

Arbeitsvertrag

zwischen

Reha Zentrum Straubing GmbH & Co. KG

vertreten durch die Reha Zentrum Straubing Verwaltungs GmbH
diese vertreten durch die Geschäftsführer
Geiselhöringer Str. 63
94315 Straubing

nachfolgend **Arbeitgeber** genannt

und

Kothapalli Raghavan
geboren am
10.10.1999

nachfolgend **Arbeitnehmer** genannt

Vorbemerkung

Die Parteien sind sich einig, dass der Arbeitnehmer frühestens ab dem 01.11.2025 als Physiotherapeutin beim Arbeitgeber beschäftigt werden soll. Für die Beschäftigung ist allerdings elementar, dass der vom Arbeitnehmer in seinem Heimatland erworbene Abschluss in Deutschland als gleichwertig mit der Ausbildung zum Physiotherapeuten anerkannt wird. Nur dann werden seine Leistungen von Versicherungen und ähnlichen Kostenträgern anerkannt und vergütet. Ohne diese Voraussetzungen ist eine Beschäftigung des Arbeitnehmers als Physiotherapeut beim Arbeitgeber nicht möglich. Sollte ein sogenannter Defizitbescheid erlassen werden, so erfolgt die Anstellung als Physiotherapeut in Anerkennung.

Zur Aufnahme der Tätigkeit beim Arbeitgeber ist zudem ein ausreichender Aufenthaltstitel erforderlich.

Vor diesem Hintergrund schließen die Parteien folgenden, nicht einem Tarifvertrag unterliegenden Arbeitsvertrag:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Die Wirksamkeit dieses Arbeitsvertrags ist davon abhängig (aufschiebende Bedingung), dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber

a. einen wirksamen Aufenthaltstitel vorlegt, der die Ausübung der in § 2 vorgesehenen Tätigkeit gestattet **und**

b. eine Gleichwertigkeitsbescheinigung der zuständigen Stelle vorlegt, die ihm erlaubt, in Deutschland die Bezeichnung „*Physiotherapeut*“ zu führen und die in § 2 vorgesehene Tätigkeit auszuüben. Die Antragstellung erfolgt durch den Arbeitnehmer. Soweit erforderlich wird der Arbeitgeber ihn dabei unterstützen. Die Kosten des Antragsverfahrens trägt der Arbeitnehmer.

Wird die Erteilung einer der vorgenannten Erlaubnisse / Bescheinigungen endgültig und rechtskräftig abgelehnt, entsteht kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien. Gleiches gilt, wenn nicht alle vorgenannten Bescheinigungen / Defizitbescheid spätestens am 01.05.2025 vorgelegt werden.

2. Es gilt als unbefristet geschlossen.

3. Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

4. Das Arbeitsverhältnis endet für den Fall einer unbefristeten Geltung/Fortsetzung, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, ab dem der Arbeitnehmer Regelaltersrente oder eine gleichwertige Altersversorgung beanspruchen kann.

Der Arbeitsvertrag endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, in dem der zuständige Sozialversicherungsträger bei dem Arbeitnehmer eine volle oder teilweise Erwerbsminderung feststellt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt einer auflösenden Bedingung. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu informieren. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Zustimmung des Integrationsamtes nach Maßgabe von § 92 SGB IX noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamts. Wird dem Arbeitnehmer eine Rente auf Zeit gewährt, so ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zu einem Beendigungszeitpunkt nach S. 1, 2 oder 4.

5. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seiner bisherigen oder einem anderen geeigneten freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit nicht dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen und der Arbeitnehmer seine Weiterbeschäftigung spätestens zum Zugang des Rentenbescheids schriftlich vom Arbeitgeber beantragt.

6. Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenanspruch, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit dem Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

7. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleibt unberührt.

