

Arbeitsvertrag

Zwischen der

Labour Digital GmbH
Wiesenhüttenplatz 25
D – 60329 Frankfurt am Main
- Arbeitgeber -

und

Herrn
Navin Ajit Dhote
Kraslavas Iela 30
Flat 125/ 5th floor
Lv-1003 Riga
- Arbeitnehmer -

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Rechtlicher Rahmen und Arbeitsort

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.12.2022.
- (2) Der Arbeitsort ist Frankfurt am Main. Der Arbeitnehmer kann bei Bedarf auch an anderen Standorten der Firma oder bei Kunden an anderen Standorten eingesetzt werden und ist im Zusammenhang mit der Ausführung seiner Tätigkeit zu Dienstreisen im Inland und ins Ausland verpflichtet.

§ 2 Tätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer wird als Senior Full Stack Developer eingestellt und für die folgende Arbeiten eingesetzt:
 - Entwurf und Entwicklung von Masken, Datenbanken und Businesslogik
 - Entwicklung von Integration insb. via Web-Services (u.a. SOAP)
 - Entwurf, Entwicklung und Anpassung von Software gemäß den Anforderungen der Kunden von Labour Digital
 - Prüfungen und Tests der Konzepte und der entwickelten Software
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch andere gleichwertige und zumutbare Arbeiten auszuführen, die nicht mit einer Minderung der Arbeitsvergütung verbunden sind.

§ 3 Vertragslaufzeit

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

§ 4 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in der Probezeit eine jährliche Bruttovergütung in Höhe von 76.000,- Euro. Diese wird anteilig in 12 gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit erhöht sich die Vergütung automatisch auf jährlich 80.000,- Euro.
- (3) Nach der Probezeit setzt sich die Vergütung aus einem fixen Grundgehalt in Höhe von 90 Prozent und einem variablen Anteil von 10 Prozent der unter (2) genannten Bruttovergütung zusammen.
- (4) Die variable Vergütung in Höhe von 10 Prozent der unter Ziffer (2) genannten jährlichen Bruttovergütung wird unter der Voraussetzung des Erreichens des dem Team vorgegebenen Ziels, in dem die Arbeitnehmerin tätig war, quartalsweise berechnet und ausgezahlt.
- (5) Die unbare Auszahlung des Monatsentgelts muss so rechtzeitig erfolgen, dass der Zahlungseingang auf dem Bankkonto des Beschäftigten spätestens am vorletzten Banktag des Monats erfolgt. Der Auszahlungstermin kann durch freiwillige (Gesamt-)Betriebsvereinbarung betrieblich abweichend bestimmt werden.
- (6) Die variable Vergütung ist am Letzten des einem Quartal folgenden Monats fällig.
- (7) Die Zahlung sowohl der fixen als auch der variablen Vergütung erfolgt bargeldlos durch Überweisung auf ein dem Arbeitgeber bekannt zu gebendes Konto. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung der Kontoverbindungen unverzüglich bekannt zu geben. Verzögerungen der Gehaltsauszahlung, die auf eine Nichtmitteilung einer neuen Bankverbindung zurückgehen, fallen nicht zu Lasten des Arbeitgebers.
- (8) Der Arbeitnehmer hat nach Ablauf von 18 Monaten nach dem Ende der Probezeit Anspruch auf ein Gespräch mit dem Arbeitgeber über seine Perspektiven – insbesondere darüber, ob und wann eine Erhöhung der Vergütung nach Maßgabe von Ziffer (1.) auf 115 Prozent erreicht werden kann. Wird dieses Ziel nicht erreicht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein entsprechendes jährliches Gespräch.

§ 5 Reisekosten

- (1) Hierzu wird auf die Reisekostenrichtlinie im Mitarbeiterhandbuch verwiesen.

§ 6 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne eine weitergehende Vergütung zumutbare Überstunden oder Mehrarbeit im Rahmen von bis zu 10 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu leisten.

- (3) Die Entscheidung darüber, ob Überstunden, die nicht bereits mit der regelmäßigen Vergütung des Arbeitnehmers abgegolten sind, durch Freizeitausgleich oder in Geld abzugelten sind, liegt im Ermessen des Arbeitgebers. Ebenso liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, die Zeiten, in denen der Freizeitausgleich gewährt wird, nach Maßgabe dieser Klausel festzulegen.
- (4) Ansprüche auf Abgeltung von Überstunden eines Monats sind innerhalb von 60 Tagen geltend zu machen. Anderenfalls verfallen die Ansprüche. Die Abgeltung – in Zeit oder Geld - ist fällig bis zum Ende des der Geltendmachung folgenden Monats.
- (5) Dem Arbeitnehmer ist es gestattet, die Arbeitsleistung auch außerhalb der Betriebsstätten des Arbeitgebers und außerhalb der Betriebsstätten von Auftraggebern zu erbringen. Dieses ist jeweils mit der Führungskraft im Voraus zu vereinbaren. Eine Anwesenheitspflicht besteht allerdings für vom Arbeitgeber festgelegte Termine.
- (6) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die von ihm geleistete Arbeit wöchentlich aufzulisten und in das Datensystem des Arbeitgebers einzutragen.

