



## Arbeitsvertrag

## Employment contract

zwischen

between

**NEW WORK AUSTRIA XING kununu Prescreen GmbH**

**NEW WORK AUSTRIA XING kununu Prescreen GmbH**

Schottenring 2-6, 1010 Wien

Schottenring 2-6, 1010 Vienna

– Arbeitgeber –

- Employer -

und

and

**Paul Norfolk**

**Paul Norfolk**

143 Wilmot Street, E2 OBU London, England

143 Wilmot Street, E2 OBU London, England

– Arbeitnehmer –

- Employee -

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.*

*For reasons of better readability, the simultaneous use of the language forms male, female and diverse (m/f/d) is waived. All personal terms apply equally to all genders.*



### § 1 Aufgabengebiet und Arbeitsort

(1) Der Arbeitnehmer wird als **Data Manager** beim Arbeitgeber beschäftigt. Dem Arbeitnehmer werden die jeweils der Funktion eines Data Manager betriebsorganisatorisch zugeordneten Aufgaben übertragen. Einzelheiten hinsichtlich der Art der Tätigkeit ergeben sich aus der Struktur der jeweils gegebenen Betriebsorganisation des Arbeitgebers.

(2) Tätigkeitsort ist Wien.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entspricht, oder auch gleichermaßen den Arbeitnehmer an einem anderen Ort einzusetzen.

### § 2 Beginn, Probezeit und Dauer

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am **01.10.2022**.

Das Arbeitsverhältnis wird unter der Bedingung des für die Ausübung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit erforderlichen Aufenthaltstitel und Beschäftigungsbewilligung (z.B. Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltstitel oder Visum) abgeschlossen. Der Verlust des Aufenthaltstitel bzw. der Beschäftigungsbewilligung berechtigt zur außerordentlichen Beendigung.

(2) Das Arbeitsverhältnis wird zunächst für die Dauer von sechs Monaten befristet zur Erprobung abgeschlossen. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Wird das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten über die Befristung hinaus fortgesetzt, geht es in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

(3) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ferner in §14 geregelt.

### § 3 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden ausschließlich der Pausen.

(2) Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Werktage richtet sich nach der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber ist berechtigt, unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von zwei Wochen eine andere Lage der Normalarbeitszeit zu bestimmen. Beginn und Ende der

### § 1 Field of activity and place of work

(1) The employee shall be hired as **Data Manager** at the employer. The employee shall be assigned the tasks related to the function of a Data Manager in terms of the company organisation. Details with regard to the type of activity result from the structure of the respective given company organization of the employer.

(2) The place of activity shall be Vienna.

(3) The employer shall be entitled, while safeguarding the interests of the employee, to assign the employee to another, equivalent activity or another field of work insofar as this corresponds to the employee's skills and knowledge. The employer shall also be entitled to assign the employee to another location.

### § 2 Start, probationary period and duration

(1) Employment will commence on **01.10.2022**.

The employment relationship is concluded subject to the condition of the residence title and work permit (e.g. residence permit, residence title or visa) required for the performance of the contractually owed activity. The loss of the residence title or work permit entitles to extraordinary termination.

(2) The employment relationship shall initially be concluded for a trial period of six months. The first month of the employment relationship shall be deemed to be the probationary period. If the employment relationship is continued by both parties beyond the fixed term, it shall become an employment relationship for an indefinite period.

(3) The termination of the employment relationship is further regulated in §14.

### § 3 Working time

(1) The normal weekly working time is 40 hours excluding breaks.

(2) The distribution of working time over working days shall be determined by agreement between the employer and the employee. The employer shall be entitled to determine a different position of the normal working hours subject to two weeks' notice. The beginning and end of daily working hours and breaks



täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen und Regelungen.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Anforderung oder bei Notwendigkeit ggf. auch Überstunden und Mehrarbeit, sowie Wochenend- und Feiertagsarbeit zu leisten, soweit dies durch Kollektivvertrag oder Gesetz zulässig ist.

#### § 4 Vergütung

(1) Aufgrund der ausgeübten Tätigkeit erfolgt eine Einstufung in die **Verwendungsgruppe 4 / 1. + 2. Verwendungsgruppenjahr**.

(2) Das monatliche Gehalt beträgt **EUR 3.928,57 brutto**. Darin enthalten ist das Grundgehalt gemäß §2g Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) für die Normalarbeitszeit in Höhe von EUR 2.307,70 brutto pro Monat.

Nach Ablauf der sechsmonatigen Befristung gem. § 2 Abs. 2 erhöht sich das monatliche Gehalt auf **EUR 4.142,86 brutto**.

(3) Mit dem Gesamtverdienst, welcher insbesondere das monatliche Gehalt sowie allfällige weitere Leistungen (Provisionen, Prämien, Boni, etc.) umfasst, sind sämtliche Tätigkeiten des Arbeitnehmers im Kalenderjahresdurchschnitt, inklusive Mehrarbeit und Überstunden sowie Reisezeiten und Dienstleistungen auch außerhalb der üblichen Betriebszeiten oder auch außerhalb des vereinbarten Arbeitsortes, insbesondere auch jene an Wochenenden und Feiertagen sowie in der Nacht, inklusive aller Zuschläge, selbst wenn allenfalls arbeitszeitrechtliche Höchstgrenzen überschritten werden, vollständig abgegolten. Als Beobachtungszeitraum für die Deckungsprüfung wird das Kalenderjahr vereinbart.

(4) Das 14. Monatsgehalt wird gemeinsam mit dem Junigehalt ausbezahlt. Das 13. Monatsgehalt wird gemeinsam mit dem Novembeergehalt ausbezahlt.

(5) Soweit der Arbeitgeber über die Zahlungen gemäß Abs. 2 hinaus Gratifikationen, Boni oder sonstige Sonderzahlungen neben dem laufenden Arbeitsentgelt gewährt, handelt es sich hierbei um freiwillige, einmalige, unverbindliche und jederzeit widerrufliche Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer von ihm jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung derartiger eventuell gewährter freiwilliger

shall be determined by the respective operational requirements and regulations.

(3) The employee undertakes to work overtime and extra hours, as well as weekend and holiday work, if requested or necessary, insofar as this is permitted by collective agreement or law.

#### § 4 Remuneration

(1) On the basis of the activity performed, the employee shall be classified in the **application group 4 / 1st + 2nd year of use group**.

(2) The monthly salary is **EUR 3.928,57 gross**. This includes the basic salary according to §2g Labour Contract Amendment Act (AVRAG) for normal working hours in the amount of EUR 2.307,70 gross per month.

After expiry of the six-month fixed term in accordance with § 2 Para. 2, the monthly salary increases to **EUR 4.142,86 gross**.

(3) With the total earnings, which include in particular the monthly salary as well as any other benefits (commissions, bonuses, etc.), all activities of the employee in the calendar year average, including overtime and extra hours as well as travel times and services also outside the usual operating hours or also outside the agreed place of work, in particular also those on weekends and public holidays as well as at night, including all surcharges, even if maximum limits under working time law are exceeded, are fully settled. The calendar year is agreed as the observation period for the coverage review.

(4) The 14th month's salary shall be paid together with the June salary. The 13th month's salary shall be paid together with the November salary.

(5) Insofar as the employer grants gratuities, bonuses or other special payments in addition to the current remuneration, these shall be voluntary, one-off, non-binding and at any time revocable benefits by the employer on the basis of a separate decision to be taken by the employer in each case. A legal claim to the repeated or permanent granting of such possibly granted voluntary benefits for the future does not arise even after repeated unconditional payment.



Leistungen für die Zukunft entsteht auch nach mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung nicht.

(6) Eine Abtretung oder Verpfändung der zu gewährenden Bezüge ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Arbeitgeber zulässig.