§ 2 Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer ist als **Physiotherapeut** bzw. Physiotherapeut in Anerkennung beschäftigt. Erste Tätigkeitsstätte ist Straubing.
2. Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Direktionsrechts gem. § 106 GewO vor, den Arbeitnehmer bei gleichbleibender Vergütung und entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden zumutbaren sowie gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen und/oder an einen anderen Arbeitsort und/oder vorübergehend auch an auswärtigen Arbeitsplätzen des Arbeitgebers einzusetzen. Hierbei werden die persönlichen Belange des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt.
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sämtliche ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und seine ganze Arbeitskraft dem Arbeitgeber zu widmen.
4. Ändern sich die Bedingungen des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers, insbesondere aus technischen/organisatorischen und/oder Wettbewerbsgründen, so verpflichtet sich der Arbeitnehmer sich die notwendigen zusätzlichen Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, wenn und soweit er hierzu in der Lage ist. Die erforderlichen Schulungsmaßnahmen werden, soweit rechtlich geboten, während der Arbeitszeit stattfinden. Der Arbeitgeber trägt gegebenenfalls anfallende Kosten.
5. Der Arbeitnehmer erkennt die Geltung der beigefügten **Arbeitsanweisung** an.

§ 3 Arbeitszeit und -ort

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage werden nach den betrieblichen Erfordernissen des Arbeitgebers von diesem festgelegt.
2. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche.
3. Der Arbeitgeber behält sich vor, auch Mehrarbeit über den Rahmen der Normalarbeitszeit hinaus anzuordnen. Bei entsprechendem betrieblichem Bedarf ist der Arbeitnehmer verpflichtet, in zumutbarem Maß zusätzliche Stunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu leisten. Vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit wird im Einvernehmen der Parteien durch entsprechende Freizeit ausgeglichen oder – nachrangig – mit dem regelmäßigen Bruttostundenentgelt vergütet.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsleistung am vereinbarten Arbeitsort anzubieten. Ist kein gesonderter Arbeitsort vereinbart, ist dies der Geschäftssitz des Arbeitgebers in Straubing als erste Tätigkeitsstelle. Aus betrieblichen Gründen, kann abweichend durch mündliche Vereinbarung auch ein anderer Ort des Dienstbeginns vereinbart werden.
5. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III).

Dabei ist gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von vier Kalenderwochen einzuhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung gem. § 4 Abs. (1) entsprechend reduziert wird.

§ 4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von 3000 € brutto (in Worten: dreitausend Euro brutto) im Monat. Das Gehalt wird zwölfmal jährlich ausbezahlt; ein 13. Gehalt wird ausdrücklich nicht vereinbart.
2. Sollte der Arbeitnehmer vor der Arbeitsaufnahme als Physiotherapeut ein Anerkennungspraktikum bei uns durchlaufen müssen, erhält er hierfür eine Vergütung von 2600 € (zweitausendsechshundert Euro). Für die Zeit des Anerkennungspraktikums erhält der Arbeitnehmer dann einen gesonderten Vertrag. Er ist als Physiotherapeut in Anerkennung beschäftigt.
3. Die Auszahlung erfolgt bargeldlos und wird jeweils am Letzten eines Monats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.
4. Es besteht Einigkeit, dass der Arbeitnehmer über die vorstehenden Regelungen hinaus keine weiteren Ansprüche, insbesondere auf Aufwendungsersatz oder Nutzungsentschädigung für die Nutzung eigener Mittel und Räumlichkeiten für dienstliche Zwecke (sofern im Einzelfall nach Abstimmung erforderlich), zustehen.
5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zu viel erhaltenes Entgelt zurückzuzahlen. Auf Vorschriften über den Wegfall der Bereicherung kann sich der Arbeitnehmer nicht berufen, es sei denn, der Übernehmer hat vorsätzlich oder fahrlässig eine fehlerhafte Auszahlung verursacht. In diesem Fall ist der Übernehmer auf Ansprüche nach den Vorschriften über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung beschränkt. Auch wenn für die Rückzahlung eine Ratenzahlung vereinbart wird, ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der gesamte Restbetrag fällig.
6. Diese Regelung gilt sinngemäß für Aufhebungsvereinbarungen, die das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auflösen.

§ 5 Freiwilligkeit etwaiger Sonderleistungen

Für den Fall, dass der Arbeitgeber zusätzlich zu den auf der Grundlage dieses Arbeitsvertrages oder anwendbarer Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geschuldeten Leistungen etwaige Sonderleistungen wie z.B. einen Bonus erbringen sollte, handelt es sich um freiwillige Leistungen, auf die der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch hat. Auch aus einer einmaligen oder mehrmaligen Gewährung einer etwaigen Sonderleistung entsteht kein Rechtsanspruch des

Arbeitnehmers für die Zukunft.

