**Arbeitsvertrag**

Zwischen

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 Name des Arbeitgebers

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 Anschrift

 - Arbeitgeber -

und

 Herrn\*/Frau\* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 Vorname und Nachname

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 Anschrift Geburtsdatum

 - Arbeitnehmer/in -

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Einstellung**

Herr/Frau \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

wird ab \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

eingestellt und beschäftigt.

**§ 2 Aufgabenbereich**

Der Aufgabenbereich umfasst:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Direktionsrechts gem. § 106 GewO vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden zumutbaren sowie gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen. Hierbei werden die persönlichen Belange des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt.

Arbeitsort ist \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
Die Arbeitsleistung ist auf Weisung in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers, auch an einem anderen Ort und/oder zu wechselnden Arbeitszeiten, zu erbringen. Nebentätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

**§ 3 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

• Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen\*.

• Die Einstellung erfolgt nur für die Zeit vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (befristeter Arbeitsvertrag) und endet mit Zeitablauf, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf.\* Die Befristung erfolgt:

* auf der Grundlage § 14 Abs. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)
* wegen eines nur begrenzten zeitlichen Bedarfs (z.B. Saison, Krankheitsüberbrückung etc.)\*

**§ 4 Probezeit**

Sowohl für den Fall des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als auch für den Fall des Zeit- und Saisonarbeitsverhältnisses wird eine Probezeit vereinbart. Die Dauer der Probezeit beträgt sechs Monate.

**§ 5 Kündigung/Kündigungsfristen/
Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze**

1. Das Arbeitsverhältnis kann, unabhängig, ob es sich um ein unbefristetes oder ein befristetes handelt, beiderseits gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform, § 623 BGB. Im Falle einer Kündigung kann innerhalb einer Frist von 3 Wochen Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden.
2. Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen, § 622 BGB. Diese betragen derzeit vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist derzeit, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

 1.zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,

 2.fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

 3.acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

 4.zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,

 5.zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,

 6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,

 7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Eine Verlängerung der Kündigungsfristen für den Arbeitgeber gilt grundsätzlich auch für den Arbeitnehmer.\*

1. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht und an den unmittelbar anschließend der Arbeitnehmer Anspruch auf eine gesetzliche Regelaltersrente hat. Die Regelung zur Altersgrenze tangiert nicht das jeweilige Recht der Arbeitsvertragsparteien zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Regelung dient einer sachgerechten, berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung und einer in der Altersstruktur ausgewogenen Personalverwaltung.

**§ 6 Arbeitszeit**

Die durchschnittliche wöchentliche\*/monatliche\*/3-monatliche\*/oder \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (anderen Abrechnungszeitraum) Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Stunden.

Sie ist auf \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Tage pro Woche zu verteilen, wobei die tägliche Mindestarbeitszeit (für Vollzeitbeschäftigte) 4 Stunden nicht unter- und 10 Stunden nicht überschreiten darf.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen richtet sich nach den betrieblichen Regelungen. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten, soweit dies rechtlich zulässig ist.

Mehrarbeit oder Überstunden ist die Zeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht. Mehrarbeit oder Überstunden bedürfen der Anordnung oder der ausdrücklichen Genehmigung durch die Geschäftsleitung bzw. deren Beauftragten. Nicht angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit oder Überstunden werden nicht bezahlt. Mehrarbeit kann der Arbeitgeber durch Bezahlung auf Basis der normalen Stundenvergütung oder durch Gewährung von Freizeit ausgleichen. Im Falle der Bezahlung ist der reguläre Stundensatz anzusetzen.

**6 a Arbeitszeitkonto** *(streichen, falls nicht gewünscht)\**

Mehrarbeit wird auf einem Überstundenkonto gutgeschrieben und ist innerhalb eines Jahres nach der zeitlichen Erfassung nach Wahl des Arbeitgebers durch Bezahlung oder Gewährung von bezahlter Freizeit auszugleichen.