(7) Für den Fall einer irrtümlichen Gehaltsüberzahlung an den Arbeitnehmer ist dieser verpflichtet, alle überzahlten Beträge zurückzuzahlen.

(8) In der Vergütung gem. Abs 2 ist eine Home-Office-Pauschale in Höhe von € 20 monatlich enthalten, die der Abgeltung der Kosten des Arbeitnehmers gemäß § 2h Abs 3 zweiter Satz AVRAG dient. Die Steuerfreiheit dieses Pauschalbetrages richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und daher u.a. nach der Anzahl der tatsächlichen Homeoffice-Tage im Kalenderjahr. Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass im Nachhinein zu Unrecht steuerfrei belassene Bezüge durch Aufrollung korrigiert werden können.

(6) The remuneration to be granted may only be assigned or pledged with the prior written consent of the employer.

(7) In the event of an erroneous overpayment of salary to the employee, the employee shall be required to repay all amounts overpaid.

(8) The remuneration according to para 2 includes a home office lump sum of € 20 per month, which serves to compensate the employee's costs according to § 2h para 3 second sentence AVRAG. The tax exemption of this lump sum is based on the legal provisions and therefore, among other things, on the number of actual home office days in the calendar year. The employee takes note of the fact that remuneration that has been wrongly left tax-free can be corrected by rolling it up.

## **§ 5 Aufwendungen und sonstige Leistungen**

(1) Reisekosten und sonstige Aufwendungen im Interesse des Arbeitgebers werden dem Arbeitnehmer gegen Nachweis im Rahmen und nach Maßgabe der jeweils anwendbaren betrieblichen und gesetzlichen (insbesondere steuerrechtlichen) Vorschriften erstattet. Ansprüche auf Reiseaufwandsentschädigung müssen spätestens innerhalb von 4 Monaten nach Beendigung der Dienstreise, bei sonstigem Verfall, schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Die Versteuerung eines mit den in Abs. 1 genannten Leistungen eventuell verbundenen geldwerten Vorteils erfolgt nach den jeweils geltenden steuerrechtlichen Regelungen im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens und ist vom Arbeitnehmer zu tragen.

## **§ 5 Expenses and other services**

(1) Travel expenses and other expenses incurred in the interest of the employer shall be reimbursed to the employee against proof within the scope and in accordance with the respective applicable company and statutory (in particular tax law) regulations. Claims for reimbursement of travel expenses must be asserted in writing within 4 months of the end of the business trip at the latest, failing which they shall expire.

(2) The taxation of any pecuniary advantage associated with the benefits referred to in paragraph 1 shall be effected in accordance with the applicable tax regulations within the framework of the wage tax deduction procedure and shall be borne by the employee.

## **§ 6 Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der vom Arbeitgeber hierfür vorgesehenen Stelle, ansonsten dem Vorgesetzten, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich nach Kenntnis, möglichst vor dem Zeitpunkt der üblichen täglichen Arbeitsaufnahme auf dem jeweils betriebsüblichen Weg anzuzeigen, sowie auf Verlangen des Arbeitgebers die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.

## **§ 6 Preventing work**

(1) The employee shall be obliged to notify the office designated by the employer for this purpose, otherwise the superior, of any work prevention and its probable duration immediately after becoming aware of it, if possible before the time of the usual daily commencement of work, in the manner customary in the company, and to inform the employer of the reasons for the work prevention at the latter's request.



(2) Im Falle einer drei Tage überschreitenden Arbeitsunfähigkeit oder auf jederzeitiges Verlangen des Arbeitgebers ist eine ärztliche Krankenbestätigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die angegebene Zeit hinaus, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich darüber zu informieren und unverzüglich die entsprechende Krankenbestätigung, aus der die Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht, vorzulegen.

### **§ 7 Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen pro vollem Kalenderjahr (ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche). Mit dem freiwillig gewährten Urlaub, welcher über den gesetzlichen Anspruch hinausgeht, gelten etwaige sonstige Freistellungsansprüche, unabhängig davon ob sie auf Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag beruhen, als abgegolten. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub entsteht im Rumpfurlohsjahr für jeden begonnenen Monat im Ausmaß von 1/12 des Jahresurlaubes (§ 2 Abs 4 UrlG). Für das Rumpfurlohsjahr vom 01.10.2022 bis 31.12.2022 gebührt dem Arbeitnehmer ein aliquoter Urlaubsanspruch von 8 Arbeitstagen. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen.

(2) Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen.

(3) Der Arbeitnehmer darf Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber auf dem jeweils betriebsüblichen Weg und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange genehmigt oder festgelegt ist.

(4) Im Übrigen gelten etwaige betriebliche Urlaubsregelungen und/oder -übungen.

### **§ 8 Nebentätigkeiten, Wettbewerb und Beteiligungen**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebentätigkeiten aufzunehmen. Der Arbeitnehmer kann die Zustimmung des Arbeitgebers erhalten, wenn keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers dagegensprechen. Sollten nach erteilter Zustimmung zu einem späteren Zeitpunkt Umstände eintreten, die ein berechtigtes Interesse an der Nichtfortführung der Nebentätigkeit begründen, ist der Arbeitgeber berechtigt, seine Zustimmung zu widerrufen.

(2) In the event of incapacity for work exceeding three days or at the employer's request at any time, a medical certificate of incapacity for work shall be submitted. If the incapacity for work lasts beyond the specified period, the employee shall immediately inform the employer thereof and immediately submit the relevant sickness certificate showing the extension of the incapacity for work.

### **§ 7 Vacation**

(1) The employee shall have a holiday entitlement of 30 working days per full calendar year (based on a five-day week). Any other leave entitlements that may arise from collective agreements or other collective standards shall be compensated for with the leave entitlement exceeding the statutory entitlement. The holiday year is the calendar year. The holiday accrues in the short holiday year for each month started to the extent of 1/12 of the annual holiday (§ 2 Abs 4 UrlG). For the short holiday year from 01.10.2022 to 31.12.2022 the employee is entitled to an aliquot holiday entitlement of 8 working days. The holiday is to be taken as contiguously as possible.

(2) In principle, holiday shall be taken in the current calendar year.

(3) The employee may not take holiday until it has been approved or determined by the employer in the manner customary in the company and taking into account operational concerns.

(4) In all other respects, any company holiday regulations and/or exercises shall apply.

### **§ 8 Secondary activities, competition and shareholdings**

(1) The employee undertakes not to engage in secondary employment without the prior written consent of the employer. The employee may obtain the employer's consent if there are no legitimate interests of the employer against it. If, after consent has been given, circumstances arise at a later date which give rise to a legitimate interest in not continuing the secondary activity, the employer shall be entitled to revoke its consent.



(2) Während des Bestehens dieses Arbeitsvertrages ist es dem Arbeitnehmer untersagt, direkt oder indirekt (z. B. als Leiharbeiter), als freier Mitarbeiter oder als Arbeitnehmer für ein mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehendes Unternehmen zu arbeiten oder eigene unternehmerische Tätigkeiten zu entfalten, die mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz treten könnten.

(3) Während dieser Zeit ist es dem Arbeitnehmer nicht gestattet, sich direkt oder indirekt (z.B. über Dritte) an einem im Wettbewerb zu dem Arbeitgeber stehenden Unternehmen zu beteiligen. Ausgenommen hiervon sind Beteiligungen an Konkurrenzunternehmen von bis zu 1 % zum Zwecke der Finanzanlage, soweit die Beteiligung keinen unternehmerischen Einfluss vermittelt.

