

## Arbeitsvertrag

Zwischen der

### **Labour Digital GmbH**

Wiesenhüttenplatz 25

D – 60329 Frankfurt am Main

- Arbeitgeber -

und

Frau

Shipra Navin 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 15.11.2022.
- (2) Der Arbeitsort ist Frankfurt am Main. Die Arbeitnehmerin kann bei Bedarf auch an anderen Standorten der Firma oder bei Kunden an anderen Standorten eingesetzt werden und ist im Zusammenhang mit der Ausführung ihrer Tätigkeit zu Dienstreisen im Inland und ins Ausland verpflichtet.

## **§ 2 Tätigkeit**

- (1) Die Arbeitnehmerin wird als **Graphic/UI Designer** eingestellt und für die folgende Arbeiten eingesetzt:
  - Erstellung nutzerzentrierter Konzepte und Umsetzung in User Flows, Wireframes und Mock-Ups
  - Visuelle Gestaltung unserer Webseiten, mobiler Applikationen und Printmaterialien unter Berücksichtigung der User Experience
  - Erstellung von Design Guidelines für die entwickelten Konzepte
- (2) Die Arbeitnehmerin 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) Die Arbeitnehmerin erhält in der Probezeit eine jährliche Bruttovergütung in Höhe von 43.500,- Euro. Diese wird anteilig in 12 gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit erhöht sich die Vergütung automatisch auf jährlich 46.000,- Euro.
- (3) Nach der Probezeit setzt sich die Vergütung aus einem fixen Grundgehalt in Höhe von 95 Prozent und einem variablen Anteil von 5 Prozent der unter (2) genannten Bruttovergütung zusammen.
- (4) Die variable Vergütung in Höhe von 5 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 der 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. Die Arbeitnehmerin 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) Die Arbeitnehmerin 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 die Arbeitnehmerin 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) Die Arbeitnehmerin 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) Der Arbeitnehmerin 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) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die von ihr 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 die Arbeitnehmerin 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) Die Arbeitnehmerin wird von einem etwaigen Recht auf Autorennennung keinen Gebrauch machen.
- (4) Vergütungsansprüche für Arbeitsergebnisse sind grundsätzlich mit der Arbeitsvergütung abgegolten; ein Anspruch der Arbeitnehmerin 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 der Arbeitnehmerin außerhalb ihrer 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) Die Arbeitnehmerin 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 die Arbeitnehmerin zur notwendigen Mitwirkung verpflichtet.

## **§ 8 Urlaub**

- (1) Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr.
- (2) Die Arbeitnehmerin plant und beantragt rechtzeitig seinen Urlaub. Die Arbeitnehmerin muss sich vom Arbeitgeber den Urlaub genehmigen lassen. Der Arbeitgeber kann einen Urlaubswunsch der Arbeitnehmerin dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, vorgehen.
- (3) Die Arbeitnehmerin 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.  
Die Arbeitnehmerin 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) Die Arbeitnehmerin 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 die Arbeitnehmerin 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 die Arbeitnehmerin 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) Die Arbeitnehmerin 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. Die Arbeitnehmerin 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 die Arbeitnehmerin, 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 Arbeitnehmerin 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 die Arbeitnehmerin 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 die Arbeitnehmerin.

(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, den .....12.10.2022.....



Frank Oberste-Dommies

Geschäftsführer Labour Digital GmbH



Eduard Kvanka

Geschäftsführer Labour Digital GmbH

Riga, Latvia, den 31/10/2022



Arbeitnehmer/in