Achtung: Es handelt sich hierbei lediglich um ein Vertragsmuster. Für die rechtliche Würdigung ziehen Sie bitte auf jeden Fall einen Arbeitsrechtler hinzu.

**Arbeitsvertrag**

## Zwischen

nachfolgend *,,Arbeitgeber"*

## und

nachfolgend *,,Arbeitnehmer"*

## wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ **1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit**

## Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Juni 2019. Genauer Einarbeitungsplan wird noch abgestimmt.

1. Die Probearbeitszeit beträgt 6 Monate. Sie beginnt am 1. Juni 2019 und endet mit Ablauf des

30. November 2019. Während dieser Zeit kann das Probearbeitsverhältnis jederzeit mit 2- wöchiger Frist gekündigt werden. Danach treten die unter §11 genannten Kündigungsfristen in Kraft.

§ **2 Tätigkeit**

## Der Arbeitnehmer wird als (Vollzeit/Teilzeit) angestellt.

1. Seine Tätigkeit umfasst hiernach:
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und sorgfältig zu erfüllen stets die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und seine volle Arbeitskraft einzusetzen.
3. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer in anderen Arbeitsbereichen einzusetzen und ihm Aufgaben zuzuweisen, die seiner Ausbildung, seinen Fähigkeiten und Berufserfahrungen entsprechen, wenn dies aus betrieblichen oder in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Gründen geboten erscheint. Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine vorübergehende oder dauerhafte Beschäftigung in einer Zweigniederlassung des Arbeitgebers. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum eine bestimmte Tätigkeit ausgeübt hat oder über einen längeren Zeitraum an einem bestimmten Arbeitsort tätig war.
4. Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, eine erteilte Zustimmung zu widerrufen, wenn betriebliche Interessen einen solchen Widerruf erforderlich machen.

§ **3 Arbeitszeit**

1. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich, ohne Berücksichtigung der Pausen. Berechnungsgrundlage ist ein Zeitraum von zwei Kalendermonaten. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Falle dringender betrieblicher Erfordernisse, einer von den regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeiten abweichenden Arbeitszeiteinteilung zuzustimmen.
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen wird durch die Vereinbarung über Gleitzeit geregelt.
3. Die als ANLAGE 1 beigefugte Betriebsordnung über Gleitzeit, ist Bestandteil dieses Vertrages.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Bedarf auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen, insbesondere unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung, zu leisten.
5. Über Beginn und Ende von Überstunden, sowie die in dieser Zeit geleisteten Tätigkeiten, hat der Arbeitnehmer Aufzeichnungen zu machen und diese unverzüglich - spätestens am folgenden Tage

- von der Geschäftsleitung gegenzeichnen zu lassen, ansonsten werden sie nicht anerkannt.

1. Im Übrigen entstehen Ansprüche aus der Leistung von Überstunden nur dann, wenn die die Überstunden von dem Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder nachträglich schriftlich oder soweit dies nicht möglich ist, wenn sie aufgrund von dringenden betrieblichen Interessen erforderlich werden und der Arbeitnehmer Beginn und Ende von Überstunden, einschließlich der geleisteten Tätigkeiten, spätestens am folgenden Tage der Geschäftsleitung schriftlich anzeigt.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus betrieblichen Gründen eine Verkürzung der Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Abteilungen einzuführen, wenn und soweit die Voraussetzungen für eine Kurzarbeit nach den ausgeblichen rechtlichen Bestimmungen vorliegen. Der Vergütungsanspruch und Beschäftigungsanspruch verringert sich im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

§ **4 Vergütung**

1. Der Arbeitnehmer erhalt die nachfolgend genannten Bezüge:

**innerh. der**

**Probezeit**

**nach der**

**Probezeit**

1. Die monatliche Bruttovergütung beträgt
2. Außerdem wird vereinbart: Sparvertrag (VWL) pro Monat
3. Die Zahlung der Vergütung erfolgt auf ein von dem Arbeitnehmer binnen zwei Wochen nach Arbeitsbeginn anzugebendes Konto.
4. Mit der Vergütung nach Abs. 2 sind bis zu 10 Überstunden pro Kalendermonat pauschal abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers bis zum Ablauf des dritten Kalendermonats nach Anfall der Überstunden in Freizeit gewährt oder auf Grundlage der monatlichen Bruttovergütung nach Abs. 2 gesondert ausbezahlt. Sofern der Ausgleich durch Gewährung von Freizeit bis zum Ablauf des dritten Kalendermonats nach Anfall der Oberstunden aus betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht möglich ist, erfolgt der Ausgleich durch Abgeltung auf Grundlage der monatlichen Bruttovergütung nach Abs. 2.

