzbare Vorteile auslösen können. Die Nutzungsrechte, insbesondere Nutzungsrechte an Computersoftware, die der Arbeitnehmer in Ausübung seiner Tätigkeit geschaffen hat, stehen dem Arbeitgeber ausschließlich und umfassend zu. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle Handlungen auszuführen und Erklärungen abzugeben, die zur Übertragung der Arbeitsergebnisse auf den Arbeitgeber erforderlich sind. Der Arbeitnehmer behält keinerlei Verwertungsrechte an den Arbeitsergebnissen. In dem Umfang wie sie durch Urheber- und verwandte Schutzrechte geschützt sind, räumt der Arbeitnehmer hiermit dem Arbeitgeber das ausschließliche, weltweite, zeitlich unbegrenzte Nutzungsrecht an den Arbeitsergebnissen ein, dies alle bekannten und unbekannten Nutzungsarten umfassend. Insbesondere ist der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitsergebnisse zu vervielfältigen, bearbeiten, ändern, verkaufen, verteilen, anzubieten und zu vermieten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, ohne vorherige Genehmigung des Arbeitnehmers die im Rahmen dieses Vertrages gewährten Verwertungswerte an den Arbeitsergebnissen ganz oder teilweise, bezahlt oder unbezahlt, abzutreten, zu übertragen oder unterzulizensieren. Der Arbeitnehmer garantiert den Bestand der nach diesem Vertrag zu übertragenden Rechte und Befugnisse und garantiert, dass Rechte Dritter nicht verletzt werden. Die Gewährung der ausschließlichen/exklusiven Verwertungsrechte gemäß diesem § 9 soll nach Beendigung dieses Vertrages fortbestehen. 3. Der Arbeitnehmer wird mit dem Arbeitgeber bezüglich jeglicher Maßnahmen zur Anmeldung, Einreichung, Betreibung und Aufrechterhaltung von gewerblichen Verwertungsrechten kooperieren. Insbesondere wird der Arbeitnehmer der Arbeitgeber unverzüglich sämtliche Dokumentationen und Korrespondenzen zur Verfügung stellen und wird alle erforderlichen Maßnahmen durchführen sowie alle notwendigen Erklärungen abgeben. Während und auch nach der Laufzeit dieses Vertrages wird der Arbeitnehmer keines seiner Arbeitsergebnisse für gewerbliche Zwecke nutzen oder Dritten für solche Zwecke zur Verfügung stellen und darf keine Maßnahmen zur Anmeldung, Einreichung, Betreibung und Aufrechterhaltung von gewerblichen Verwertungsrechten im Zusammenhang mit den Arbeitsergebnissen aus diesem Vertrag verfolgen.   **§ 10**  **Gehaltspfändung und Abtretung**  1. Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vor­heriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers verpfänden oder abtreten.  2. Der Arbeitnehmer hat die durch Pfändung, Verpfändung oder Abtretung erwachsenen Kosten zu tragen. Die Kosten werden pauschaliert und betragen je zu berechnender Pfändung, Verpfändung oder Abtretung EUR 25,00. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten diese in Ansatz zu bringen.  **§ 11**  **Verschwiegenheitsverpflichtung**   1. Der Arbeitnehmer wird über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers sowie aller mit ihm verbundenen Unternehmen absolu­tes Stillschweigen bewahren. Dies gilt ebenfalls für alle sonstigen im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten und Vor­gänge des Arbeitgebers sowie der mit ihm ver­bundenen Unternehmen. Die Verschwie­genheitsverpflichtung erstreckt sich ebenfalls auf Angelegenheiten und Vorgänge, die Geschäftspartner des Arbeitgebers sowie Ge­schäftspartner von verbundenen Unternehmen betreffen. 2. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit bezüglich sämtlicher Betriebs- und Ge­schäftsgeheimnisse besteht über die Beendigung des Vertrags hinaus fort.   **§ 12**  **Arbeits- und Geschäftsunterlagen**   1. Die Anfertigung von Aufzeichnungen und Unterlagen aller Art erfolgt ausschließlich zu dienstlichen Zwecken und für den dienstlichen Gebrauch. Der Arbeitnehmer wird alle Aufzeichnungen und Unterlagen ord­nungsgemäß aufbewahren und dafür Sorge tragen, dass Dritte nicht Einsicht nehmen können. 2. Die genannten Aufzeichnungen und Unterlagen sind bei Beendigung des Anstellungs­verhältnisses oder bei der Freistellung vor dem Zeitpunkt der Beendigung unverzüglich und unaufgefordert vollständig an den Arbeitgeber herauszugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht vom Arbeitnehmer ist ausgeschlossen. Auf Wunsch des Arbeitgebers wird der Arbeitnehmer aus­drücklich versichern, die genannten Ge­genstände vollständig herauszugegeben und insbesondere keine Abschriften oder Kopien bzw. Mehrstücke behalten zu haben. 3. Hiervon umfasst sind auch sämtliche Unterlagen, die dem Arbeitnehmer in elektronischer Form zur Verfügung gestellt worden sind. Auch diese dürfen nur zu geschäftlichen Zwecken verwandt werden. Dem Arbeitnehmer steht hierin kein Zurückbehaltungsrecht zu. 4. Bei einem Verstoß gegen diese Verpflichtungen gilt eine Vertragsstrafe in Höhe bis zu einem Monatsgehalt als verwirkt. Das Recht auf weitergehende Schadensersatzansprüche seitens des Arbeitgebers bleibt unberührt.   **§13**  **Polizeiliches Führungszeugnis**  Sofern es aufgrund der durchzuführenden Tätigkeit des Arbeitnehmers erforderlich ist, wird der Arbeitnehmer ein Führungszeugnis zur Vorlage beim Arbeitgeber beantragen und diesem vorlegen. Die Kosten hierfür übernimmt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass es bei der durchzuführenden Tätigkeit erforderlich sein kann, dass er auf Verlangen eines Mandanten oder Kunden des Arbeitgebers dem Mandanten oder Kunden ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen oder eine Erklärung des Arbeitgebers über die Unbescholtenheit des Arbeitnehmers für die Durchführung des Auftrages abgeben muss.  **§ 14**  **Disziplinar- und Beschwerdeverfahren**  Der Arbeitgeber unterstützt die Verbesserung des Verhaltens der einzelnen Arbeitnehmer und hat zu diesem Zweck eine Disziplinarrichtlinie entwickelt, die Maßnahmen für den Fall der Verletzung von Richtlinien enthalten. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass das Verfahren für jeden Arbeitnehmer angewendet wird und vorgetragene Beschwerden innerhalb des Verfahrens angemessen gelöst werden. Die jeweiligen Disziplinar- und Beschwerderichtlinien des Arbeitgebers werden dem Arbeitnehmer zugänglich gemacht.  **§ 15**  **Gesundheit und Sicherheit**  Der Arbeitnehmer hat jegliche Sicherheitsvorschriften sowie Anweisungen bzw. Anleitungen am Arbeitsplatz einzuhalten, die von Zeit zu Zeit angepasst werden können. Ferner soll der Arbeitnehmer jegliche gesetzliche Bestimmungen bzw. Empfehlungen, die die Gesundheit und die Sicherheit des Arbeitnehmers und seiner Kollegen zum Gegenstand haben einhalten, bzw. – soweit möglich – den Arbeitgeber in diesen Angelegenheiten unterstützen. Auf die Verantwortung im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen gelten die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.  **§ 16**  **Verpflichtung zur Mitteilung von Bestechung und Fehlverhalten**   1. Dem Arbeitnehmer ist es verboten, von oder an eine Person oder Firma selbst oder durch irgendeinen Arbeitnehmer, Vertreter oder anderer Person bzw. Gremium, die im Auftrag des Arbeitgebers handelt, Bestechung anzubieten, zu übergeben, zu bewerben oder zu akzeptieren, weder in bar noch in anderer Form, die geeignet ist, einen wirtschaftlichen, vertraglichen oder sonstigen Vorteil in der Weise zu erhalten, der unethisch ist oder der zu irgendeinen persönlichen, finanziellen oder anderen Vorteil für sich selbst oder einer mit dem Arbeitnehmer verbundenen Person führt. Sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers handelt, übernimmt der Arbeitnehmer die Verantwortung für die Verhinderung und die Entdeckung von Bestechung und der Meldung an den Arbeitgeber. 2. Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber unmittelbar nach Kenntnis jedwede Art von Fehlverhalten, Unehrlichkeit, Vertragsbruch oder Missachtung von Treuepflichten in der Geschäftsbeziehung mit dem Arbeitgeber, eines Kunden, Kandidaten oder sonstigen Vertragspartners melden, die von irgendeinem Arbeitnehmer und/oder einer Dritten ausgeführt, geplant oder besprochen wurde. Die absichtliche Unterlassung einer solchen Meldung begründet grobes Fehlverhalten und wird entsprechend der Disziplinar- und Beschwerdeverfahrens des Arbeitgebers behandelt.   **§ 17**  **Kündigung/Freistellung/Beendigung des Anstellungsverhältnisses**   1. Eine ordentliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses vor Arbeitsantritt ist ausgeschlossen. 2. Das Anstellungsverhältnis endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Recht zum Bezug gesetzlicher Regelaltersrente hat. 3. Wird durch Bescheid eines Ren­tenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer erwerbsunfähig ist und wird ihm unbefristet eine Rente wegen Erwerbsminderung zuerkannt, so endet das Anstellungsverhältnis mit Ablauf desjenigen Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Bescheids zu unterrichten. 4. Soweit die gesetzlichen Bestimmungen keine längeren Kündigungsfristen regeln, beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Ende des Monats. Soweit die gesetzlichen Bestimmungen eine Verlängerung der Kündigungsfrist für Kündigungen durch den Arbeitgeber vorsehen, gelten diese Vorschriften auch für Kündigungen durch den Arbeitnehmer. 5. Die Möglichkeit der fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. 6. Eine im Verhältnis zu dem im Kündigungsschreiben angegebene Kündigungsfrist verspätet zugegangene Kündigung gilt als Kündigung zum nächsten zulässigen Zeitpunkt. 7. Ist eine fristlose Kündigung unwirksam, so gilt sie als fristgerechte Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt. 8. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. 9. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach dem Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitspflicht unwiderruflich freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf etwaige noch bestehende Urlaubsansprüche. Die Einzelheiten der Freistellung sind schriftlich festzuhalten. Aus den gleichen Gründen ist auch eine vorübergehende widerrufliche Freistellung des Arbeitnehmers erlaubt.   **§ 18**  **Lohnabzüge**  Der Arbeitgeber behält sich vor, jederzeit während, in jedem Falle jedoch bei der Beendigung, von der Lohn- und/oder einer Provisions- und/oder Bonuszahlung und/oder der Zahlung sonstiger vom Arbeitnehmer geschuldeten Beträge eine Summe in Höhe der folgenden Beträge zum Abzug zu bringen:   * 1. der in der Zeit der Anstellung an den Arbeitnehmer zu viel gezahlten Provisionen, Urlaubsgelder, Boni oder sonstigen Summen,   2. die dem Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber gewährten ausstehenden Darlehen oder Vorschüsse,   3. die Kosten für die Wiedergutmachung von durch den Arbeitnehmer durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Schäden oder Verluste am Eigentum des Arbeitgebers, eines Kunden des Arbeitgebers oder eines Dritten,   4. Bargeldbeträge, einschließlich Kassenbestände oder sonstige dem Arbeitgeber gehörende Gelder, die sich unter der Kontrolle des Arbeitnehmers befunden haben und verloren gegangen sind, verlegt wurden oder deren Verbleib ungeklärt ist,   5. die Vergütungen oder Zahlungen, die irrtümlich oder aufgrund einer Falschdarstellung des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber oder einer anderen Partei gegenüber an den Arbeitnehmer geleistet wurden, unabhängig davon, ob diese Falschdarstellung in betrügerischer Absicht, fahrlässig oder arglos abgegeben wurde,   6. dem Arbeitgeber, einem Kunden oder Dritten entstandene sonstige Verluste, die auf eine Vertragsverletzung oder einen Verstoß gegen die jeweils geltenden Vorschriften des Arbeitgebers zurückzuführen sind oder sich aus Fahrlässigkeit oder Unehrlichkeit ergeben haben,   7. überschüssige Versicherungsleistungen (die von dem Arbeitgeber für Ansprüche gezahlt wurden, welche sich aus einer Vertragsverletzung, einem Verstoß gegen die jeweils geltenden Vorschriften der Gesellschaft oder aus Fahrlässigkeit oder Unehrlichkeit ergeben haben,   8. unerlaubtes Fernbleiben von der Arbeit,   9. infolge einer Vertragsverletzung, eines Verstoßes gegen die jeweils geltenden Vorschriften des Arbeitgebers oder aufgrund von Fahrlässigkeit oder Unehrlichkeit gegen den Arbeitgeber erhobene Geldbußen oder ihm auferlegte sonstige Kosten,   10. unbeschadet des Vorstehenden und etwaiger dem Arbeitgeber aufgrund einer Vertragsverletzung oder aus anderen Gründen zustehender sonstiger Schadenersatzansprüche kann der Arbeitgeber – wenn der Arbeitnehmer seine Anstellung bei dem Arbeitgeber aufgibt ohne die in diesem Vertrag vorgesehene schriftliche Kündigung vorzunehmen, oder (wenn schriftlich gekündigt wurde) ohne Erlaubnis des Arbeitgebers vor Ablauf der Kündigungsfrist ausscheidet, einen Tageslohn für jeden in der Kündigungsfrist nicht gearbeiteten Tag abziehen.   **§ 19**  **Verfallfristen**   1. Sämtliche Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von beiden Parteien binnen einer Frist von sechs Monaten seit ihrer Fälligkeit, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch binnen drei Monaten, in Textform geltend zu machen; andernfalls verfallen sie. 2. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sich nicht innerhalb von drei Wochen nach der Geltendmachung, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.   **§ 20**  **Datenschutz**   1. Dem Arbeitnehmer ist untersagt, die im Rahmen der Tätigkeit für den Arbeitgeber gespeicherten oder ihm bekannt gewordenen personen- oder geschäftsbezogenen Daten zu einem anderen Zweck als dem der rechtmäßigen Erfüllung seiner Aufgaben im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu verarbeiten, Dritten zugänglich zu machen, bekannt zu geben oder sonst zu nutzen. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit für den Arbeitgeber fort. 2. Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte E-Mail-Adresse darf vom Arbeitnehmer ausdrücklich nur zu beruflichen Zwecken genutzt werden. Die private Nutzung ist ausdrücklich ausgeschlossen. Der Arbeitgeber behält sich vor, Einsicht in den zur Verfügung gestellten E-Mail-Account des Arbeitnehmers zu nehmen, sollten dies die betrieblichen Erfordernisse verlangen. 3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich auch, bei der Erhebung, Speicherung, Veränderung, Übermittlung und Nutzung von personenbezogenen Daten, im Rahmen seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber die Vorschriften der einschlägigen Datenschutzgesetze – insbesondere die DSGVO und das BDSG - in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten. 4. Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass seine persönlichen Daten zum Zwecke der Gehaltsabrechnung erhoben, gespeichert und verarbeitet werden. 5. Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass seine persönlichen Daten, die für die Durchführung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zur Ausübung oder Erfüllung aus dem Gesetz und aus diesem Vertrag ergebenden Rechte und Pflichten erforderlich sind, i.S.v. §26 ff BDSG von dem Arbeitgeber erhoben werden und zu diesen Zwecken außerhalb der Bundesrepublik Deutschland innerhalb des Konzerns des Arbeitgebers übermittelt werden. 6. Der Arbeitgeber unternimmt alle notwendigen Schritte, um die Einhaltung der für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Datenschutzbestimmungen gegenüber dem Arbeitnehmer zu gewährleisten.   **§ 21**  **Schlussbestimmungen**   1. Im Übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis die gesetzlichen und etwaig später anwendbare tarifliche Bestimmungen sowie sonstige Vorschriften, Richtlinien und betriebliche Vereinbarungen des Arbeitgebers in ihrer jeweils geltenden Fassung, soweit sich aus diesem Vertrag nichts anderes ergibt. 2. Nebenabreden außerhalb dieses Vertrags bestehen nicht. 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. 