§ 6 Arbeitsverhinderung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über jede Art von Arbeitsverhinderung, deren Grund und voraussichtliche Dauer sowie über deren Beendigung zu unterrichten. Die Anzeige hat telefonisch spätestens bei Dienstbeginn zu erfolgen.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bereits ab dem ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer bis spätestens zum Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Entsprechendes gilt bei Bewilligung einer Kur oder eines Heilverfahrens durch einen Kranken-/Rententräger oder das Versorgungsamt.
3. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies sowie die voraussichtliche weitere Dauer der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen und innerhalb von drei Kalendertagen eine neue ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.
4. Die Verpflichtung zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber nicht (mehr) zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet ist.

§ 7 Ausschluss des § 616 BGB

Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bei vorübergehender Verhinderung im Sinne des § 616 BGB besteht nicht. Dies gilt insbesondere auch für kurzzeitige Arbeitsverhinderungen nach § 2 Pflegezeitgesetz.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über Angelegenheiten, die der Arbeitgeber als vertraulich bezeichnet hat oder die offensichtlich vertraulich sind, gegenüber Unbefugten Stillschweigen zu bewahren. Das gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dadurch das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht behindert wird. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.
2. Der Arbeitnehmer wird auch hinsichtlich seiner Vergütung Dritten gegenüber Stillschweigen wahren.
3. Der Arbeitnehmer hat alle Schriftstücke, auch Abschriften, Durchschläge und Informationen auf elektronischen Datenträgern einschließlich seiner Aufzeichnungen, die seine dienstliche Tätigkeit betreffen, als ein anvertrautes Eigentum des Arbeitgebers sorgfältig aufzubewahren, vor jeder Einsichtnahme Unbefugter zu schützen und auf Verlangen jederzeit - spätestens aber unaufgefordert bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem Arbeitgeber zu übergeben.

Weiter hat er zu versichern, dass er keine weiteren mehr besitzt. Ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

§ 9 Vertragsdauer, Beendigung des Vertrages

1. Es gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Quartalsende, auch zu Gunsten des Arbeitgebers.
2. Vor der Arbeitsaufnahme kann das Arbeitsverhältnis nicht ordentlich gekündigt werden.
3. Die Regelungen des § 1 Abs. 3 bis 6 dieses Vertrags bleiben unberührt.
4. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.
5. Während der Kündigungsfrist ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung etwaiger restlicher Urlaubsansprüche und Zeitguthaben von der Arbeit freizustellen. Entsprechendes gilt bei einverständlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
6. Das Reha-Zentrum Straubing GmbH & Co. KG hat erhebliche Vorleistungen erbracht, wie die Finanzierung der Anpassungsqualifikationen und der Vermittlungsgebühren. Daher verpflichtet sich der Arbeitnehmer, nach vollständiger Anerkennung als Physiotherapeut in Deutschland für 2 Jahre ihre Arbeitskraft in Vollzeit dem Reha-Zentrum Straubing GmbH & Co. KG zur Verfügung zu stellen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens Seinerseits ist er verpflichtet, dem Reha-Zentrum Straubing GmbH & Co. KG für jeden Monat bis zum Ablauf der 2 Jahre 500€ zu erstatten.

§ 10 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub in Höhe von 27 Arbeitstagen, unter Zugrundlegung einer Fünf-Tage-Woche, der möglichst zusammenhängend zu nehmen ist.
2. Der Urlaub ist rechtzeitig zu beantragen, und bis zum 31.03. des nächsten Kalenderjahres zu nehmen, da er sonst verfällt. Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber auf Antrag und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe haben Vorrang. Ein Urlaubsantrag gilt mit schriftlicher Bestätigung durch den Arbeitgeber als bewilligt.

§ 11 Freistellung

1. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer aus begründetem Anlass sowie nach Ausspruch einer Kündigung durch die eine oder andere Seite unter Fortzahlung seiner Bezüge von der Arbeit widerruflich und unwiderruflich freizustellen. Ein solcher begründeter Anlass ist z.B. eine beabsichtigte verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber, der Schutz von Betriebsgeheimnissen, die Gefahr eines Wettbewerbsverstoßes oder die Wahrung des Betriebsfriedens.

