

Anstellungsvertrag (befristet)

zwischen

Frau/Herr Vorname, Nachname
geb. Geburtsdatum
wohnhaft in Straße
 PLZ, Ort, Land

(im Folgenden „**Lehrkraft**“ genannt)

und der

Schulträger Name des Rechtsträgers
Vertreter Name des/der Unterzeichner/s/in
Adresse Straße
 PLZ, Ort, Land

(im Folgenden „**Arbeitgeber**“ genannt)

Präambel

Die **Lehrkraft** und der Arbeitgeber begründen mit diesem Vertrag ihre Zusammenarbeit mit dem Ziel, die _____ (*Name der Schule*) im Zusammenwirken aller Organe als Einrichtung des Freien Geisteslebens auf der Grundlage der Pädagogik Rudolf Steiners zu gestalten. Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Pädagogik Rudolf Steiners die ideelle Voraussetzung und Geschäftsgrundlage für die Zusammenarbeit darstellt. Die Zusammenarbeit soll sich auf der Grundlage gegenseitigen Vertrauens, durch Übernahme von gegenseitigen Pflichten und Übernahme von Selbstverwaltungsaufgaben im Sinne des gemeinsamen Arbeitszieles gestalten. Alle Beteiligten wollen sich bemühen, kollegiales Handeln in der Schule zu ermöglichen und zu erhalten.

§ 1

Tätigkeit und Arbeitsort

(1) Die **Lehrkraft** wird ab _____ (*Datum*) für den Arbeitgeber als
(bitte **nur** zutreffendes ankreuzen)

Klassenlehrer/in

und

Fachlehrerin in den Fächern _____ (*Fächer eintragen*)

tätig. Sie unterrichtet die Schülerinnen und Schüler entsprechend dem Lehrplan und den Vorgaben des Arbeitgebers und nimmt alle Aufgaben einer Lehrkraft an einer Freien Waldorfschule wahr. Hierzu gehören insbesondere die folgenden Haupt- und Nebenleistungen, wobei sich die Hauptleistungen auf die eigentliche Lehrtätigkeit beziehen und die Nebenleistungen auf zusätzliche Verpflichtungen, die über die Lehrtätigkeit hinausgehen:

- a. Hauptleistungen sind insbesondere die pädagogische Gestaltung des Unterrichts, Zeugnisse schreiben, Schülerdokumentation, Durchführung von Prüfungen, Mitwirkung bei schulischen Aktivitäten und Veranstaltungen inklusive Exkursionen und Klassenfahrten, Eltern- und Schülerkommunikation, Durchführung von Elternabenden, Vertretung, Aufsicht, Betreuung, Hospitation sowie Fortbildung und Weiterentwicklung der eignen Professionalität.
- b. Nebenleistungen sind insbesondere Mitarbeit in der Schulgemeinschaft und an der Schulkultur, Mitwirkung in Gremien, Engagement in schulinternen Projekten und Arbeitsgruppen sowie Mitwirkung bei der Schulentwicklung und Curriculumsgestaltung.

Die Lehrkraft hat an allen notwendigen Konferenzen teilnehmen. Hierzu gehören derzeit die folgenden Konferenzen: _____
(Name der Konferenzen eintragen). Der Arbeitgeber behält sich im Wege des Direktionsrechts vor, die Teilnahme an anderen oder weiteren Konferenzen anzuordnen oder auf die Teilnahme an Konferenzen zu verzichten.

Die **Lehrkraft** arbeitet zusätzlich in den Gremien der Selbstverwaltung des Arbeitgebers mit.

- (2) Der Ort der Tätigkeit ist _____ (Name der Schule). Für Arbeitsleistungen, die nicht zwingend in der Schule erbracht werden müssen, z.B. Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, ist es der Lehrkraft gestattet, an einem anderen frei wählbaren geeigneten Ort zu arbeiten.
- (3) Die **Lehrkraft** nimmt die ihr übertragenen Aufgaben eigenverantwortlich wahr. Sie ist gehalten, sich in pädagogischen Fragen mit dem Kollegium abzustimmen und Einmütigkeit zu erzielen. Die **Lehrkraft** ist bereit, auch ohne Absprache Gelegenheit zu Hospitationen zu geben.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, der Lehrkraft im Rahmen billigen Ermessens vorübergehend oder dauerhaft eine andere als die in § 1 Abs. 1 dieses Anstellungsvertrages genannte Tätigkeit zuzuweisen, die ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten entspricht und gleichwertig ist oder sie an einem anderen Ort einzusetzen. Dies gilt auch dann, wenn die Lehrkraft längere Zeit nur mit bestimmten Tätigkeiten oder zu bestimmten Arbeitszeiten oder nur an einem Ort beschäftigt war.