(2) During the existence of this employment contract the employee is prohibited from working directly or indirectly (e.g. as a temporary worker) as a freelancer or as an employee for a company competing with the employer or from developing his own entrepreneurial activities which could compete with the employer.

(3) During this period the employee is not permitted to directly or indirectly (e.g. via third parties) participate in a company competing with the employer. Excepted from this are participations in competing companies of up to 1 % for the purpose of financial investment, insofar as the participation does not convey any entrepreneurial influence.

### § 9 Geheimhaltung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Diese Pflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Gesellschaften, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. Die Geheimhaltung ist sowohl gegenüber Außenstehenden, als auch gegenüber anderen Mitarbeitern des Arbeitgebers, die mit dem betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind, zu wahren.

(2) Als Angelegenheiten vertraulicher Natur im Sinne des Abs (1) gelten jedenfalls (aber nicht ausschließlich):

- Datenbankdetails (Bewertungsinformationen, User-Daten etc.)
- Vertriebs- /Kundendetails (Preise, CRM, Unterlagen etc.)
- Umsatz / -Kostenentwicklung, Bilanzkennzahlen
- Eigenem Gehaltsschema und Sondervereinbarungen
- Plattform Ausbauiden / -projekte, Produktentwicklung
- Suchmaschinenoptimierung (Strategie, Dienstleister etc.)

### § 9 Secrecy

(1) The employee shall be obliged to maintain secrecy with regard to business and trade secrets as well as operational matters of a confidential nature which are designated as such by the management in writing or orally or which are obviously recognisable as such and not to make them accessible to third parties without the express permission of the management. This duty also extends to the affairs of other companies with which the employer has economic or organizational links. Secrecy must be maintained both vis-à-vis outsiders and other employees of the employer who are not directly involved in the matter in question.

(2) Matters of a confidential nature within the meaning of subsection (1) shall in any event (but not exclusively) include:

- database details (rating information, user data, etc.)
- sales/customer details (prices, CRM, documents, etc.)
- sales/cost development, balance sheet ratios
- own salary scheme and special agreements
- platform expansion ideas / projects, product development
- search engine optimization (strategy, service provider etc.)
- company information (group of shareholders, shareholdings, etc.)
- cooperations (strategy, cooperation partners, agreements etc.)
- marketing (strategy, service providers etc.)





- GmbH-Informationen (Gesellschafterkreis, Beteiligungsverhältnisse etc.)

- Kooperationen (Strategie, Kooperationspartner, Vereinbarungen etc.)

- Marketing (Strategie, Dienstleister etc.)

(3) Private Postings/Tweets etc. zu obigen Themenbereichen auf sämtlichen Social Media-Plattformen im Internet stellen ebenfalls einen Verstoß gegen die Geheimhaltungsklausel dar - auch wenn diese außerhalb der Arbeitszeiten erfolgen.

(4) Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrags und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

(5) Der Arbeitnehmer wird allgemeinen und speziellen Anweisungen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung Folge leisten. Im Zweifelsfall wird der Arbeitnehmer eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen.

(6) Vorträge oder Veröffentlichungen, welche die Interessen, Geschäftsfelder oder Produkte des Arbeitgebers berühren, bedürfen der schriftlichen vorherigen Einwilligung des Arbeitgebers.

(7) Im Fall des Zuwiderhandelns gegen die Bestimmungen dieses § 9 verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Zahlung einer Konventionalstrafe im Ausmaß von drei Bruttomonatsgehältern pro Verstoß, welche unmittelbar mit Geltendmachung der Ansprüche durch den Arbeitgeber fällig ist. Die Geltendmachung von weiteren Ansprüchen, insbesondere Unterlassungsansprüchen und/oder über die Höhe der Konventionalstrafe hinausgehenden Schadenersatzansprüchen bleibt ausdrücklich vorbehalten. Außerdem berechtigt die Zuwiderhandlung gegen die Geheimhaltungsklausel den Arbeitgeber zu arbeitsrechtlichen Schritten einschließlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund.

## **§ 10 Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge**

(1) Für Rechte an Erfindungen oder technischen Verbesserungen, die der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber oder im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber oder aufgrund von Arbeitserzeugnissen des Arbeitgebers gemacht oder erarbeitet hat, gelten die Bestimmungen des Patentgesetzes.

(3) Private postings/tweets etc. on the above topics on all social media platforms on the internet also constitute a breach of the confidentiality clause - even if they are made outside working hours.

(4) The obligation to maintain secrecy shall commence upon signature of this agreement and shall continue beyond the termination of the employment relationship.

(5) The employee will comply with general and specific instructions of the employer on confidentiality. In case of doubt, the employee will obtain an instruction from the employer on the confidentiality of certain facts.

(6) Presentations or publications which affect the interests, business areas or products of the employer require the prior written consent of the employer.

(7) In the event of a breach of the provisions of this § 9, the employee undertakes to pay a contractual penalty amounting to three gross monthly salaries per breach, which shall be due immediately upon assertion of the claims by the employer. The right to assert further claims, in particular claims for injunctive relief and/or claims for damages exceeding the amount of the contractual penalty, is expressly reserved. In addition, the violation of the confidentiality clause entitles the employer to take steps under labour law, including the termination of the employment relationship for good cause.

## **§ 10 Inventions and technical improvement proposals**

(1) The provisions of the Patent Act shall apply to rights on inventions or technical improvements made or developed by the employee during his employment for the employer or in connection with his employment for the employer or on the basis of work products of the employer.



(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede von ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindung nach Abs. 1 dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu melden und hierbei kenntlich zu machen, dass es sich um die Meldung einer Erfindung handelt.

(2) The employee shall be obliged to notify the employer in writing without undue delay of any invention made by him during the term of employment in accordance with subsection 1 and to make it clear that the notification is of an invention.

### **§ 11 Urheberrechte und verwandte Schutzrechte**

### **§ 11 Copyrights and related rights**

(1) Der Arbeitnehmer überträgt sämtliche Rechte am Arbeitsergebnis, insbesondere sämtliche Marken- und sonstigen Kennzeichenrechte, urheberrechtliche Nutzungsrechte, Geschmacks-musterrechte, verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechts (einschließlich aller Entwicklungsstufen) und sonstige Immaterialgüterrechte, die er während der Zeit seiner Tätigkeit erwirbt, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkt ausschließlich auf den Arbeitgeber, wenn diese

(1) The employee shall transfer all rights to the work product, in particular all trademark rights and other labelling rights, rights of use under copyright law, design rights, neighbouring rights within the meaning of copyright law (including all stages of development) and other intellectual property rights which he acquires during the period of his employment, exclusively to the employer, without any restrictions as to time, place or content, if such rights are

a) im Zusammenhang mit den geschäftlichen Aktivitäten für den Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer erworben wurden oder

(a) acquired by the employee in connection with the business activities for the employer; or

b) unter Verwendung von Material, das von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurde, während oder außerhalb der Arbeitszeit entwickelt oder erworben wurden, oder

(b) developed or acquired during or outside working hours using materials provided by the employer; or

c) mit seiner Arbeit während des Zeitraums des Anstellungsvertrags mit dem Arbeitgeber zusammenhängen.

(c) are related to his work during the period of his contract of employment with the employer.

(2) Die Übertragung schließt auch Rechte ein, die vor Aufnahme der Tätigkeit für den Arbeitgeber erworben wurden, sofern die unter Abs. 1 lit a bis c genannten Voraussetzungen zutreffen.

(2) The transfer shall also include rights acquired prior to the commencement of employment with the employer, provided that the conditions set out in para 1 lit a to c apply.