§ **5 Sonstige Leistungen und Sonderzahlungen**

* 1. Die Gewährung von Sonderzahlungen durch den Arbeitgeber (z.8. Gratifikationen in Form von Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien, etc.) erfolgt stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten - vorbehaltslosen - Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll.
  2. Voraussetzung für die Gewährung einer etwaigen Gratifikation ist eine Vertragsdauer von mindestens 6 Monaten. Der Anspruch auf eine solche Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung oder bis zum Ende des jeweiligen Jahres von einem der beiden Parteien des Arbeitsvertrages gekündigt wird/gekündigt worden ist oder durch einen Aufhebungsvertrag endet. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen oder aus personenbedingten Gründen erfolgt, die vom Arbeitnehmer nicht zu vertreten sind; gleiches gilt für den Aufhebungsvertrag sinngemäß.
  3. Die Gratifikationszahlung mindert sich bei krankheitsbedingten Fehltagen entsprechend ihrem Verhältnis zur Jahresarbeitszeit. Bei weniger als 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr besteht kein Anspruch auf Zahlung der Gratifikation.
  4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine etwaig gewahrte Gratifikation zurückzuzahlen, wenn er aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund außerordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung aus dem Unternehmen des Arbeitgebers aus einem von ihm zu vertretenden Grund bis zum 31. März des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet. Der maßgebliche Zeitpunkt nach dem vorangehenden Satz 1 ist der 30. Juni des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres, sofern die Gratifikation eine Bruttomonatsvergütung übersteigt. Die Verpflichtung zur Rückzahlung gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des vorgenannten Zeitraums durch einen Aufhebungsvertrag beendet wird und der Anlass zum Abschluss des Aufhebungsvertrages ein Recht zur außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitnehmers ist; Gleiches gilt für den Fall eines Aufhebungsbegehrens durch den Arbeitnehmer.
  5. Nach Beendigung der Probezeit erfolgt eine Anbindung des Arbeitnehmers an das innerbetriebliche Prämiensystem. Hierüber wird eine gesonderte schriftliche Vereinbarung getroffen. Die Absätze 1. bis 4. bleiben unberührt.

§ **6 Verpfändung / Abtretung**

1. Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung von Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber an Dritte ist ausgeschlossen.
2. Im Falle einer Gehaltspfändung hat der Arbeitnehmer die dem Arbeitgeber entstehenden Kosten zu tragen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr vom Gehalt einzubehalten.

§ **7 Urlaub**

1. Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt insgesamt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr, bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Darin enthalten sind der gesetzliche Mindestanspruch auf Erholungsurlaub von **20** Arbeitstagen, sowie ein freiwillig gewahrter Zusatzurlaub von **10** Arbeitstagen. Für den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub gelten die Vorschriften des BUrlG in seiner jeweils gültigen Fassung.
2. Für langjährige Betriebszugehörigkeit erhöht sich der freiwillig gewahrte Zusatzurlaub gemäß Abs. 1 wie folgt:
   * Nach 10-jahriger Betriebszugehörigkeit zusätzlich um 1 Arbeitstag
   * Nach 15-jahriger Betriebszugehörigkeit zusätzlich um 1 Arbeitstag
   * Nach 20-jahriger Betriebszugehörigkeit zusätzlich um 1 Arbeitstag
   * Nach 25-jahriger Betriebszugehörigkeit zusätzlich um 1 Arbeitstag

Maßgebend bei der Urlaubsgewährung nach Betriebszugehörigkeit ist die Vollendung des betreffenden Beschäftigungsjahres während des Urlaubsjahres. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Betriebszugehörigkeit ist die Zeit, die ununterbrochenen in einem ständigen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber zurückgelegt wurde.

1. Der freiwillig gewahrte Zusatzurlaub verfällt spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z.B. weil er bis zum Ablauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist.
2. Der Arbeitgeber kann den freiwillig gewährten Zusatzurlaub in jedem Kalenderjahr für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel kürzen, in dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt oder eine Entgeltersatzleistung (Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Mutterschutzlohn, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, etc.) schuldet.
3. Der Zeitpunkt des Jahresurlaubs wird nach den Wünschen des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse des Arbeitgebers und den Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer festgelegt.

## Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub, dann auf einen etwaigen Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub. Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wird der freiwillig gewahrte Zusatzurlaub erteilt.

1. Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während eines Kalenderjahres wird der freiwillig gewahrte Zusatzurlaub für jeden angebrochenen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis nicht besteht, um ein Zwölftel gekürzt.
2. Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewahrt werden, so ist er abzugelten. Eine Abgeltung des freiwillig gewahrten Zusatzurlaubs ist ausgeschlossen; dieser Anspruch erlischt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos. Ansprüche des Arbeitnehmers auf Urlaub sind nicht vererblich; anderes gilt nur für Ansprüche auf Urlaubsabgeltung, die vor dem Tod des Arbeitnehmers entstanden sind. Anspruche auf Urlaub und Urlaubsabgeltung, die freiwillig gewährten Zusatzurlaub betreffen, sind in keinem Fall vererblich.