3. Sollten Einzelbestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Lückenhafte oder unwirksame Regelungen sind so zu ergänzen, dass eine andere angemessene Regelung gefunden wird, die wirtschaftlich dem am näch­sten kommt, was die Parteien unter Berück­sichtigung des verfolgten Zwecks gewollt hätten, wenn sie die Lückenhaftigkeit oder Unwirksamkeit bedacht hätten. 4. Dieser Vertrag unterliegt der ausschließlichen Anwendung des Rechtes der Bundesrepublik Deutschland. | EMPLOYMENT CONTRACT The following employment contract is concluded  between  Endava Berlin GmbH  Platz der Luftbrücke 4-6  12101 Berlin  - hereinafter referred to as the “Employer” -  and  **Martin Sejka**  Präsident-Keil-Platz 3  59939 Olsberg  - hereinafter referred to as the “Employee”[[2]](#footnote-3) -  The arrangements in this Contract together with the Company’s organisational guidelines applicable at the time and published on the Employers’ intranet (and other sources of information available, but not limited to: notice boards and company briefings) shall form the terms and conditions for the employment relationship with Endava GmbH, a wholly owned subsidiary of Endava Ltd (hereinafter referred to as “the Group”).  The Employer’s Employee Handbook and employment Policies in the version applicable at the time and published on the Company intranet (and other sources of information available, but not limited to: notice boards and company briefings) shall apply to the employment relationship.  This Contract has been drafted in German and English. Only the German version is legally effective and binding. In the event of a dispute and deviations, the German version shall prevail be exclusively applicable.  **§ 1** Commencement of the employment contract/area of responsibility/probationaryperiod  1. The employment relationship shall commence on **February 1st 2022** and is concluded for an indefinite period. 2. If the Employee is a foreigner, without the right of free movement of workers according to the regulations of the European Community or the Agreement on the European Economic Area or if he is not in possession of an unlimited residence permit or a residence entitlement, he has to present a working permit or work entitlement according to § 284 et seq. Social Security Code III. The Employer shall assist the Employee in obtaining a possible required work permit. The employment agreement becomes effective (condition precedent) upon presenting the valid working permit or work entitlement according to this paragraph. 3. The Employee will be employed as **Senior Developer** PHP with an internal grade of **SE**. The functions in detail shall result from the job description applicable at the time or the organisational guidelines of the division. 4. The Employee shall undertake to carry out the functions assigned to him diligently and to promote the interests of the Employer to the best of his ability. 5. The Employer shall, depending on experience and knowledge, retain the right to reasonably expand or restrict the Employee's area of responsibility or to change it in terms of content if appropriate. If it makes use of this, the present remuneration should continue to be paid. 6. The first six months shall be deemed to be a probationary period, during which the employment relationship may be terminated without explanation by both parties with a notice period of two weeks.   **§ 2**  **Working hours**   1. The normal working hours shall amount to **40** hours a week. The start and end time of the daily working time is determined by the Employer´s operational rules. 2. The allocation of working hours, particularly the commencement and the end of normal daily working hours as well as the allocation of working hours to the individual weekdays, shall correspond primarily to customer and Employer requirements and may be changed by the Employer. 3. Overtime shall be worked in consultation with the Employer, in so far as this is legally permitted and corresponds to the operational requirements. 4. In order that the Employer may comply with its statutory duties, the Employee shall undertake to carry out time recording, in which his daily working hours are recorded. 5. The regular place of work for the Employee shall be **Berlin**. However, the Employee shall also be obliged, according to instructions, to work at another location that the Employer determines due to the peculiarities of the Employer's activity.   **§ 3**  **Remuneration/Additional Payments**   1. The Employee shall receive an annual base salary for his work of **€62,000** (in words: Euro **sixty-two thousand** ) gross, according to grade payable in 12 identical monthly instalments. The remuneration shall be payable monthly in arrears by the last Friday before the end of the calendar month in each case at the latest and shall be subject to the usual applicable deductions such as Tax and Social Insurance. 2. If the Employer voluntarily grants an additional bonus to the Employee, no legal entitlement thereto shall accrue for the future even through repeated unconditional payment. 3. The payment or granting of incentive payments, bonuses, rewards or other gratuities and additional benefits – other than as specified in § 3, points 1 shall also be made voluntarily. A legal entitlement thereto shall not accrue even after repeated unconditional payments. 4. The Employee shall undertake to maintain an absolute silence about the extent of his salary even with regard to colleagues unless he is legally obliged to disclosure. 