(3) Die Übertragung nach Abs. 1 und 2 umfasst unter anderem die Befugnis des Arbeitgebers, die Werke im In- und Ausland in körperlicher und unkörperlicher Form – entgeltlich oder unentgeltlich – zu nutzen, öffentlich wiederzugeben, zu vervielfältigen, zu verbreiten, in digitaler oder analoger Form auf Bild-, Daten- und Tonträger aller Art aufzunehmen und diese ihrerseits zu vervielfältigen und zu verbreiten. Die Übertragung umfasst insbesondere auch die Befugnis, das Werk interaktiv auf elektronischem Weg (CD-ROM, Internet, proprietäre Online-Dienste etc.) auf allen derzeit bekannten Übertragungswegen, wie Kabel, Satellit, Funkübertragungssystemen, einschließlich WAP, GPRS und HSCSD (HSMD) und auf dem Übertragungssystem UMTS/IMT 2000, nutzbar zu machen.

(3) The transfer pursuant to paras. 1 and 2 shall include, inter alia, the authority of the employer to use the works in Germany and abroad in tangible and intangible form - against payment or free of charge - to publicly reproduce, duplicate, distribute, record in digital or analogue form on image, data and sound carriers of all kinds and to reproduce and distribute these in turn. The transfer also includes, in particular, the right to make the work available for interactive use by electronic means (CD-ROM, internet, proprietary online services, etc.) on all currently known transmission paths, such as cable, satellite, radio transmission systems, including WAP, GPRS and HSCSD (HSMD) and on the UMTS/IMT 2000 transmission system.

(4) §§ 40b und 40c UrhG bleiben unberührt.

(4) Sections 40b and 40c UrhG shall remain unaffected.





(5) Sämtliche vorstehenden Rechte sind dem Arbeitgeber spätestens zum Zeitpunkt ihrer Entstehung als ausschließliche Rechte auch über den Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsverhältnisses hinaus eingeräumt bzw. übertragen und können von dem Arbeitgeber nach freiem Belieben ganz oder teilweise auch in Form einer ausschließlichen oder nicht ausschließlichen Berechtigung genutzt, ausgewertet und auf Dritte weiter übertragen werden bzw. als ausschließliche oder einfache Nutzungsrechte eingeräumt oder zur Auswertung überlassen werden, ohne dass es einer Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf.

(6) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die für die Übertragung und/oder Einräumung der vorstehenden Rechte erforderlichen Handlungen vorzunehmen und Erklärungen abzugeben.

(7) Der Arbeitnehmer räumt dem Arbeitgeber insbesondere das Recht ein, die von ihm geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen zu bearbeiten und zu ändern sowie die so bearbeiteten oder geänderten Werke zu vervielfältigen, zu veröffentlichen und zu verbreiten.

(8) Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind sich bewusst, dass einzelne der von den vorstehenden Rechtseinräumungen umfassten Nutzungsarten in ihrer zukünftigen wirtschaftlichen Bedeutung möglicherweise noch nicht vollständig eingeschätzt werden können. Da der Arbeitgeber im Hinblick auf das hohe mit seinen Produktionen eingegangene wirtschaftliche Risiko darauf angewiesen ist, die Produktionen in Zukunft auch in allen Nutzungsarten, die heute technisch noch unbekannt sein mögen, auszuwerten, erklären sich der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ausdrücklich damit einverstanden, dass der Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer Nutzungsrechte auch an solchen heute technisch noch unbekannten Nutzungsarten eingeräumt erhält.

(9) Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung oder Verwertung der Nutzungsrechte besteht nicht. Das dem Arbeitnehmer nach § 29 UrhG eventuell zustehende Recht auf vorzeitige Auflösung des Nutzungsvertragsverhältnisses wegen Nichtausübung der jeweils eingeräumten bzw. übertragenen Nutzungsrechte ist für die Dauer von drei Jahren ab deren Einräumung bzw. Übertragung ausgeschlossen. Das Recht auf vorzeitige Auflösung kann erst ausgeübt werden, nachdem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber

(5) All of the aforementioned rights are granted or transferred to the employer at the latest at the time of their creation as exclusive rights, even beyond the time of termination of the employment relationship, and may be used, exploited and further transferred to third parties by the employer at his discretion, in whole or in part, also in the form of an exclusive or non-exclusive right, or granted or transferred for exploitation as exclusive or simple rights of use, without the need for the employee's consent.

(6) The employee undertakes to perform the acts and make the declarations required for the transfer and/or granting of the above rights.

(7) The employee shall in particular grant the employer the right to edit and modify the works and other performances created by him and to reproduce, publish and distribute the works thus edited or modified.

(8) The employee and the employer are aware that individual types of use covered by the above grants of rights may not yet be fully assessed in terms of their future economic significance. Since the employer, in view of the high economic risk assumed with its productions, is dependent on exploiting the productions in the future also in all types of use which may be technically unknown today, the employee and the employer expressly agree that the employer shall be granted rights of use by the employee also in such types of use which are technically unknown today.

(9) The employer shall not be obliged to register or exploit the rights of use. The employee's possible right under Section 29 UrhG to premature termination of the usage agreement due to non-exercise of the usage rights granted or transferred in each case shall be excluded for a period of three years from their granting or transfer. The right to premature termination may only be exercised after the employee has granted the employer a reasonable period of grace with a request to make use of the rights specified in detail.

(10) The employee agrees that the Employee shall not be named and designated as the author in the context of the exploitation of the rights which are the subject matter of the contract.



eine angemessene Nachfrist unter Aufforderung zu im Einzelnen bezeichneten Nutzungen gesetzt hat.

(10) Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass eine Benennung und Bezeichnung des Arbeitnehmers als Urheber im Rahmen der Verwertung der vertragsgegenständlichen Rechte nicht erfolgt.

(11) Sämtliche von dem Arbeitnehmer etwa geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen sind Bestandteil der Arbeitsaufgabe im Sinne dieses Vertrags. Diese Werke und sonstigen Leistungen und alle eventuellen Ansprüche des Arbeitnehmers für Einräumung bzw. Übertragung der Rechte sind mit der Vergütung gemäß § 4 vollständig abgegolten und zwar auch für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

(11) All works and other services possibly created by the employee shall be part of the work assignment within the meaning of this contract. These works and other services and all possible claims of the employee for the granting or transfer of rights are fully compensated with the remuneration according to § 4, also for the time after the termination of the employment relationship.

### **§ 12 Telefon-, EDV-, E-Mail- und Internet-Nutzung**

Die betrieblichen EDV-Einrichtungen (Computer, Geräte und Programme), Telekommunikationseinrichtungen (Telefone, Telefax, Internet, E-Mail) und Kopiergeräte dürfen nur im Rahmen der jeweils geltenden betrieblichen Bestimmungen genutzt werden. Der Arbeitgeber behält sich eine jederzeitige Änderung dieser betrieblichen Bestimmungen vor.

### **§12 Telephone, EDP, e-mail and Internet use**

The company's IT equipment (computers, devices and programs), telecommunications equipment (telephones, fax, internet, e-mail) and photocopiers may only be used within the framework of the applicable company regulations. The employer reserves the right to change these company regulations at any time.

### **§ 13 Datenschutz**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Wahrung des Datengeheimnisses nach den jeweils anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitnehmer hat Daten aus Datenanwendungen, die ihm ausschließlich auf Grund seiner berufsmäßigen Beschäftigung anvertraut wurden oder zugänglich geworden sind, unbeschadet sonstiger gesetzlicher Verschwiegenheitspflichten, geheim zu halten, soweit kein rechtlich zulässiger Grund für eine Übermittlung der anvertrauten oder zugänglich gewordenen Daten besteht (Datengeheimnis). Er darf Daten nur auf Grund einer ausdrücklichen Anordnung des Arbeitgebers übermitteln. Diese Verpflichtung besteht über das Ende der Tätigkeit für den Arbeitgeber hinaus.