2. Mit der unwiderruflichen Freistellung erfüllt der Arbeitgeber sämtliche noch auszugleichenden Ansprüche auf Urlaub und aus Zeitguthaben. Dabei werden zunächst der Urlaubsanspruch und dann sonstige Freizeitausgleichsansprüche erfüllt.
3. Im Falle der widerruflichen Freistellung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, offene Urlaubsansprüche und noch auszugleichende Zeitguthaben rechtzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Natur zu nehmen.
4. Eine andere Erwerbstätigkeit darf auch während der Freistellung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers ausgeübt werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich während der Freistellung erzielten anderweitigen Erwerb auf das vom Arbeitgeber geschuldete Entgelt anrechnen zu lassen. Insofern trifft den Arbeitnehmer eine Auskunftspflicht über die während der Freistellung erzielten Einkünfte.
5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch während der Freistellung eine eventuell eintretende Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer anzuzeigen und nachzuweisen.

§ 12 Wettbewerbsverbot

Für die Dauer dieses Vertrages ist es dem Arbeitnehmer untersagt, in selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit dem Arbeitgeber im direkten oder indirekten Wettbewerb steht oder mit einem Wettbewerbsunternehmen verbunden ist. In gleicher Weise ist es dem Arbeitnehmer untersagt, während der Dauer dieses Arbeitsvertrages ein solches Unternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran mittelbar oder unmittelbar zu beteiligen.

§ 13 Nebentätigkeit

1. Jedwede entgeltliche Nebentätigkeit des Arbeitnehmers bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Einwilligung ist zu erteilen, wenn nicht ein Versagungsgrund wegen einer zu befürchtenden Beeinträchtigung betrieblicher Interessen vorliegt (Wettbewerb) oder die Nebentätigkeit geeignet ist, die Arbeitskraft spürbar zu beeinträchtigen.
2. Über Vorträge oder Veröffentlichungen, die auf Betriebserfahrungen beruhen oder die Interessen des Arbeitgebers betreffen, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vorher zu informieren. Der Arbeitgeber kann dagegen Einspruch erheben, wenn seine berechtigten Interessen beeinträchtigt werden können.

§ 14 Datenverarbeitung / Datenschutz

1. Der Arbeitgeber erhebt, verarbeitet und nutzt die personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers der EDV zum Zwecke der Personalverwaltung, zum Zwecke der Gehaltsermittlung und Gehaltsauszahlung, aufgrund gesetzlicher Vorschriften und zur Aufstellung von Dienstplänen und Arbeitskontrollen.
2. Der Arbeitnehmer willigt in die vorgenannten Fälle der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung seiner personenbezogenen Daten ein. Es wird insoweit eine Einwilligung gem. § 4a BDSG erteilt. Diese Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 15 Nutzung des Internets und der Telekommunikationsanlagen

1. Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsanlagen (Telefon, Fax, Internet und E-Mail usw.) darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung durch den Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht gestattet. Zulässig sind aber die dienstlich veranlasste Privatnutzung, sowie die Privatnutzung in dringenden Fällen (Notsituationen, Pflichtenkollisionen und besondere Eilfälle). Diese Nutzungen sind hinsichtlich Häufigkeit und Dauer auf das zwingend erforderliche Maß zu beschränken.
2. Die Online-Medien dürfen nur mit der vom Arbeitgeber zugeteilten persönlichen Zugangsberechtigung (User-ID) genutzt werden. Diese und das zugehörige Passwort dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung im Einzelfall an betriebszugehörige Dritte weitergegeben werden, an sonstige Dritte gar nicht.
3. Betriebsfremde Programme bzw. Dateien dürfen weder über externe Datenträger noch über das Internet auf die Festplatte des Computers kopiert bzw. auf dem Computer installiert werden.
4. Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen Inhalten, insbesondere solchen, die gegen strafrechtliche, persönlichkeitsrechtliche, lizenz- oder urheberrechtliche Bestimmungen verstoßen, sowie von politischen, diskriminierenden, herabwürdigenden oder verfassungsfeindlichen Inhalten, insbesondere rassistischer oder pornografischer Art, ist für alle Telekommunikationsanlagen ausdrücklich untersagt.
5. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Nutzung der Telekommunikationsanlagen (Telefon, Internet und E-Mail) für die Dauer von maximal drei Monaten zu speichern, um die Einhaltung der obigen Bestimmungen zu überprüfen. Die betroffenen personenbezogenen Daten sind zum einen die Verbindungsdaten der Telefon-, E-Mail- und Internetnutzung, zum anderen werden Inhaltsdaten der Internetnutzung verarbeitet. Soweit es sich um ausschließlich persönliche Telefonate, E-Mails oder Internetnutzung handelt, verpflichtet sich der Arbeitgeber sich von deren Inhalt keine Kenntnis zu verschaffen.
6. Der Arbeitnehmer erteilt insoweit seine Einwilligung gemäß § 4a BDSG in die hiermit verbundene Verarbeitung persönlicher Daten. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung jederzeit widerrufen.
7. Der betrieblich vorgesehene Virenschutz ist stets zu beachten. Bei Verdacht auf Störungen, Viren usw. ist unverzüglich der Systemadministrator oder der Vorgesetzte zu informieren.