5. In addition, the Employee shall receive all business expenses transacted during his contractual activity for the Employer, reimbursed in accordance with the "Expense Policy" applicable at the time within the limits of the Wage Tax Guidelines [Lohnsteuerrichtlinien].   **§ 4**  **Deferred compensation**  **by means of direct insurance**  Should the Employee wish to redirect a portion of salary into a pension system according to § 1 a BetrAVG, the Company shall give its consent for such a policy and shall pay the contribution to the insurance in accordance with the applicable legal regulations.  **§ 5**  **Work equipment for the Employee**  The Employer shall provide the Employee with the equipment required for the exercising of his activity e.g., laptops. In the event of a declaration of termination by one of the parties, the Employee must immediately return this equipment to the Employer without being asked, even if the validity of a termination should be in dispute. The Employee shall not be entitled to a withholding right against the Employer’s property.  **§ 6**  **Holiday**   1. The Employee shall be entitled to the statutory minimum holiday of **20** days with work on **5** days per week. Furthermore, the Employee shall receive an additional contractual holiday of **7** days per calendar year – based on work on **5** days per week. The commencement of a holiday is determined taking into account the interests of the Employee in consultation with the Employer. The holiday is to be granted and taken in the current calendar year, from January to December. It shall be carried over to the next calendar year only if there are urgent operational reasons of the employer or due to personal circumstances of the Employee to do so. In the case the holiday shall be carried over holiday must be granted and taken in the first 3 (three) months of the next calendar year. Otherwise, it shall expire at the end of the March of this next calendar year. 2. In case that the employment relationship does not last for the entire calendar year, the holiday will be granted pro-rated. 3. The statutory holiday entitlement is always utilised and granted first. 4. Otherwise, statutory provisions shall apply.   **§ 7**  **Work impediment/continued payment of remuneration**   1. The Employee shall be obliged to immediately notify any work impediment, and its duration. Furthermore, the nature of the impediment should be immediately substantiated to the Employer in a suitable way. 2. If the Employee claims a work impediment due to illness, a certificate of incapacity for work should be submitted on the second day of the illness at the latest, from which the duration of the probable incapacity for work is revealed. If the incapacity for work lasts longer than indicated in the certificate of incapacity for work, the Employee shall be obliged to immediately submit a new certificate of incapacity for work, even if the period of continued payment of remuneration is exceeded. Otherwise, statutory provisions shall apply. 3. In an individual case, a medical certificate of incapacity for work should even be submitted on the 1st calendar day of incapacity at the company's request. 4. In the event that the Employee should be entitled to claims for compensation against a third party for the loss of earnings caused by illness, he shall assign such claims to the Employer in full as of the date of signing this Contract for those periods for which entitlements to continued payment of salary, including additional payments and social security contributions, are due to him in accordance with the preceding provisions. 5. The continued payment of remuneration in the event of illness shall be based on the statutory provisions of the German Continued Payment of Wages and Salaries Act [Entgeltfortzahlungsgesetz]. Continued payment of remuneration is not granted in the event of a work impediment due to illness of his own children. The provisions of §616 BGB, according to which an entitlement to a compensation may be granted to the Employee, is excluded. The Employee can only claim against his health insurance.   **§ 8**  **Secondary employment**  Any secondary employment, regardless of whether against payment or without payment, shall require the prior written agreement of the Employer. Agreement may be granted if the secondary employment does not hinder the carrying out of official functions in terms of time and other legitimate interests of the Employer are not adversely affected; this shall include the acceptance of supervisory board mandates.  **§ 9**  **Employee inventions/other results of work**   1. Inventions and technical suggestions for improvement falling under the German Law on Employee Inventions [Gesetz über Arbeitnehmererfindungen] are dealt with and remunerated in accordance with this law. 2. Other results of work should be immediately made accessible to the Employer. Results of work shall be deemed to be all inventions, designs, intellectual property rights, trademarks, ideas for innovations and suggestions – without being deemed to be an invention – which can give rise to usable benefits with or without the standing of an industrial proprietary right. Exploitation rights, particularly exploitation rights in computer software that the Employee has created in discharge of his activity, shall be due to the Employer exclusively and comprehensively. The granting of these exploitation rights shall be compensated by the remuneration as per this contract. The Employee shall perform any act and make any declaration necessary for the transfer of the work results to the Employer. The Employee does not retain any exploitation rights regarding the work results. To the extent that the work results are protected by copyright or neighbouring rights the Employee hereby grants the Employer the exclusive, worldwide, timely unlimited license to use such work results, encompassing all known and unknown types of use. In particular, the Employer shall be entitled to reproduce, edit, modify, market, distribute, offer for sale and hire the work results. The Employer is entitled without prior consent of Employee to fully or partially, for or without payment assign, transfer or sublicence the exploitation rights granted by this Contract to the work results. The Employee guarantees the existence of the rights and powers to be transferred under this contract and guarantees that third party’s rights will not be infringed. The granting of exclusive exploitation rights pursuant to this Section 9 shall continue after the termination of this contract. 3. The Employee will cooperate with and assist the Employer in connection with any filing, prosecution and maintenance activities undertaken by the Employer. In particular the Employee will promptly provide the Employer with all documentation and correspondence and shall perform any act and make any declaration necessary. During or after the term of this Agreement the Employee may not use the work results for commercial purposes or enable third parties to such use and shall not file, prosecute and maintain industrial property rights in connections with the work results from this Contract.   **§ 10**  **Attachment of earnings and assignment**  1. The Employee may only pledge or assign his remuneration entitlements to third parties after the prior written agreement of the Employer.  2. The Employee has to bear the costs accruing through seizure, pledging or assignment. Costs are compounded and shall amount to EUR 25.00 per seizure, pledging or assignment to be charged. In the event of proof of higher actual costs, the Employer shall be entitled to recover them.  **§ 11**  **Confidentiality obligation**   1. The Employee will maintain an absolute silence about all industrial and commercial secrets of the Employer and of all companies associated with it. This shall apply also for all other matters and transactions of the Employer and of companies associated with it coming to his attention in the context of the work. The confidentiality obligation shall extend also to matters and transactions that relate to business partners of the Employer as well as business partners of associated companies. 2. The obligation for confidentiality with regard to all industrial and commercial secrets shall subsist beyond the termination of the contract.   **§ 12**  **Work and business documents**   1. The production of records and documents of any kind shall be carried out exclusively for business purposes and for business use. The Employee will correctly keep all records and documents and ensure that third parties cannot examine them. 2. The aforesaid records and documents should be completely returned to the Employer immediately and without being asked on termination of the employment relationship or in the event of release from duties before the date of termination. A withholding right by the Employee is excluded. At the request of the Employer, the Employee will explicitly guarantee having completely returned the aforesaid objects and in particular of having retained no transcripts or copies or multi-packs. 3. This includes all documentation made available in electronic format. The electronic documentation shall be exclusively used for business purposes and for business use. A withholding right by the Employee is excluded. 4. In the event of a breach of these obligations, a contractual penalty to the extent of up to one monthly salary shall be deemed to be forfeited. The right to further claims for damages of the Employer remains unaffected.   **§ 13**  **Certificate of conduct**  Where it is necessary as a result of the Employee's activity to be carried out, the Employee will apply for a certificate of conduct for submission to the Employer. The costs are paid by the Employer. The Employee accepts that it may be required - while performing work for clients and customers – that either a certificate of conduct or another equivalent declaration of the Emplyer about the truth worthiness and integrity of the Employee needs to be submitted to the clients and customers on their request.  **§ 14**  **Disciplinary and Grievance Procedure**  The Employer’s aim is to encourage improvement in individual conduct and the Employer’s disciplinary procedure sets out the action which will be taken when disciplinary rules are breached. It is the Employer’s policy to ensure that any Employee with a grievance has access to a procedure which can lead to a resolution of the grievance in a fair manner. The Employer’s disciplinary and grievance procedures will be made available to the Employee.  **§ 15**  **Health and Safety**  The Employee has to observe fully the requirements of any safety policy, code of practice or manual at the workplace, which the Employer may from time to time adopt. In addition, the Employee shall observe, and where possible shall assist the Employer to observe, any statutory regulations or recommendations pertaining to the health and safety of the Employee and his colleagues whilst at work. For the liabilities in relation to the health and safety obligations, the Act on Health and Safety of Germany shall apply.  **§ 16**  **Duty to Report Bribery and Misconduct**   1. The Employee is prohibited in offering, giving, soliciting or accepting any bribe, whether cash or other inducement to or from any person or company by any individual employee, agent or other person or body acting on the Employer’s behalf in order to gain any commercial, contractual or regulatory advantage for the Employer in a way which is unethical or in order to gain any personal advantage, pecuniary or otherwise, for the Employee or anyone connected to the Employee. Whilst acting on the Employer’s behalf, the Employee has a responsibility for the prevention, detection and reporting of bribery. 2. The Employee will report to the Employer any act of serious misconduct, dishonesty, breach of contract or duty of confidence relating to the Employer’s business or to any client, candidate or contractor, committed, contemplated or discussed by any other employee and/or third party immediately upon acquiring any knowledge of the same. Wilful failure to report such matters is likely to be treated in accordance with the Employer’s disciplinary procedure and may constitute gross misconduct.   **§ 17**  **Termination/release from duties/cessation of the employment relationship**   1. An ordinary termination of the employment relationship before commencement of work is excluded. 2. The employment relationship shall cease at the latest, without a notice of termination being required, upon the expiry of the month in which the Employee has the right to draw the statutory standard retirement pension. 3. If it is determined by notification of a pension insurance institute that the Employee is disabled and a pension is accorded to him for an indefinite period due to reduced earning capacity, the employment relationship shall cease upon the expiry of that month in which the notification is served. The Employee must inform the Employer of the service of the notification. 4. If the statutory provisions do not regulate longer notice periods, the notice of termination period shall amount to three months to the end of the month. If the statutory provisions provide for an extension of the notice of termination period for terminations by the Employer, these provisions shall apply also for terminations by the Employee. 5. The possibility of instant dismissal for a compelling reason shall remain unaffected. 6. A notice of termination received late compared with the notice period indicated in the letter of termination shall be deemed to be termination on the next permitted date. 7. If an instant dismissal is invalid, it shall be deemed to be due notice of termination for the next permitted termination date. 8. Any termination shall require the written form for its validity. 9. The Employer shall be entitled to release the Employee irrevocably from the obligation to work after the notice of a termination with continued payment of emoluments. The release from duties shall be carried out taking account of possible holiday entitlements still in existence. The details of the release from duties should be recorded in writing. Due to the same reasons, the Employee may also be released from work temporary and revocably.   **§ 18**  **Payroll deduction**  The Employer reserves the right at any time during, or in any event upon termination, to deduct from the salary and/or any commission payment and/or bonus payment and/or any other monies due to the Employee, an amount equivalent to any of the following:   * 1. any overpayment of commission, holiday pay, bonus or other payment made to the Employee at any time during the course of the employment;   2. any outstanding loans or advances made by the Employer to the Employee;   3. the cost of repairing any damage to or loss of the Employer’s property or the property of any client of the Employer or any third party, in the case of gross negligence;   4. the amount of any cash, including petty cash, or other monies lost or mislaid or unaccounted for belonging to the Employer which was under control of the Employee   5. any remuneration or payment made to the Employee by mistake or because of a misrepresentation made to the Employer, or to any other party by the Employee whether such misrepresentation was made fraudulently, negligently or innocently;   6. any other loss sustained by the Employer or any client or third party, caused by breach of contract or breach of Company rules in force from time to time, or as a result of negligence or dishonesty;   7. the excess of any insurance claim paid by the Employer in respect of any claim arising because of a breach of contract or breach of Company rules in force from time to time, or as a result of their negligence or dishonesty;   8. any unauthorised absence from employment;   9. any fines or charges imposed or levied against the Employer as a result of a breach of contract or breach of Company rules in force from time to time, or as a result of negligence or dishonesty.   