§ 2

Arbeitszeit

- (1) Der Tätigkeitsumfang beträgt bei einer vollen Stelle (Volldeputat) regelmäßig 40 Zeitstunden pro Woche ausschließlich der Pausen. Das entspricht derzeit einem Lehrauftrag von _____ Deputatsstunden und den zusätzlichen Nebenleistungen. Die Parteien vereinbaren einen Tätigkeitsumfang von einem

Volldeputat

Teildeputat mit _____ %.

Die Arbeitszeit verteilt sich derzeit auf fünf Tage pro Woche (Montag bis Freitag). Die Verteilung der Arbeitszeit, die Lage der täglichen Arbeitszeit und die Lage der Pausen werden vom Arbeitgeber vorgegeben und insbesondere in einem Stundenplan festgelegt. Sofern die Lehrkraft ihre Arbeitszeit frei einteilen kann, z.B. Vor- und Nachbereitung, Schüler- und Elterngespräche, wird sie die Vorgaben des ArbZG beachten und einhalten.

- (2) Die **Lehrkraft** ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit zu erfassen und dem Arbeitgeber die Arbeitszeitdokumentation monatlich zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Arbeitszeiterfassung in anderer Weise zu organisieren, beispielsweise durch die Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems.
- (3) Die **Lehrkraft** verpflichtet sich, bei betrieblichem Bedarf auf Anforderung auch Über- und Mehrarbeit, sowie Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten. Überstunden können angeordnet werden, wenn ein betrieblicher Bedarf für zusätzliche Arbeitsstunden entsteht, insbesondere bei unvorhersehbaren Ereignissen (z. B. Erkrankung anderer Lehrkräfte), Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens, Termindruck oder aufgrund von Veranstaltungen. Mehr- und Überarbeit wird in der Regel durch Freizeitausgleich abgebaut. Zuschläge und Zulagen werden für Mehr- und Überarbeit nicht gewährt.

§ 3

Vergütung

- (1) Die **Lehrkraft** erhält für ihre Tätigkeit eine Vergütung in Höhe von _____ Euro brutto. Das Gehalt und seine Zusammensetzung bemessen sich nach den Regeln der Gehaltsordnung in ihrer jeweils gültigen Fassung; die jeweils gültige Fassung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die aktuelle Gehaltsordnung ist diesem Anstellungsvertrag als **Anlage 1** beigefügt.
- (2) Mit Zahlung der Vergütung nach Abs. 1 sind sämtliche Tätigkeiten der Lehrkraft aus diesem Vertrag einschließlich Über- und Mehrarbeit abgegolten, soweit die Über- und Mehrarbeit monatlich 8 Stunden bei einem Volldeputat nicht überschreitet, und soweit durch die Abgeltung der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten wird.

- (3) Sofern der Arbeitgeber eine Gratifikation, Boni oder sonstige Sonderzahlungen leistet, erfolgt diese stets freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten vorbehaltlosen Leistung ein Rechtsanspruch nur auf die jeweils erhaltenen Leistungen entsteht und kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine solche Gratifikation geleistet wird.
- (4) Für den Fall einer irrtümlichen Gehaltsüberzahlung an die **Lehrkraft** ist diese verpflichtet, alle überzahlten Beträge zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreicherung ist ausgeschlossen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass die **Lehrkraft** dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruht, die sie zu vertreten hat.