(2) Bei Verstößen gegen das Datengeheimnis drohen Freiheits- oder Geldstrafen. Zudem können Verstöße gegen das Datengeheimnis erhebliche Schadenersatzansprüche und arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur Entlassung begründen.

(3) Mit Unterzeichnung dieses Arbeitsvertrages erklärt der Arbeitnehmer, über die Verpflichtung auf das Datengeheimnis und die sich darauf ergebenden Verhaltensweisen unterrichtet worden zu sein. Die sich

### **§ 13 Data protection**

(1) The employee undertakes to maintain data secrecy in accordance with the applicable statutory provisions. The employee shall keep data from data applications which have been entrusted to him or have become accessible to him exclusively on the basis of his professional employment secret, without prejudice to other statutory duties of confidentiality, insofar as there is no legally permissible reason for transmitting the data entrusted or having become accessible (data secrecy). The employee may only transfer data on the basis of an express order from the employer. This obligation continues beyond the end of the activity for the employer.

(2) Violations of data secrecy may result in imprisonment or fines. In addition, breaches of data secrecy may give rise to substantial claims for damages and sanctions under employment law, up to and including dismissal.

(3) By signing this employment contract, the employee declares that he has been informed of the obligation to maintain data secrecy and the conduct resulting therefrom. The confidentiality obligations arising from this employment contract shall not be affected by this obligation.



aus diesem Arbeitsvertrag ergebenden Geheimhaltungsverpflichtungen werden durch diese Verpflichtung nicht berührt.

#### **§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist beendet werden.

(2) Nach Ablauf der Probezeit – während der Befristung – kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten ordentlich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen jeweils zum 15. und/oder Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

(3) Nach Ablauf der Befristung kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen, mindestens jedoch einer Frist von 2 Monaten, jeweils zum 15. oder Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfristen gelten nicht nur für den Arbeitgeber, sondern in gleicher Art und Weise auch für den Arbeitnehmer. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

(4) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

(5) Sollte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber Beträge aufgrund von Gehaltsvorschüssen oder ähnlichen Vorauszahlungen schulden, werden sämtliche Beträge sofort fällig und – unter Beachtung allenfalls anwendbarer Pfändungsgrenzen – aufrechenbar. Dem Arbeitnehmer gewährte Darlehen gelten mit Ausspruch der Kündigung als ordentlich mit einer Frist von einem Monat gekündigt. Entsprechendes gilt bei Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitnehmer.

#### **§ 15 Herausgabe von Arbeitsmitteln und Unterlagen**

(1) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers - aber auch bei längerer Abwesenheit im Unternehmen wie im Falle von Kündigung, Freistellung oder Ähnlichem - sämtliche Arbeitsunterlagen, -mittel und -ergebnisse, insbesondere auch Unterlagen, Urkunden, Aufzeichnungen, Notizen, Entwürfe oder hiervon gefertigte Durchschriften oder Kopien, gleichgültig auf welchem Datenträger, an den Arbeitgeber zurück- bzw. herauszugeben. Bei

#### **§ 14 Termination of the employment relationship**

(1) During the probationary period, the employment relationship may be terminated by either party at any time without giving reasons and without notice.

(2) After expiry of the probationary period - during the fixed term - the employment relationship may be terminated by either party with due notice in accordance with the statutory periods of notice on the 15th and/or last day of each calendar month.

(3) After expiry of the fixed term, the employment relationship may be terminated by either party in compliance with the statutory notice periods, but at least a notice period of 2 months, in each case on the 15th or last day of each calendar month. Statutory extensions of the notice periods shall apply not only to the employer but also in the same way to the employee. The right to extraordinary termination remains unaffected.

(4) Any termination must be in writing.

(5) If the employee owes the employer amounts on the basis of salary advances or similar advance payments when the employer gives notice of termination, all amounts shall become due immediately and - taking into account any applicable garnishment limits - may be offset. Loans granted to the employee shall be deemed to have been duly terminated with one month's notice upon notice of termination being given. The same shall apply if the employee gives notice of termination.

#### **§15 Release of work equipment and documents**

(1) At the employer's request - but also in the event of prolonged absence from the company, such as in the case of dismissal, leave of absence or similar - the employee shall return or surrender to the employer all work documents, resources and results, in particular also documents, deeds, records, notes, drafts or copies made thereof, irrespective of the data carrier. Upon termination of the employment relationship, the employee shall do so without being asked to do so.



Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat er dies unaufgefordert zu tun.

(2) Dieselbe Verpflichtung gilt hinsichtlich sämtlicher weiterer Sachen und Gegenstände, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen, wie beispielsweise Firmenfahrzeug, Berechtigungskarten, Schlüssel, Mobiltelefon, Laptop oder Ähnliches.

(3) Verstößt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Herausgabepflicht von Arbeitsmitteln und Unterlagen, verpflichtet er sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe der auf einen Zeitraum von einem Monat entfallenden festen Bruttovergütung (§ 4 Abs. 2). Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach den gesetzlichen Bestimmungen einen weitergehenden Schaden geltend zu machen. Auf den insgesamt entstandenen Schaden ist dann die Vertragsstrafe anzurechnen.

(2) The same obligation shall apply with regard to all other property and objects owned by the employer, such as company vehicle, authorization cards, keys, mobile phone, laptop or similar.

(3) If the employee intentionally or through gross negligence violates the obligation to surrender work equipment and documents, the employee shall be obligated to pay a contractual penalty in the amount of the fixed gross remuneration attributable to a period of one month (Section 4 (2)). The employer is entitled to claim further damages in accordance with the statutory provisions. The contractual penalty shall then be offset against the total damage incurred.

#### **§ 16 Konkurrenzklausel**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach Ende des Arbeitsverhältnisses für die Dauer von zwölf Monaten weder eine Tätigkeit im Geschäftszweig und Einzugsgebiet der Gesellschaft bei einem und / oder für ein Konkurrenzunternehmen aufzunehmen, noch selbst ein solches zu errichten oder sich mittelbar oder unmittelbar, direkt oder indirekt an einem solchen zu beteiligen. Geschäftszweig ist insbesondere der Betrieb eines internet- bzw. softwarebasierten Bewerbermanagementportals sowie das Betreiben eines Internetportals für Arbeitgeberbewertungen und Stellenangebote.

#### **§ 16 Competition clause**

The employee undertakes not to take up any activity in the business sector and catchment area of the company with and/or for a competitor company for a period of twelve months after the end of the employment relationship, nor to set up such a company himself or to participate directly or indirectly in such a company. The company's line of business is, in particular, the operation of an internet- or software-based applicant management portal and the operation of an internet portal for employer evaluations and job offers.

#### **§ 17 Abwerbeverbot**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer und für einen Zeitraum von 12 Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses jede Abwerbung oder Beteiligung an der Abwerbung eines Mitarbeiters der Gesellschaft zu unterlassen.

(2) Für jeden Fall der Zuwiderhandlung verpflichtet sich der Arbeitnehmer, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe der auf einen Zeitraum von drei Monaten entfallenden festen Vergütung (§ 4 Abs. 2) zu zahlen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach den gesetzlichen Bestimmungen einen weitergehenden Schaden geltend zu machen. Auf den insgesamt entstandenen Schaden ist dann die Vertragsstrafe anzurechnen.

#### **§ 17 Non-solicitation**

(1) The employee undertakes to refrain from any enticement or participation in the enticement of an employee of the company during the term and for a period of 12 months after termination of the contractual relationship.

(2) For each case of infringement, the employee undertakes to pay to the employer a contractual penalty in the amount of the fixed remuneration attributable to a period of three months (Section 4 (2)). The employer is entitled to claim further damages in accordance with the statutory provisions. The contractual penalty shall then be offset against the total damage incurred.