**§ 6 b Schichtarbeit** *(streichen, falls nicht vorliegt)\**

Der Arbeitnehmer ist zu Schichtarbeit und Wechselschicht verpflichtet\*.

Im Betrieb gilt derzeit folgendes Schichtsystem:

 z.B. *Drei Schichtsystem (Früh-, Spät-, und Nachtschicht)\*
 z.B. Zwei Schichtsystem (Früh- und Spätschicht)\*
 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ggf. Beschreibung anderes Schichtmodell\**

Der Arbeitgeber kann das Schichtsystem und den Schichtrhythmus jederzeit im Rahmen seines Direktionsrechts ändern. Die individuelle Schichteinteilung des Arbeitnehmers erfolgt auf Weisung des Arbeitgebers.

**§ 7 Vergütung**

Das monatliche Entgelt beträgt unter Berücksichtigung der vereinbarten Arbeitszeit \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Euro brutto.

An Sachbezügen werden unter Anrechnung auf das vereinbarte Bruttoentgelt gewährt:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (z.B. Anwesenheitskost, Wohnung, Berufsbekleidung).

Weiterhin werden folgende Zuschläge gezahlt:

• Nachtzuschläge (23.00 - 06.00 Uhr) i.H. von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ % zum jeweiligen Stundenentgelt\*

• Feiertagszuschläge i.H. von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ % zum jeweiligen Stundenentgelt\*

• Sonntagszuschläge i.H. von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ % zum jeweiligen Stundenentgelt\*

Die Vergütung ist fällig am\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Soweit Zuschläge gezahlt werden, sind diese spätestens im darauffolgenden Monat zu zahlen.\*

Die Vergütung wird durch Überweisung gezahlt\* *(alternativ: Die Vergütung wird Barzahlung geleistet. Der Erhalt des Geld ist vom Arbeitnehmer zu quittieren)*\*.

**§ 8 Kurzarbeit**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei einem erheblichen Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge eines unabwendbaren Ereignisses mit einer Ankündigungsfrist von 7 Tagen Kurzarbeit anzuordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen (§§ 95 ff. SGB III), insbesondere der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist. Für die Dauer der Kurzarbeit vermindern sich Arbeitszeit und Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers entsprechend.

**§ 9 Ruhepausen und Ruhezeiten**

Der Arbeitnehmer hat an Arbeitstagen Anspruch auf Ruhepausen im Umfang von \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Minuten. Die zeitliche Lage geht der Arbeitgeber fest.\*

*alternativ*

*Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ruhepausen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Diese sehen derzeit wie folgt aus: Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun ist eine Ruhepause von 30 Minuten zu gewähren und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.\**

*Jugendliche, die zwischen viereinhalb und sechs Stunden arbeiten, steht eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu. Arbeitet ein jugendlicher Arbeitnehmer mehr als sechs Stunden, dann muss die Ruhepause mindestens 60 Minuten lang sein. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Die arbeitstäglichen Ruhepausen werden vom Arbeitgeber festgelegt.\**

Ruhezeiten sind die Zeiten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit. Diese werden nach den gesetzlichen Bestimmungen gewährt. Diese sehen derzeit wie folgt aus (§ 5 Abs. 2 ArbZG). Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine Mindestruhezeit von 11 Stunden vorgeschrieben. Die Mindestruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Für Jugendliche gilt derzeit eine Mindestruhezeit von 12 Stunden.

**§ 10 Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und sonstiger Vorschriften**

Der/die Arbeitnehmer/in versichert, dass er/sie die für seinen/ihren Verantwortungsbereich geltenden Rechtsvorschriften, wie zum Beispiel das Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch, die dazu ergangenen Verordnungen, die Ausländerbestimmungen, des Infektionsschutzgesetzes, die Unfallverhütungsvorschriften etc., kennt und genau beachten wird.