10. without prejudice to the above and any other claim the Employer may have for damages for breach of contract or otherwise, in the event that the Employee leaves the employment without giving the notice required by this contract or, during the notice period where notice has been given, leaves before the expiry of that notice, without the authorisation of the Employer, the Employer shall be entitled to deduct one day’s pay for each day not worked during the notice period.   **§ 19**  **Expiration of claims**   1. All claims that ensue from the employment relationship should be asserted in text form by both parties within a deadline of six months from date of occurrence, but within three months of the date of leaving in the event of termination of the employment relationship; otherwise, they shall be forfeit. 2. If the other party to the contract rejects the claim or does not make a declaration within three weeks after the assertion, it shall be forfeit if it is not asserted by legal process within two months after the rejection or the expiry of the deadline.   **§ 20**  **Data protection**   1. The Employee shall be prohibited from processing the personal or business data that has been stored or of which he has gained knowledge as part of his activity for the employer, and from making it accessible to third parties, disclosing it or otherwise using it, for a purpose other than that of lawfully fulfilling his duties under the employment relationship. This obligation shall also apply after the end of the employee’s activity for the employer. 2. The Employee will be provided with a company email address. The email address shall only be used for professional purposes. The private usage of the email address is explicitly prohibited. The employer reserves the right to access the employee’s email account if there is an operational necessity. 3. The Employee is also obligated to comply with GDPR and the German Data Protection Act (BDSG) while collecting, storing, altering, transferring and using personal data as part of his activity for the Employer. 4. As a result, the Employee declares to agree that his personal data is collected, stored and processed for the purpose of payroll accounting. 5. The Employee acknowledges that his personal data, which are necessary for the performance and termination of the employment relationship or for exercising or fulfilling rights and obligations arising by law and from this contract, are collected by the Employer and are transmitted for these purposes outside the Federal Republic of Germany within the Employer's group of companies. 6. The employer undertakes to the employee that it will, take all necessary steps to comply with all necessary data protection regulations concerning employment relationship data.   **§ 21**  **Final provisions**   1. In addition, the statutory and collective-bargaining provisions possibly applicable later as well as other regulations, guidelines and operational arrangements of the Company in their version applicable at the time shall apply for the employment relationship, if nothing else results from this contract. 2. There are no collateral agreements outside of this contract. Amendments and additions to this contract must be in text form. This also applies to the rescission of this clause. The Employee therefore does not incur any rights arising from company practice. 3. Should individual provisions of this contract be or become invalid in whole or in part, this shall not affect the validity of the remaining provisions. Incomplete or invalid arrangements should be supplemented in such a way that another appropriate arrangement is found that comes closest economically to what the parties would have wanted to take into account the purpose pursued, if they had considered the incompleteness or invalidity. 4. This contract shall be subject to the exclusive application of the law of the Federal Republic of Germany. |
|  |  |

Unterzeichnet für und im Namen des Arbeitgebers / For and on behalf of the Employer

**Datum / Date:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Unterschrift / Signature:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Name in Druckbuchstaben / Print Name:** Peter Skulimma  
Managing Director  
Endava Berlin GmbH

**Unterschrift / Signature:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Name in Druckbuchstaben / Print Name:** Stephan Schindler  
Head of Delivery Unit  
Endava Berlin GmbH

Hiermit erkläre ich, dass ich die hier aufgeführten Bedingungen gelesen und verstanden habe und diese akzeptiere. / I have read and understood the terms and conditions set out above and agree to accept employment there under.

**Unterschrift / Signature:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Name in Druckbuchstaben / Print Name:** Martin Sejka

1. Mit der Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sind sowohl männliche wie weibliche Mitarbeiter gemeint. [↑](#footnote-ref-2)
2. Both male and female employees are meant with the designation "Employee". [↑](#footnote-ref-3)