### **§ 18 Rechtswahl und Kollektivvertrag**

- (1) Das Arbeitsverhältnis und der Arbeitsvertrag unterliegen österreichischem Recht.
- (2) Der derzeit auf das Arbeitsverhältnis gesetzlich anwendbare Kollektivvertrag ist der Kollektivvertrag für Angestellte in Betrieben der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien.

### **§ 19 Verfall von Ansprüchen**

Soweit der Kollektivvertrag nichts Gegenteiliges regelt müssen Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die generellen Verjährungs- und Verfallsfristen gewahrt.

### **§ 20 Mitarbeitervorsorgekasse**

Dieser Vertrag unterliegt den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes. Die betriebliche Vorsorgekasse ist die Valida Vorsorgekasse, Mooslackengasse 12, 1190 Wien.

### **§ 21**

#### **Schlussbestimmungen/Schriftformerfordernis**

- (1) Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber alle Änderungen über die Angaben zu seiner Person, soweit sie für den Arbeitsvertrag von Bedeutung sind, unverzüglich mitteilen. Der Arbeitnehmer versichert, unter der jeweils angegebenen Adresse postalisch erreichbar zu sein und der Gesellschaft Änderungen der Zustelladresse unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Aus der Nichtbeachtung dieser Verpflichtung etwa entstehende Nachteile gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.
- (2) Dieser Arbeitsvertrag ersetzt alle eventuellen vorherigen Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien über das Arbeitsverhältnis.
- (3) Änderungen, Ergänzungen und die Aufhebung dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst.
- (4) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

### **§18 Choice of law and collective agreement**

- (1) The employment relationship and the employment contract shall be governed by Austrian law.
- (2) The collective agreement currently legally applicable to the employment relationship is the collective agreement for employees in companies of the advertising and market Communication section Vienna.

### **§19 Forfeiture of claims**

Unless otherwise stipulated in the collective agreement, the employee's claims arising from the employment relationship must be asserted in writing to the employer within three months of the due date, otherwise they shall be forfeited. If the claim is asserted in due time, the general limitation and forfeiture periods shall be observed.

### **§ 20 Employee pension fund**

This contract is subject to the provisions of the Corporate Employee and Self-Employed Pension Act. The company pension fund is Valida Vorsorgekasse, Mooslackengasse 12, 1190 Vienna.

### **§ 21 Final provisions/requirement of written form**

- (1) The employee shall notify the employer without delay of any changes to his personal details insofar as they are relevant to the employment contract. The employee warrants that he can be reached by post at the address given in each case and that he will notify the company in writing without delay of any changes to the address for service. Any disadvantages arising from non-compliance with this obligation shall be borne by the employee.
- (2) This employment contract replaces any previous agreements between the contracting parties concerning the employment relationship.
- (3) Amendments, supplements and the cancellation of this contract must be made in writing to be effective. This also applies to the amendment of this written form clause itself.
- (4) There are no verbal ancillary agreements.



## § 22 Salvatorische Klausel

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

(2) Anstelle einer ungültigen / unwirksamen Bestimmung soll, soweit rechtlich zulässig, eine andere angemessene Regelung gelten, die die Parteien (wirtschaftlich) gewählt hätten, wäre Ihnen die Ungültigkeit / Unwirksamkeit bekannt gewesen.

## § 22 Severability clause

(1) Should individual provisions of this contract be or become invalid in whole or in part, the validity of the remaining provisions shall remain unaffected.

(2) Instead of an invalid / ineffective provision, another appropriate provision shall apply, insofar as legally permissible, which the parties would have chosen (economically) if they had been aware of the invalidity / ineffectiveness.

Wien, 03 August 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nina Zimmermann', written over a horizontal line.

Nina Zimmermann  
Geschäftsführerin

London, 06 August 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Paul Norfolk', written over a horizontal line.

Paul Norfolk

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Simone Kleckner', written over a horizontal line.

Simone Kleckner  
Senior Manager Human Resources





## Vereinbarung über gleitende Arbeitszeit

Zwischen

**NEW WORK AUSTRIA XING kununu Prescreen GmbH**

Schottenring 2-6, 1010 Wien

– Arbeitgeber –

und

**Paul Norfolk**

143 Wilmot Street, E2 0BU London, England

– Arbeitnehmer –

wird folgende schriftliche Einzelvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit gemäß § 4b Arbeitszeitgesetz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (im folgenden Parteien genannt) abgeschlossen:

### 1. Allgemeines

Nach Maßgabe dieser Vereinbarung sowie im Rahmen der bestehenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen, kann der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Arbeitszeit grundsätzlich selbst bestimmen. Dabei sind jedoch die betrieblichen Interessen zu berücksichtigen und muss die Erfüllung der vereinbarten Aufgaben gewährleistet sein.

Die gleitende Arbeitszeit setzt ein besonderes Maß an Selbstorganisation voraus. Sie baut auf den Prinzipien partnerschaftlicher Mitverantwortung, fairer Mitgestaltung und hoher Eigenverantwortlichkeit auf. Die Zeiteinteilung hat deshalb in Abstimmung mit den anderen Arbeitnehmern stets so zu erfolgen, dass ein reibungsloses Funktionieren des Betriebes sichergestellt ist.

### 2. Gleitzeitrahmen

Der Gleitzeitrahmen ist jener zeitliche Rahmen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse den Beginn und das Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann. Der Gleitzeitrahmen ist folgendermaßen festgelegt:

Arbeitsbeginn: **6 Uhr 00**  
Arbeitsende: **20 Uhr 00**

Jeweils von **Montag - Freitag**

Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens sind von der jeweiligen Führungskraft zu genehmigen.

### 3. Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit

Fiktive Normalarbeitszeit ist jene Arbeitszeit, die als Grundlage für bezahlte Abwesenheiten des Arbeitnehmers (z.B. bezahlte Dienstverhinderungen, Feiertage, Urlaube) herangezogen wird. Ist der

Arbeitnehmer an der Erbringung der Arbeitsleistung gerechtfertigt verhindert und löst dies einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber aus (insb. Krankenstand, Urlaub, Dienstverhinderung aus



wichtigem persönlichem Grund), so erfolgt die Verbuchung der Arbeitszeit unter Zugrundelegung der fiktiven Normalarbeitszeit.

Die im anzuwendenden Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die fiktive wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt daher 8 Stunden und wird auf die einzelnen Wochentage folgendermaßen verteilt:

Montag – Freitag: **9 Uhr bis 17:30 Uhr**  
(inkl. einer 30-minütigen unbezahlten Pause)

#### **4. Kernzeit / Mindestbesetzungszeit**

Es wird **keine Kernzeit** vereinbart, es sind jedoch **pro Arbeitstag min. 5 Stunden** Arbeitszeit zu leisten. Für Teilzeitkräfte wird die Mindestarbeitszeit gegebenenfalls abweichend (je nach Aufteilung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auf die Anzahl der Arbeitstage) aliquot geregelt, beträgt aber min. 3 Stunden pro Tag. Während dieser Zeit hat der Arbeitnehmer jedenfalls an seinem Arbeitsplatz anwesend zu sein (entweder im Büro oder im Home- bzw. Mobile-Office), ausgenommen Mittagspause, vereinbarter Zeitausgleich und gerechtfertigte Dienstverhinderung.

#### **5. Tägliche Ruhepause**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei einer Gesamtdauer seiner Tagesarbeitszeit von mehr als 6 Stunden die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Die Ruhepause kann auf Wunsch des Arbeitnehmers in zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder auch in drei Ruhepausen von je zehn Minuten geteilt werden.