**§ 11 Urlaub**

1. Die Urlaubsdauer richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes und beträgt derzeit bei einer

 6- Tage-Woche: 24 Arbeitstage im Kalenderjahr\*

 5- Tage-Woche: 20 Arbeitstage im Kalenderjahr\*
 4- Tage-Woche: 16 Arbeitstage im Kalenderjahr\*
 3- Tage-Woche: 12 Arbeitstage im Kalenderjahr\*
 2- Tage-Woche: 8 Arbeitstage im Kalenderjahr\*
 1- Tage-Woche: 4 Arbeitstage im Kalenderjahr\*

*oder alternativ*

*Die Urlaubsdauer beträgt\_\_\_\_\_\_ Arbeitstage im Kalenderjahr\*.*

b) Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer über den in a) geregelten gesetzlichen Urlaub hinaus einen vertraglichen Zusatzurlaub\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Tagen. Der Zusatzurlaub vermindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt war und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hatte um ein Zwölftel.

c) Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Die zeitliche Lage des Urlaubs ist vom Arbeitgeber zu genehmigen oder wird von ihm festgelegt. Dabei berücksichtigt der Arbeitgeber geäußerte Urlaubswünsche des Arbeitnehmers, es sei denn, dass der Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

d) Der/die Arbeitnehmer/in versichert, dass er/sie in diesem Kalenderjahr noch keinen/bereits \_\_\_\_\_\_. Tage\* Urlaub erhalten hat.

Der Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr \_\_\_\_\_ beträgt \_\_\_\_ Tage vorbehaltlich der Vorlage der Urlaubsbescheinigung des vorherigen Arbeitgebers gemäß des Bundesurlaubsgesetzes.

e) Der Urlaub dient der Wiederherstellung der Arbeitskraft und darf nicht zweckentfremdet werden.

f) Bei der Gewährung von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaub verbraucht und danach der vertraglich gewährte Urlaub. Urlaubsansprüche können nicht in das Folgejahr übertragen werden, es sei denn, der Urlaub konnte aus wichtigen betrieblichen Gründen nicht genommen werden. Im Fall der Übertragung muss der Resturlaub während der ersten drei Monate des Folgejahres gewährt und genommen werden. Bis zu diesem Zeitpunkt nicht in Anspruch genommene Urlaubstage verfallen ersatzlos.

Dies gilt nicht für den gesetzlichen Urlaub gemäß Nr. a), wenn der Arbeitnehmer den gesetzlichen Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Der gesetzliche Urlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres

g) Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt; die Kürzung erfolgt allerdings nur insoweit, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird. Kann der gesetzliche Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

**§ 12 Abtretung von Ansprüchen**

Gewährt der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in bei Schäden an Körper, Gesundheit und Eigentum Ersatz, Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss oder ähnliche Leistungen, so tritt der/die Arbeitnehmer/in in entsprechendem Umfang seine/ihre Schadensersatzansprüche gegen den oder die Schädiger an den Arbeitgeber ab. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, diese Abtretung dem Arbeitgeber unverzüglich zu bestätigen, wenn ein Schadensfall eingetreten ist. Der/die Arbeitnehmer/in muss den Arbeitgeber bei der Geltendmachung der Ansprüche nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere Auskunft erteilen und Unterlagen zugänglich machen.

**§ 13 Arbeitsunfähigkeit/vorübergehende Arbeitsverhinderung/ Ausschluss § 616 BGB**

Der Arbeitnehmer hat im Krankheitsfall den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen, seine Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tag an durch ein ärztliches Attest nachzuweisen und innerhalb von drei Tagen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so hat der Beschäftigte – unabhängig von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit und auch nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung – unverzüglich die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Ist der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht kein Vergütungsanspruch, es sei denn, dieser ergibt sich aus gesetzlichen Bestimmungen. § 616 BGB ist abbedungen. Es besteht auch kein Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes. Soweit der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist, wird auf § 45 SGB V und die Möglichkeit des Krankengeldbezuges von seiner Krankenversicherung hingewiesen.

**§ 14 Fundsachen**

Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, alle in den Gast- oder Nebenräumen gefundenen Gegenstände unverzüglich bei der Geschäftsleitung abzugeben. Ein Anspruch auf Finderlohn besteht nicht.