§ 16 Fortbildung

1. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf einen jährlichen Fortbildungsurlaub von 5 Tagen, unter Zugrundlegung einer Fünf-Tage-Woche.
2. Weitere Vereinbarungen werden in einer „Fortbildungsvereinbarung“ festgelegt.

§ 17 Gehaltsverpfändung und -abtretung

1. Ansprüche auf Entgelt können nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers abgetreten oder verpfändet werden. Bei berechtigtem Interesse des Arbeitnehmers wird der Arbeitgeber die Zustimmung erteilen.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die aufgrund einer Abtretung, Verpfändung oder Pfändung entstehenden Bearbeitungskosten zu übernehmen. Hiervon ausgenommen sind unwirksame, unberechtigte oder fehlerhafte Pfändungen sowie die Drittschuldnererklärung. Für jeden Bearbeitungsvorgang wie Überweisung, Abfassen eines Schreibens etc. werden 5,00 EUR als Kosten festgelegt. Der Arbeitgeber behält sich vor, einen höheren Schaden nachzuweisen und diesen vom Arbeitnehmer zu verlangen. Dem Arbeitnehmer bleibt es vorbehalten nachzuweisen, dass keine Bearbeitungskosten entstanden sind oder diese wesentlich niedriger als die Pauschale sind. Dann beschränkt sich der Kostenersatz auf die tatsächlich entstandenen Kosten.

§ 18 Ausschlussfristen

1. 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.

2. Lehnt die jeweils andere Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches in Textform, 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.

3. Ansprüche,

(a) die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen bzw.

(b) die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen, sowie

(c) des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn/Mindestentgelt(e) nach dem Mindestlohngesetz

unterliegen nicht den vorgenannten Ausschlussfristen.

§ 19 Schlussbestimmungen

1. Änderungen und/oder Ergänzungen zu diesem Vertrag bedürfen der Schriftform. Dies gilt nicht für formlos getroffene Veränderungen oder Ergänzungen, wenn sie Individualabreden im Sinne von § 305b BGB sind.

2. Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer trifft bei Unwirksamkeit einer Bestimmung die Pflicht, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Arbeitsvertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

3. Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, seiner Beendigung und Abwicklung ist das Arbeitsgericht Regensburg (Gerichtstag Straubing) zuständig.

§ 20 Vertragsaushändigung

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin erklären und versichern durch ihre Unterschrift, jeweils ein Exemplar dieses Vertrages im Original wechselseitig unterzeichnet erhalten zu haben.
2. Die Arbeitnehmerin hat zusätzlich den schriftlichen *Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes* im Original erhalten. Mit diesem Nachweis kommt der Arbeitgeber lediglich seinen Dokumentationspflichten nach dem Nachweisgesetz nach. Den Inhalt des Arbeitsverhältnisses rechtlich bindend bestimmen nur dieser abgeschlossene Arbeitsvertrag sowie die geltenden Gesetze.

Ort, Datum	Ort, Datum
Unterschrift Arbeitgeber	Unterschrift Arbeitnehmer

Anlagen:

- ☐ _____
- ☐ _____