#### **6. Höchstzulässige Dauer der täglichen Normalarbeitszeit**

Die tägliche Höchstarbeitszeit ist mit **10 Stunden** begrenzt, die wöchentliche Höchstarbeitszeit mit 60 Stunden. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die höchst zulässige Dauer der Arbeitszeit einzuhalten.

Weiters ist das freie Zeiteinteilungsrecht des Arbeitnehmers mit den höchstzulässigen Arbeitszeiten nach Arbeitszeitgesetz (AZG) wie folgt begrenzt: die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (Ist-Arbeitszeit) darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen höchstens 48 Stunden betragen. Der Arbeitnehmer ist weiters verpflichtet, die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes zu beachten, insbesondere muss die tägliche Ruhezeit mindestens 11 Stunden betragen.

Für werdende und stillende Mütter darf die tägliche Arbeitszeit höchstens 9 Stunden, und die Wochenarbeitszeit höchstens 40 Stunden betragen (§ 8 MSchG).

Im Falle einer gesetzlichen und/oder kollektivvertraglichen Änderung der höchstzulässigen Arbeitszeiten im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit etc. ändern sich die angeführten Grenzen entsprechend.

#### **7. Dauer der Gleitzeitperiode**

Gleitzeitperiode ist jener Zeitraum, innerhalb dessen die wöchentliche Normalarbeitszeit im Wochendurchschnitt das Ausmaß der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit zuzüglich bestehender Übertragungsmöglichkeiten nicht überschreiten darf. Während der Gleitzeitperiode wird Zeitguthaben bzw. Zeitschuld ausgeglichen.

Die Gleitzeitperiode beträgt **12 Monate** und deckt sich mit dem jeweiligen Kalenderjahr, dies gilt auch für Eintritte nach dem 1.1. eines Jahres. Das erste Gleitzeitjahr gilt als Rumpfsjahr (Eintrittsdatum bis 31.12).



## 8. Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben und Zeitschulden

Der Arbeitnehmer kann ein am Ende der Gleitzeitperiode bestehendes Zeitguthaben im Ausmaß der im Angestelltendienstvertrag **vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit** (bei Vollzeit maximal **40 Stunden**) in die nächste Gleitzeitperiode übertragen. Die übertragenen Stunden sind keine Überstunden, sondern stellen Normalarbeitszeit dar.

Der Arbeitnehmer kann eine am Ende der Gleitzeitperiode bestehende Zeitschuld im Ausmaß der  **Hälfte** der im Angestelltendienstvertrag **vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit** (bei Vollzeit maximal **20 Stunden**) in die nächste Gleitzeitperiode übertragen. Überschreitet am Ende einer Gleitzeitperiode die tatsächliche Zeitschuld dieses maximal übertragbare Ausmaß, wird die Differenz zwischen maximaler Übertragungsmöglichkeit und tatsächlicher Zeitschuld mit dem Normalstundensatz bei der Monatsabrechnung in Abzug gebracht, es sei denn, es liegen im Einzelfall berücksichtigungswürdige Gründe (wie zB Langzeitkrankenstand) vor, die einem zeitgerechten Ausgleich tatsächlich entgegengestanden sind. In einem solchen Fall können ausnahmsweise Zeitschulden in einem höheren Ausmaß in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden.

## 9. Verbrauch von Zeitguthaben

Ein entstandenes Zeitguthaben wird dadurch verbraucht, in dem der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Gleitmöglichkeit die Arbeitsleistung früher bzw. später beginnt und früher bzw. später beendet.

Die Konsumation von ganzen freien Tagen (Gleittagen/Zeitausgleichstagen) ist grundsätzlich nicht gestattet.

## 10. Arbeitszeitaufzeichnung

Der Beginn und das Ende der Arbeitszeit werden durch elektronische Zeiterfassung aufgezeichnet. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Beginn und Ende seiner täglichen Arbeitszeit durch entsprechende Einträge im Zeiterfassungssystem aufzuzeichnen. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitszeiten im Home- bzw. Mobile-Office sowie bei Dienstreisen.

In den Fällen berechtigter Abwesenheit vom Arbeitsort (z.B. bezahlte Dienstverhinderungen, Feiertage, Urlaube) wird für die Zeiterfassung die fiktive Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers zugrunde gelegt.

Darüber hinaus wird festgehalten, dass Dienstverhinderungen während der Arbeitszeit tunlichst zu vermeiden sind und lediglich nicht aufschiebbare Termine wahrzunehmen sind.

## 11. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

am Ende des Arbeitsverhältnisses Zeitschulden oder Zeitguthaben offen, so werden bei der Endabrechnung Zeitguthaben in Geld bzw. mit einer allfälligen All-In- oder Überstundenpauschale abgegolten, Zeitschulden mit dem Normalstundensatz von der Endabrechnung abgezogen.

## 12. Eingriff in das Zeiteinteilungsrecht

Dem Arbeitgeber bleibt es vorbehalten, bei betrieblicher Notwendigkeit in das freie Zeiteinteilungsrecht des Arbeitnehmers einzugreifen.

Der Arbeitgeber ist auch berechtigt, einzelne Arbeitnehmer vorübergehend oder dauerhaft von der Gleitzeit auszuschließen, wenn dies aus arbeitsorganisatorischen oder in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Gründen notwendig ist. Diesfalls gilt – sofern im Einzelfall nichts Abweichendes vereinbart wird – die in dieser Vereinbarung geregelte fiktive Normalarbeitszeit als neue Arbeitszeit.



### 13. Inkrafttreten


Diese Vereinbarung tritt am 01.10.2022 in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die Vereinbarung hat keinerlei Auswirkung auf die mit dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarungen über das Ausmaß und die Lage der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Der Arbeitgeber behält sich das Recht auf Änderung dieser Vereinbarung vor. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die gleitende Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des § 19c AZG unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende aufzuheben, soweit dies aus arbeitsorganisatorischen oder in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Gründen notwendig ist. Diesfalls gilt die in dieser Vereinbarung festgelegte fiktive Normalarbeitszeit als neue Arbeitszeit. Der Arbeitgeber ist berechtigt, auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit nach Maßgaben des § 19c AZG anzuordnen.

Im Übrigen gelten die mit dem Arbeitnehmer getroffenen Anstellungsbedingungen unverändert weiter.

Wien, 03.08.2022

London, 06 August 2022

DocuSigned by:  
  
A06B3344CA764E2...

Nina Zimmermann  
Geschäftsführerin



Paul Norfolk

DocuSigned by:  
  
634D3A1202F34E1...

Simone Kleckner  
Senior Manager Human Resources



## Home Office Vereinbarung

Zwischen

**NEW WORK AUSTRIA XING kununu Prescreen GmbH**

Schottenring 2-6, 1010 Wien  
– Arbeitgeber –

und

**Paul Norfolk**

143 Wilmot Street, E2 0BU London, England  
– Arbeitnehmer –

wird folgende Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag geschlossen:

**Ab 01.10.2022 wird Home Office im Sinne des § 2h AVRAG vereinbart.** Die Art der Tätigkeit entspricht jener im Büro, Ort der Erbringung der Arbeitsleistung ist die Wohnadresse des Arbeitnehmers (Haupt- oder Nebenwohnsitz), die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten in Österreich. Änderungen der Wohnadresse sind dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Es wird auf § 21 des Arbeitsvertrages verwiesen.

Die Vereinbarung des Home Office ist freiwillig. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer zum Arbeitseinsatz in der betrieblichen Arbeitsstätte anzuweisen, wenn er dies aus betrieblichen Gründen für notwendig erachtet.