**§ 15 Verbote**

Dem/der Arbeitnehmer/in ist untersagt:

a) sich in Räumen aufzuhalten, die ihm/ihr nicht zur Arbeit oder zum Aufenthalt ausdrücklich zugewiesen sind;

b) Besuch in den Betriebsräumen ohne ausdrückliche Einwilligung der Betriebsleitung zu empfangen;

c) jeder Handel auf eigene Rechnung;

d) jeglicher Alkoholverzehr während der Arbeitszeit und während der Pausen

e) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**§ 16 Haftung**

Der Arbeitgeber haftet nicht für mitgebrachte Sachen des/r Arbeitnehmers/in, außer für etwaige gegen die Dienstkleidung auszutauschende übliche Garderobe, sofern sie verschlossen aufbewahrt wird.

**§ 17 Verschwiegenheitspflicht**

Der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich auch über das Arbeitsverhältnis hinaus zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten über alle Vorgänge im Betrieb und in der Gesellschaft, insbesondere auch über Planungen, Organisation, Umsätze und Herstellungsverfahren. Es ist ihm/ihr untersagt, ohne Zustimmung der Geschäftsleitung Zuwendungen jeder Art von Dritten anzunehmen.

**§ 18 Lohnpfändung**

Der/die Arbeitnehmer/in erklärt sich damit einverstanden, dass im Falle einer Lohnpfändung eine angemessene Bearbeitungsgebühr je Vorgang in Rechnung gestellt wird und dieser Betrag vom zustehenden Entgelt einbehalten werden kann.

**§ 19 Überzahlung von Bezügen**

Für den Fall der Überzahlung von Bezügen - auch infolge unterlassenen Abzuges von Vorschüssen/Darlehen - tritt der/die Arbeitnehmer/in dem Arbeitgeber zum Ausgleich hiermit seine Entgeltansprüche ab. Bei Verrechnung oder Einzug der abgetretenen Bezüge ist die Pfändungsgrenze zu berücksichtigen.

**§ 20 Allgemeine Vereinbarungen**

Eine Änderung des Wohnsitzes, Familienstandes usw. ist dem Arbeitgeber bzw. dem Personalbüro unverzüglich zu melden. Für alle Schäden, die aus der Unterlassung der Meldung herrühren, haftet der/die Arbeitnehmer/in. Er/sie kann aus der schuldhaften Unterlassung keine Ansprüche gegen den Arbeitgeber herleiten.

**§ 21 Datenschutz**

Die im Vertrag und Personalfragebogen angegebenen personenbezogenen Daten, insbesondere Name, Anschrift, Telefonnummer, Bankdaten, die allein zum Zwecke der Durchführung des Vertragsverhältnisses notwendig und erforderlich sind, werden auf Grundlage gesetzlicher Berechtigung erhoben. Jede darüberhinausgehende Nutzung der personenbezogenen Daten und die Erhebung zusätzlicher Informationen erfolgt nur nach Ihrer Einwilligung.

 **§ 22 Vertragsbruch und Vertragsstrafe**

Nimmt der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Tätigkeit nicht oder verspätet auf, löst er/sie das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auf oder verweigert er/sie vorübergehend die Arbeit, so hat der/die Arbeiternehmer/in an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Die Vertragsstrafe ist nur verwirkt, wenn der/die Arbeitnehmer/in grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat.

Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit sowie der vorübergehenden Arbeitsverweigerung ein Bruttoentgelt für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten erhaltene Arbeitsentgelt. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe ein Bruttomonatsgehalt.

Die Geltendmachung eines weiter gehenden Schadens bleibt vorbehalten.

**§ 23 Keine Tarifbindung**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in stimmen darin überein, dass auf das Arbeitsverhältnis keine Tarifverträge Anwendung finden.

**§ 24 Schriftform - Wirksamkeit**

Änderungen des Vertrages und zusätzliche Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die sich aus der Stellenbeschreibung vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ für den/die Arbeitnehmer/in ergebenden Pflichten (Anlage) sind Gegenstand dieses Vertrages. Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen worden.

