

A R B E I T S V E R T R A G

Zwischen Herrn

Mehmet Cagri Aksoy

Stephingerberg 11, 86152 Augsburg / Deutschland

und

**AUDIVO GmbH
Irrenloher Damm 30
92521 Schwarzenfeld
Germany**

wird nachstehender Anstellungsvertrag geschlossen:

1. Aufgabengebiet / Beginn des Arbeitsvertrages

1.1 Herr Aksoy übernimmt als Entwicklungsingenieur folgende Tätigkeit:

- Entwicklung von Software
- Entwicklung von Hardware
- Installation und Wartung von Systemlösungen

1.2 Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes eine andere seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige und gleich bezahlte Tätigkeit zuzuweisen.

1.3 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen.

1.4 Die Aufnahme der Tätigkeit erfolgt am 7. Januar 2023 oder nach Absprache

später. Eine vor der Arbeitsaufnahme ausgesprochene Kündigung gilt erst im Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme als zugegangen.

2. Probezeit

2.1 Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart.

2.2 Innerhalb der Probezeit haben beide Seiten das Recht zur Kündigung mit einer Frist von 14 Tagen.

2.3 Macht keiner der Vertragschließenden von dem Recht der Kündigung Gebrauch, so wird das Vertragsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortgesetzt.

3. Arbeitszeit

3.1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden, ausschließlich der Pausen.

4. Vergütung

4.1 Das monatlich nachträglich zu zahlende Gehalt beträgt während der Probezeit EUR 4.600,-. Dies entspricht einem Jahresgehalt von EUR 55.200,-. Nach der Probezeit wird das Gehalt entsprechend der Leistungen angepasst.

4.2 Die Auszahlung des Gehalts erfolgt, in der Regel bis zum letzten Werktag des laufenden Monats, spätestens bis zum 5. des Folgemonats, durch Überweisung auf ein dem Arbeitgeber bekannt zu gebendes Bank-, Sparkassen- oder Postgirokonto. Eventuelle Zuschläge werden im jeweils folgenden Monat abgerechnet und zusammen mit dem Gehalt für den laufenden Monat überwiesen.

5. Urlaub und Überstunden

5.1 Der kalenderjährlich zu gewährende Urlaub beträgt nach einer Wartezeit von drei Monaten 30 Arbeitstage/Werktage. Im Kalenderjahr des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses wird, sofern nicht der volle Urlaubsanspruch entstanden und gewährt worden ist, für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Kalendertage bestanden hat, 1/12 des Jahresurlaubs gewährt.

5.2 Die Lage des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Dabei sind die Wünsche des Urlaubnehmers angemessen zu berücksichtigen.

5.3 Nicht genommener Urlaub kann nur auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe des

Arbeitnehmers es rechtfertigen. In diesen Fällen ist der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Danach verfällt der nicht genommene Urlaub; eine Urlaubsabgeltung findet nicht statt.

5.4 Überstunden

5.4.1 Es wird ein Überstundenkonto geführt, das dem Arbeitnehmer eine kurzfristige Disposition der Arbeit ermöglicht.

5.4.2 Die Kappungsgrenze je Quartal beträgt 40 Stunden, d.h. es können, in Summe, maximal 40 Überstunden von einem Quartal in das nächste mitgenommen werden. Negative Zeitsalden über 20 Stunden am Quartalsende sind durch Urlaubstage auszugleichen, d.h. es wird automatisch entsprechend Urlaub abgezogen.

5.4.3 Bei Ausscheiden vom Arbeitnehmer ist für einen rechtzeitigen Zeitausgleich zu sorgen. Bestehende positive bzw. negative Zeitsalden, die aus zwingenden betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht ausgeglichen werden können, werden mit der Vergütung verrechnet.

5.4.4 Zeitausgleich

Der Abbau der Mehrarbeit ist flexibel zu gestalten. Dabei ist die Funktionsfähigkeit der Organisationseinheit zu gewährleisten. Positive Zeitsalden sind in Freizeit abzugelten. Eine Bezahlung ist nur nach Absprache mit der Geschäftsführung möglich. Zur Regeneration können Beschäftigte bis zu 5 Gleittage am Stück in Anspruch nehmen. Urlaubstage, die durch genehmigte Urlaubsplanung festgelegt wurden, können in Gleittage umgewandelt werden, sofern der Urlaub noch nicht angetreten wurde.

5.5 Die Gewährung von Sonderurlaub (z.B. eigene Hochzeit, Umzug, Sterbefall in der engsten Familie) richtet sich hinsichtlich Anlass und Dauer nach den gesetzlichen Vorschriften.

6. Krankheit/Tod

6.1 Jede Arbeitsverhinderung, insbesondere infolge von Krankheit, ist dem Arbeitgeber unverzüglich, ggfs. telefonisch, möglichst am ersten Tage der Verhinderung anzuzeigen.

6.2 Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch Vorlage einer Bescheinigung des behandelnden Arztes nachzuweisen.

6.3 Im Falle unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit werden die Bezüge für die Dauer von sechs Wochen weiter gezahlt.

7. Nebentätigkeit

Die Übernahme von Nebentätigkeiten bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Arbeitgeber, soweit es sich um eine Nebentätigkeit in dem Geschäftszweig des Arbeitgebers handelt oder die Nebentätigkeit geeignet ist, die volle Arbeitskraft des Arbeitnehmers zu beeinträchtigen.

8. Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle betrieblichen und persönlichen Angelegenheiten des Arbeitgebers - gleich, wie sie ihm zur Kenntnis gekommen sind - Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt auch nach Beendigung des Vertrages.

9. Schutzrechte

9.1 Für die Behandlung von Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

9.2 Die Urheber- und Nutzungsrechte an Arbeitsergebnissen aus der Tätigkeit nach diesem Vertrag gehen mit deren Entstehung uneingeschränkt auf den Arbeitgeber über. Der Übergang gilt auch für die Zeit nach der Beendigung des Vertrages und schließt auch das Recht des Arbeitgebers ein, die Urheber- und Nutzungsrechte ganz oder teilweise auf Dritte zu übertragen.

10. Dauer des Vertrages/Kündigung

10.1 Dieser Vertrag wird auf unbestimmte Dauer geschlossen.

10.2 Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen zum Quartalsende.

10.3 Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

11. Schlussbestimmungen

11.1 Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

11.2 Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.

11.3 Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ungültig sein oder werden, so wird die Gültigkeit des Vertrages im übrigen dadurch nicht berührt.

Augsburg, DE 4. Dezember 2023

Arbeitgeber

Arbeitnehmer