§ 4

Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

- (1) Das Vertragsverhältnis beginnt am _____ **Datum** und wird befristet bis zum _____ **Datum** abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (2) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
- (3) Das Arbeitsverhältnis ist unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich kündbar. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfristen gelten nicht nur für den Arbeitgeber, sondern in gleicher Art und Weise auch für die **Lehrkraft**. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
- (4) Sollte die **Lehrkraft** keine Unterrichtsgenehmigung erhalten oder ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen werden, sind sich die Parteien darüber einig, dass darin ein wichtiger Grund zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Anstellungsverhältnisses zu sehen ist. Das gleiche gilt, wenn die Voraussetzungen von § 4 Abs. 5 nachträglich wegfallen.
- (5) Das Vertragsverhältnis wird zudem ausschließlich unter der aufschiebenden Bedingung abgeschlossen, dass die **Lehrkraft** eine Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung hat, ein erweitertes Führungszeugnis ohne Eintragung vorlegt und dem Arbeitgeber nachweist, dass sie gemäß den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (StiKo) ausreichenden Impfschutz gegen die Masern besitzt, gegen die Masern immun ist oder aus gesundheitlichen Gründen nicht geimpft werden kann (§ 20 Abs. 9 Satz 1 in Verbindung mit Satz 4 Infektionsschutzgesetz neue Fassung).
- (6) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Für Aufhebungsverträge gilt ebenfalls das Schriftformerfordernis. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
- (7) Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung am letzten Tag desjenigen Monats, in dem die **Lehrkraft** eine gesetzliche Altersrente bezieht, spätestens mit Er-

reichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Lehrkraft ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über eine entsprechende Antragstellung zu unterrichten.

- (8) Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass die **Lehrkraft** auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, und sie nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist ihren Antrag zurücknimmt oder auf eine Rente auf Zeit einschränkt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, so ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Satz 1. Satz 1 und 2 gelten nicht, wenn die **Lehrkraft** noch ohne Einschränkungen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen
- (9) Bei einer Kündigung vor Antritt der Arbeit, beginnt die Kündigungsfrist mit Zugang des Kündigungsschreibens zu laufen. In diesem Fall entsteht kein Anspruch auf Gehaltszahlung und die **Lehrkraft** hat dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes zu zahlen. Die **Lehrkraft** bleibt der Nachweis, dass ein Schaden überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger als die Vertragsstrafe ist, vorbehalten.
- (10) Wurde eine Kündigung ausgesprochen gilt diese als wirksam, wenn nicht binnen 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht eingereicht wurde. Gem. §§ 17, 21 TzBfG kann innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses eine Befristungskontrollklage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden. Wird das Arbeitsverhältnis weitergeführt läuft die Frist ab der Zustellung der Mitteilung durch den Arbeitgeber, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung beendet ist.

§ 5

Dienstverhinderung

- (1) Die **Lehrkraft** ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.
- (2) Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, die länger als 3 Tage dauert, ist durch ärztliches Attest nachzuweisen. Nach Ablauf der bescheinigten Krankheitsdauer hat die **Lehrkraft** bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich durch eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bereits ab dem ersten Tag der Krankheit den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen. Es gelten darüber hinaus die gesetzlichen Regelungen, insbesondere das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Ansprüche nach § 616 BGB bei vorübergehender Verhinderung sind ausgeschlossen.

- (4) Schadensersatzansprüche, die die **Lehrkraft** bei Unfall oder Krankheit wegen des Verdienstausfalles gegen Dritte erwirbt, sind an den Arbeitgeber auf Anforderung bis zur Höhe der Beträge abzutreten, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Bestimmungen für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit leistet. Die zur Geltendmachung der Schadensersatzansprüche erforderlichen Informationen sind dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen unverzüglich zur Verfügung zu stellen.
- (5) Sonstiges Fernbleiben von der Schule bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber.

§ 6

Urlaub

- (1) Die **Lehrkraft** hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen bezogen auf eine 6-Tage-Woche, bei einer 5-Tage-Woche sind das 20 Arbeitstage, pro Kalenderjahr. Der Schulverein gewährt zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen, bei 5 Arbeitstagen in der Woche.
- (2) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der **Lehrkraft** liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Resturlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.
- (3) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit der **Lehrkraft** nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Der Anspruch auf den vertraglichen Urlaub verfällt nach Ablauf des Übertragungszeitraumes gemäß § 7 Abs. 3 BurlG.
- (4) Der Urlaub wird nur in den für die Schule festgelegten Ferienzeiten gewährt und gilt mit diesen als abgegolten. In den Schulferien kann jedoch die Teilnahme an Tagungen, Fortbildung und andere für die Gemeinschaft notwendigen Tätigkeiten angeordnet werden. Eine Verrechnung dieser Aktivitäten mit Urlaubstagen erfolgt nicht. Eine Verlängerung des Urlaubs in die Schulzeit hinein ist nicht möglich.