Sind einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages nichtig, so soll der übrige Teil des Arbeitsvertrages seinem Sinn nach bestehen bleiben. An die Stelle der nichtigen Bestimmung soll die gesetzliche Regelung treten, die der vereinbarten Regelung am nächsten kommt.

Falls der/die Arbeitnehmer/in noch nicht volljährig ist, bedarf es der Einverständniserklärung des/der Erziehungsberechtigten (siehe Unterschrift).

Für ausländische Arbeitnehmer/innen (ausgenommen Bürger aus Mitgliedsstaaten der EU) gilt, dass dieser Arbeitsvertrag erst wirksam wird bzw. nur so lange wirksam sein kann, wie eine gesetzlich vorgeschriebene, rechtsgültige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorliegt.

**§ 25 Ausschlussfristen**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem und/oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, ansonsten verfallen sie.

Lehnt eine Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Ansprüche,

die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen bzw.

die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beruhen sowie des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, unterliegen nicht den vorgenannten Ausschlussfristen.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die sich im Laufe eines Kündigungsschutzprozesses für die Zeit nach der streitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben, werden erst fällig mit Rechtskraft der Entscheidung, durch die das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den streitigen Endzeitpunkt hinaus festgestellt wird. Sodann beginnen die Ausschlussfristen für diese Ansprüche.

**§ 26 Personalunterlagen**

Der/die Arbeitnehmer/in hat folgende Unterlagen abgegeben:

- Versicherungsnachweis\*

- Urlaubsbescheinigung des letzten Arbeitgebers\*

- Gesundheitspass\*

- Kopie der Originalzeugnisse\*

- Polizeiliches Führungszeugnis\*

- Schwerbehindertenbescheid\*

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**§ 27 Betriebliche Altersvorsorge\***

Der Arbeitgeber bietet eine betriebliche Altersversorgung an. Der Name und Anschrift des Versorgungsträgers lauten *(auf die Angaben kann verzichtet werden, wenn der Versorgungsträger diese Angaben macht):*
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**§ 28 Sonstige Vereinbarungen**

Es gelten folgende Zusatzvereinbarungen:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**§ 29 Fortbildungen\***

Folgende Fortbildungen stellt der Arbeitgeber bereit:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**§ 30 Vertragsausfertigung**

Dieser Vertrag ist zweifach ausgefertigt.

Der/die Arbeitnehmer/in bestätigt ausdrücklich, dass er/sie vor Unterzeichnung dieses Vertrages vom Inhalt dieses Vertrages Kenntnis genommen und den Inhalt bzw. den Sinn verstanden hat.

Mit seiner/ihrer Unterschrift bestätigt der/die Arbeitnehmer/in, eine Vertragsausfertigung erhalten zu haben.

\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeitnehmer/in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Arbeitgeber \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Erziehungsberechtigte/r

(bei minderjährigen Arbeitnehmern

**Information des Arbeitgebers:**

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet,

sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt

arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Belehrung gelesen und verstanden

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Ort, Datum Arbeitnehmer

**Information des Arbeitgebers:**

Wir weisen Sie im Rahmen unserer gesetzlichen Pflicht aus § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz darauf hin, dass Sie bei Ihrer Tätigkeit im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe verpflichtet sind, stets Ihre Ausweispapiere (Personalausweis, Pass, Passersatz bzw. Ausweisersatz) mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzuzeigen. Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht eine Ordnungswidrigkeit darstellt, die mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 € geahndet werden kann.

Belehrung wurde gelesen und verstanden.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Ort, Datum Arbeitnehmer

**Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages**

Vorstehender befristeter Arbeitsvertrag vom ……. wird wie folgt verlängert:

1. Verlängerung bis zum …………………….

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeitgeber Arbeitnehmer

1. Verlängerung bis zum …………………….

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeitgeber Arbeitnehmer

1. Verlängerung bis zum …………………….

\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeitgeber Arbeitnehmer