§ **8 Arbeitsverhinderung, Informationspflicht**

1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber hierüber unverzüglich, soweit möglich spätestens bis zum jeweiligen Arbeitsbeginn, zumindest telefonisch zu informieren und dabei den Grund der Verhinderung anzugeben.
2. Bei anstehenden Terminsachen oder besonders dringlich zu erledigende Arbeiten hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf diese hinzuweisen.

§ **9 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Fortsetzungserkrankung**

1. Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalendertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeit Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergibt.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich, spätestens jedoch am Arbeitstag nach Ablauf der ursprünglichen Bescheinigung, eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Die

Mitteilungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 8 gilt entsprechend.

1. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.
2. Wird der Arbeitnehmer im Urlaub krank, so ist im Krankheitsfall ab dem ersten Tag der Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen. Die Mitteilungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber nach §8 gilt entsprechend.
3. Der Arbeitnehmer erklärt die Bereitschaft, sich auf Verlangen des Arbeitgebers ärztlich untersuchen zu lassen, wenn dafür ein berechtigter Anlass vorliegt und kein Gesundheitsnachteil zu befürchten ist. Die hierdurch anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer entbindet den untersuchenden Arzt insoweit von der Schweigepflicht, als das Untersuchungsergebnis Einfluss auf die Erfüllung der arbeitsvertraglich vorausgesetzten Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers haben kann.
4. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich im Übrigen nach den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen.

# § 10 Pflege eines eigenen Kindes / Sonstige Arbeitsverhinderung

1. Auch in sonstigen Fallen einer vorübergehenden Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich, grundsätzlich spätestens jedoch bis zum jeweiligen Arbeitsbeginn, unter Angabe der Grunde und der voraussichtlichen Dauer zumindest telefonisch zu informieren.
2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere in seinem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Sofern kein Fall des § 45 Abs. 4 5GB V vorliegt, besteht der Freistellungsanspruch in jedem Kalenderjahr für jedes Kind für bis zu 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Arbeitnehmer für bis zu

20 Arbeitstage, längstens jedoch für insgesamt 25 Arbeitstage, bzw. für alleinerziehende Arbeitnehmer für 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB wird bei Erkrankung eines Kindes ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er unter den Voraussetzungen des§ 45 SGB V Pflegekrankengeld beanspruchen kann.

1. Anspruche auf Entgeltfortzahlung wegen der vorübergehenden Verhinderung aus persönlichen Gründen nach § 616 BGB werden auch im Übrigen ausgeschlossen.
2. Eine Freistellung des Arbeitnehmers zum Zwecke eines Arztbesuchs außerhalb einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 3 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) erfolgt nur, wenn die ärztliche Versorgung während der Arbeitszeit medizinisch erforderlich ist (z.B. wegen Blutentnahme morgens im nüchternen Zustand) oder die Sprechstunden des Arztes in der Arbeitszeit des Arbeitnehmers liegen und ein Termin außerhalb der Arbeitszeit nicht vereinbart werden kann. Für die versäumte Arbeitszeit erfolgt keine Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB.

# § 11 Kündigung

1. Für die Kündigung nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zu Gunsten des Arbeitgebers.
2. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
3. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
4. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer Regelaltersrente oder eine gleichwertige Altersversorgung beanspruchen kann. Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, wonach der zuständige Sozialversicherungsträger bei dem Arbeitnehmer eine volle oder teilweise Erwerbsminderung feststellt. Bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezuges endet das Arbeitsverhältnis jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu informieren. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine erforderliche Zustimmung des Integration Amtes nach Maßgabe von § 92 5GB IX noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integration Amtes. Wird dem Arbeitnehmer nur eine Rente auf Zeit gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente.
5. Im Fall teilweise Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden konnte, soweit nicht dringende betriebliche Grunde dem entgegenstehen und der Arbeitnehmer

seine Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids schriftlich bei dem Arbeitgeber beantragt.

1. Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder§ 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines mit dem Arbeitgeber abzustimmenden, geeigneten Ärztin/ Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in welchem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

# § 12 Verschwiegenheitsverpflichtung

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich , über seine arbeitsvertraglichen Regelungen sowie über alle betrieblichen Angelegenheiten vertraulicher Art, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, sowohl während der Dauer dieses Vertrages als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren . Zu den vertraulichen Angelegenheiten gehören auch die persönlichen Verhältnisse von Mitarbeitern und Vorgesetzten.
2. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auf entsprechende Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen der Arbeitgeber organisatorisch oder wirtschaftlich verbunden ist. Sie dauert über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort. Die Pflicht zur Verschwiegenheit erstreckt sich auch auf sämtliche Daten und Informationen, die aus dem Kundenkreis des Arbeitgebers und verbundener Unternehmen bekannt geworden sind.