§ 7 Arbeitsergebnisse

- (1) Sämtliche von dem Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsergebnisse stehen dem Arbeitgeber zu und gehen vorbehaltlich der nachfolgend in diesem Abschnitt enthaltenen Regelungen in das ausschließliche Eigentum des Arbeitgebers über.
- (2) Soweit den Arbeitsergebnissen Urheberrechtsschutz zukommt, räumt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber das ausschließliche, unbefristete, übertragbare und in jeder Hinsicht unbeschränkte Nutzungsrecht für alle jetzt oder in Zukunft bekannten Nutzungsarten ein. Auf deren Aufzählung wird einvernehmlich verzichtet. Das Nutzungsrecht schließt auch das Recht zur Erteilung von Unterlizenzen ohne die Zustimmung des Arbeitnehmers ein. Es wird vereinbart, dass der Arbeitgeber das Recht hat, die Arbeitsergebnisse unbeschränkt und in jeder denkbaren Weise zu ändern und in gleicher Weise die Änderung zu veröffentlichen bzw. zu verwerten, soweit durch die Änderung keine Entstellung des Werkes erfolgt, die gegen die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers verstößt. Das Gleiche gilt für etwaige Rechtsnachfolger. Die vorstehend genannten Nutzungsrechte bestehen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus zeitlich unbegrenzt fort. Für die Behandlung von Urheberrechten an Computerprogrammen finden die gesetzlichen Regelungen in den §§ 69a bis 69g Urheberrechtsgesetz ergänzend Anwendung.
- (3) Der Arbeitnehmer wird von einem etwaigen Recht auf Autorennennung keinen Gebrauch machen.
- (4) Vergütungsansprüche für Arbeitsergebnisse sind grundsätzlich mit der Arbeitsvergütung abgegolten; ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Anpassung der Vergütung oder die Zahlung einer weiteren Vergütung für die eingeräumten Nutzungsrechte besteht nicht, soweit nicht zwingende Gesetze etwas anderes vorschreiben.
- (5) Nutzungsrechte für von dem Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitsleistung und/oder außerhalb der Arbeitszeit entwickelte Werke/Programme im Tätigkeitsfeld des Arbeitgebers sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzubieten. Zur Einbeziehung in die betriebliche Nutzung bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Die Nutzung von Arbeitszeit und Betriebsmitteln für solche Entwicklungen ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

- (6) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber jede von ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindung unverzüglich schriftlich zu melden. Für die Behandlung von Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen gelten die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen in der jeweils gültigen Fassung.
- (7) Für den Fall, dass Schutzrechte im In- und Ausland für den Arbeitgeber erworben werden, ist der Arbeitnehmer zur notwendigen Mitwirkung verpflichtet.

§ 8 Urlaub

- (1) Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr.
- (2) Der Arbeitnehmer plant und beantragt rechtzeitig seinen Urlaub. Der Arbeitnehmer muss sich vom Arbeitgeber den Urlaub genehmigen lassen. Der Arbeitgeber kann einen Urlaubswunsch des Arbeitnehmers dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, vorgehen.
- (3) Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass die auf den Zeitraum vom 24. Dezember bis zum 01. Januar des darauffolgenden Jahres entfallenden Arbeitstage für einen Betriebsurlaub verwendet werden.
Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass alle Brückentage die auf Grund bundesweiter Feiertage entstehen, als Urlaubstage genommen werden müssen.
- (4) Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 9 Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unverzüglich mitzuteilen. Soweit dies möglich ist, hat er dabei auch die voraussichtliche Dauer anzugeben.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit länger als zwei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Bei einer über den angegebenen Zeitraum hinausgehenden Erkrankung ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer drei Tage seit Ablauf der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.
- (3) Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vergütungsfortzahlung so lange zurückzubehalten, bis die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeht.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die im Rahmen oder aus Anlass ihrer Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach Ausscheiden, Stillschweigen zu bewahren.
Eine Datenschutzerklärung wird separat vom Arbeitsvertrag von dem Arbeitnehmer unterschrieben.
- (2) Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie angefertigte Abschriften oder Kopien an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 11 Nebentätigkeit

Jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebentätigkeit ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Der Arbeitnehmer ist vor Aufnahme einer Nebentätigkeit dazu verpflichtet, diese dem Arbeitgeber anzuzeigen. Er hat dem Arbeitgeber diesbezüglich Auskunft über alle Tatsachen zu erteilen, die dieser benötigt, um die Frage der Beeinträchtigung zu prüfen.

§ 12 Vertragsstrafe

Im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme der Arbeit, des Vertragsbruchs, insbesondere der Nichteinhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist oder der vorzeitigen Kündigung wegen schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer Brutto-Monatsvergütung zu zahlen.

§ 13 Lohn- und Gehaltspfändung, Abtretung des Arbeitseinkommens

- (1) Die Abtretung sowie die Verpfändung von Vergütungsansprüchen sind ohne Zustimmung des Arbeitgebers ausgeschlossen.
- (2) Bei Lohn- und Gehaltspfändungen zahlt die/der Arbeitnehmer/in pro Pfändung an den Arbeitgeber zur Abgeltung von dessen Aufwendungen für die Bearbeitung der Pfändung einen Pauschalbetrag von EUR 20,00.

§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrenteneintrittsalter erreicht.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.
- (3) Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Die vereinbarte Kündigungsfrist gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.
- (4) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Aufhebung dieses Vertrages bedarf ebenfalls der Schriftform.

§ 15 Verwirkung von Ansprüchen, Verfallsfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche.

Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch in Textform ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.

Die Ausschlussfrist gilt nicht: für die Haftung aufgrund Vorsatzes, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder für Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (zB AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG).

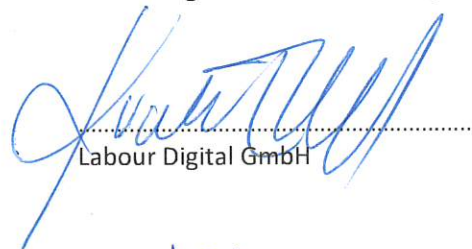
§ 16 Vertragsänderungen und Teilnichtigkeit

Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so berührt diese nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieses Vertrages.

Frankfurt, den26.09.2022.....



Labour Digital GmbH



Labour Digital GmbH

RIGA, den 31.10.2022



Arbeitnehmer/in