### **Arbeitszeit**

Die Verteilung der Arbeitszeit zwischen Büro und Home Office wird zwischen dem Arbeitnehmer und der jeweiligen Führungskraft vereinbart und ist grundsätzlich mit maximal 60% der monatlichen Normalarbeitszeit im Home Office begrenzt. Es kann – nach gesonderter Absprache mit der Führungskraft – das Ausmaß der Arbeitszeit im Homeoffice über dieses Ausmaß hinaus vereinbart werden. Es ist darüber hinaus im Zeiterfassungssystem aufzuzeichnen, ob die Arbeit im Büro oder im Home Office erbracht wurde.

### **Aufwandsersatz**

Für Aufwendungen iSd § 1014 ABGB über die bereitgestellten digitalen Arbeitsmittel hinaus erhält der Arbeitnehmer einen pauschalen Kostenersatz von € 20,- / Monat auf Basis Vollzeit. Mit dieser Aufwandsersatzung sind sämtliche Ansprüche aus der Tätigkeit im Home Office abgegolten.

Für die korrekte steuerrechtliche Behandlung der Homeoffice Pauschale wird ein Bezug von € 3,00 pro Homeoffice-Tag für bis zu 80 Tage pro Jahr unterstellt. Die Steuerfreiheit der Homeoffice Pauschale richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass sich der Arbeitgeber vorbehält, unrichtig steuerfrei gestellte Abgeltungsbeträge nachträglich durch Aufrollung steuerlich zu berichtigen.

**Datenschutz**

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte – auch im Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebende Personen – keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können. Ungeachtet dessen ist das Unternehmen datenschutzrechtlicher Verantwortlicher. Arbeitgeber und Arbeitnehmer achten auf die Einhaltung der DSGVO und des DSG.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Arbeitsmittel und -unterlagen so zu verwahren, dass eine Einsicht oder ein Zugriff durch Dritte ausgeschlossen sind. Die für Home Office erforderlichen Arbeitsunterlagen, die sich im Betrieb befinden, dürfen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers an den Home Office-Arbeitsplatz gebracht werden. Sie sind verschlüsselt oder in geschlossenen Behältnissen zu transportieren.

Das Unternehmen trifft technische und organisatorische Maßnahmen, um Datensicherheit zu gewährleisten.

**Haftung**

Für Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Arbeit im Home Office zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG).


Im Home Office hat der Arbeitnehmer für eine stabile Internetverbindung zu sorgen. Bei einem technischen Ausfall ist sofort mit dem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen und abzuklären, ob der Dienst im Büro fortgesetzt werden soll.

**Beendigung**

Es gelten die gesetzlichen Beendigungsmöglichkeiten.

Im Übrigen gelten die mit dem Arbeitnehmer getroffenen Anstellungsbedingungen unverändert weiter.

Wien, 03.08.2022

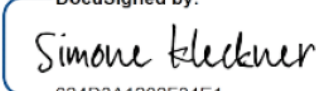
DocuSigned by:  
  
A06B3344CA764E2...

Nina Zimmermann  
Geschäftsführerin

London, 06 August 2022



Paul Norfolk

DocuSigned by:  
  
634D3A1202F34E1...

Simone Kleckner  
Senior Manager Human Resources



**Certificate Of Completion**

Envelope Id: ED80574586BA4C2C93A28F0525F3F993	Status: Completed
Subject: Mit DocuSign signieren: Your start at NEW WORK AUSTRIA	
Source Envelope:	
Document Pages: 20	Signatures: 3
Certificate Pages: 4	Initials: 0
AutoNav: Enabled	Envelope Originator:
Envelopeld Stamping: Enabled	Stephanie Bauer
Time Zone: (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Rome, Stockholm, Vienna	Am Strandkai 1
	Hamburg, Hamburg 20457
	stephanie.bauer@new-work.se
	IP Address: 178.191.90.215

**Record Tracking**

Status: Original	Holder: Stephanie Bauer	Location: DocuSign
8/3/2022 4:34:07 PM	stephanie.bauer@new-work.se	

**Signer Events**

Paul Norfolk paulnorfolk7@gmail.com Security Level: Email, Account Authentication (None)	<i>Paul Norfolk</i>  Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 82.13.234.79	Sent: 8/3/2022 4:35:45 PM Viewed: 8/6/2022 1:10:08 PM Signed: 8/6/2022 1:19:57 PM
--	---	---

**Electronic Record and Signature Disclosure:**  
 Accepted: 8/6/2022 1:10:08 PM  
 ID: 2c75ab66-f688-401e-92dc-4e37f32e8183

In Person Signer Events	Signature	Timestamp
Editor Delivery Events	Status	Timestamp
Agent Delivery Events	Status	Timestamp
Intermediary Delivery Events	Status	Timestamp
Certified Delivery Events	Status	Timestamp
Carbon Copy Events	Status	Timestamp
Witness Events	Signature	Timestamp
Notary Events	Signature	Timestamp
Envelope Summary Events	Status	Timestamps
Envelope Sent	Hashed/Encrypted	8/3/2022 4:35:45 PM
Certified Delivered	Security Checked	8/6/2022 1:10:08 PM
Signing Complete	Security Checked	8/6/2022 1:19:57 PM
Completed	Security Checked	8/6/2022 1:19:57 PM
Payment Events	Status	Timestamps
Electronic Record and Signature Disclosure		

## **ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE**

From time to time, New Work HR (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through the DocuSign system. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to this Electronic Record and Signature Disclosure (ERSD), please confirm your agreement by selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

### **Getting paper copies**

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. You will have the ability to download and print documents we send to you through the DocuSign system during and immediately after the signing session and, if you elect to create a DocuSign account, you may access the documents for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a \$0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

### **Withdrawing your consent**

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

### **Consequences of changing your mind**

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. Further, you will no longer be able to use the DocuSign system to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

### **All notices and disclosures will be sent to you electronically**

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through the DocuSign system all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

### **How to contact New Work HR:**

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:

To contact us by email send messages to: [sandra.karl@xing.com](mailto:sandra.karl@xing.com)

### **To advise New Work HR of your new email address**

To let us know of a change in your email address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at [sandra.karl@xing.com](mailto:sandra.karl@xing.com) and in the body of such request you must state: your previous email address, your new email address. We do not require any other information from you to change your email address.

If you created a DocuSign account, you may update it with your new email address through your account preferences.

### **To request paper copies from New Work HR**

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an email to [sandra.karl@xing.com](mailto:sandra.karl@xing.com) and in the body of such request you must state your email address, full name, mailing address, and telephone number. We will bill you for any fees at that time, if any.

### **To withdraw your consent with New Work HR**

To inform us that you no longer wish to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

- i. decline to sign a document from within your signing session, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;
- ii. send us an email to [sandra.karl@xing.com](mailto:sandra.karl@xing.com) and in the body of such request you must state your email, full name, mailing address, and telephone number. We do not need any other information from you to withdraw consent.. The consequences of your withdrawing consent for online documents will be that transactions may take a longer time to process..

### **Required hardware and software**

The minimum system requirements for using the DocuSign system may change over time. The current system requirements are found here: <https://support.docusign.com/guides/signer-guide-signing-system-requirements>.

### **Acknowledging your access and consent to receive and sign documents electronically**

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please confirm that you have read this ERSD, and (i) that you are able to print on paper or electronically save this ERSD for your future reference and access; or (ii) that you are able to email this ERSD to an email address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format as described herein, then select the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

By selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures', you confirm that:

- You can access and read this Electronic Record and Signature Disclosure; and
- You can print on paper this Electronic Record and Signature Disclosure, or save or send this Electronic Record and Disclosure to a location where you can print it, for future reference and access; and
- Until or unless you notify New Work HR as described above, you consent to receive exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you by New Work HR during the course of your relationship with New Work HR.