# § 13 Freistellung / Rückgabe von Firmeneigentum

1. Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach Ausspruch einer arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitigen Kündigung oder bei einvernehmlicher Vertragsbeendigung, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung und unter Anrechnung eventueller Urlaubsansprüche und Zeitguthaben von der Arbeit freizustellen. Auf seine Vergütung muss sich der Arbeitnehmer jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er anderweitig erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.
2. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sämtliche in seinem Besitz befindlichen Geschäftsunterlagen (Schriftstücke und sonstige Daten, ungeachtet der

technischen Form und ihrer Verfügbarkeit) und die ihm Überlassenen Arbeitsmittel sowie sonstiges Firmeneigentum vollständig an den Arbeitgeber herauszugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht - gleich aus welchem Rechtsgrund - ist ausgeschlossen.

§ **14 Personalfragebogen / Mitteilungspflicht**

1. Der beigefügte Personalfragebogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer versichert die Richtigkeit der Angaben, die er in dem Fragebogen gemacht hat.
2. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er an keiner ansteckenden Krankheit leidet und keine körperlichen oder gesundheitlichen Defizite aufweist oder an einer Krankheit leidet, die die Eignung für die durchzuführende Tätigkeit entfallen lassen. Der Arbeitnehmer versichert, für die durch diesen Vertrag beschriebene Tätigkeit uneingeschränkt leistungsfähig zu sein.
3. Eine Erwerbsbeschränkung besteht derzeit zu

% *I* derzeit nicht.

1. Der Arbeitnehmer erklärt, innerhalb der letzten 3 Jahre weder unbefristet noch befristet bei dem Arbeitgeber oder einem Rechtsvorgänger des Unternehmens des Arbeitgebers in einem Arbeitsverhältnis gestanden zu haben.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Änderung seiner persönlichen Daten und Umstände, gesondert und unverzüglich mit zuteilen.

§ **15 Vertragsstrafen**

1. Nimmt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig die Arbeit nicht oder verspätet auf, löst er das Arbeitsverhältnis vorsätzlich oder fahrlässig ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist auf, veranlasst er vorsätzlich oder fahrlässig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, verstößt er gegen seine Verschwiegenheitsverpflichtung, übt er eine unerlaubte Nebenbeschäftigung aus oder verstößt er gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot, so hat er dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu zahlen.
   * Für den Fall des verschuldeten Nichtantritts der Arbeit beträgt die Vertragsstrafe das Bruttoarbeitsentgelt, welches der Arbeitnehmer bei Einhaltung der Mindestkündigungsfrist unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hatte.
   * Für den Fall der verschuldet verspäteten Arbeitsaufnahme beträgt die Vertragsstrafe für jeden Tag der verspäteten Arbeitsaufnahme das auf den Tag unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit entfallende Bruttoentgelt.
   * Für den Fall der verschuldeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist oder der vom Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig veranlassten Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber beträgt die Vertragsstrafe ein unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnendes Bruttomonatsgehalt. Maximal beträgt die Vertragsstrafe jedoch das Bruttoarbeitsentgelt, welches der Mitarbeiter unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit bei Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist erhalten hatte.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitsverpflichtung, so gilt für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von einem unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalt.

* + Bei Ausübung einer unerlaubten Nebenbeschäftigung und / oder einem Verstörst gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot betragt die Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnendes Bruttomonatsgehalt. Ein die Vertragsstrafe auslösender Pflichtverstoß liegt vor für jeden einzelnen Tag, an dem der Arbeitnehmer gegen das Verbot der Ausübung einer unerlaubten Nebentätigkeit und / oder das vertragliche Wettbewerbsverbot verstößt. Die Vertragsstrafe wird jeden Tag neu verwirkt und kann demzufolge auch mehrfach innerhalb eines Monats verwirkt werden. Die Höhe der Vertragsstrafe ist bei mehrfachen Pflichtverstoß pro Kalendermonat allerdings begrenzt auf insgesamt 150

% eines unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnenden Bruttomonatsgehalts.

§ **16 Ausschlussfristen**

1. Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich bei dem Vertragspartner geltend gemacht werden.
2. Davon sind Ansprüche aus vorsätzlicher Handlung ausgenommen, ferner Ansprüche aus Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei grober Fahrlässigkeit.
3. Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab, oder erklärt sich dazu nicht binnen 3 Wochen ab Geltendmachung schriftlich, so ist der Anspruch innerhalb von weiteren 3 Monaten ab Ablehnung oder ab Ablauf der 3-Wochenfrist gerichtlich geltend zu machen. Anderenfalls verfällt der Anspruch.

§ **17 Nebenabreden / Schriftform / Salvatorische Klausel**

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
2. Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses selbst.
3. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrages eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

Unterschrift Arbeitnehmer Unterschrift Arbeitgeber