§ 7

Nebentätigkeit

- (1) Die **Lehrkraft** verpflichtet sich, jede Nebentätigkeit zu unterlassen, die ihre Arbeitsleistung oder die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen kann. Jede Ne-

bentätigkeit ist vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber hinsichtlich der Art, der Dauer und des Ortes sowie des zeitlichen Umfanges schriftlich mitzuteilen.

- (2) Die Nebentätigkeit bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung kann aber nur versagt werden, wenn die beabsichtigte Nebentätigkeit gegen erhebliche Interessen des Arbeitgebers oder gegen Schutzgesetze verstoßen würde. Dies gilt auch, soweit die Arbeitskraft der Lehrkraft beeinträchtigt wird. Die einmal erteilte Zustimmung ist jederzeit widerruflich, sofern betriebliche Gründe vorliegen, die einer Fortsetzung der Nebentätigkeit entgegenstehen.

§ 8

Geheimhaltung und Datenschutz

- (1) Die **Lehrkraft** wird über alle schulischen und betrieblichen Angelegenheiten, die ihr im Rahmen oder aus Anlass ihrer Tätigkeit in der Schule bekannt geworden sind, auch nach ihrem Ausscheiden Stillschweigen bewahren. Die **Lehrkraft** hat die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie die internen Datenschutzbestimmungen des Arbeitgebers in ihrer jeweils gültigen Fassung einzuhalten. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der persönlichen Daten der Schüler:innen, Eltern, Kollegen und Mitarbeiter:innen.
- (2) Alle Schriftstücke, auch Abschriften und Durchschläge einschließlich ihrer Aufzeichnungen, die die dienstliche Tätigkeit betreffen, hat die **Lehrkraft** sorgfältig nach geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften aufzubewahren, vor jeder Einsichtnahme Unbefugter zu schützen und auf Verlangen jederzeit, spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, dem Arbeitgeber zu übergeben.
- (3) Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

§ 9

Nutzung der EDV-Einrichtungen

- (1) Die schulischen EDV-Einrichtungen (Computer, Geräte und Programme), Telekommunikationseinrichtungen (Telefone, Telefax) und Kopiergeräte dürfen nur zu arbeitsvertraglichen Zwecken genutzt werden.
- (2) Die Verpflichtung zur ausschließlich dienstlichen Nutzung gilt insbesondere für die Nutzung von E-Mail und Internet. Sollte die **Lehrkraft** dennoch E-Mails privaten Inhalts erhalten, sind diese unverzüglich und vollständig zu löschen.

§ 10

Auslagen und Reisekosten

Der Arbeitgeber erstattet der **Lehrkraft** notwendige und angemessene Auslagen sowie Reisekosten, sofern diese dienstlich veranlasst und durch den Arbeitgeber

angeordnet wurden, gegen Nachweis im Rahmen und nach Maßgabe der jeweils anwendbaren betrieblichen und gesetzlichen (insbesondere steuerrechtlichen) Vorschriften.

§ 11 Antidiskriminierung

Nach § 12 Abs. 1 S. 1 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zu treffen. Der Arbeitgeber weist daher ausdrücklich darauf hin, dass im Rahmen des Arbeitsverhältnisses und der Tätigkeit der Lehrkraft Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der Sexualität zu verhindern oder zu beseitigen sind. Dies gilt sowohl für unmittelbare wie auch für mittelbare Benachteiligungen. Jede Diskriminierung von Schüler:innen, Eltern, Mitarbeiter:innen und Dritten ist verboten und wird vom Arbeitgeber nicht geduldet. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot stellt zugleich eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar.

§ 12 Freistellung

Der Arbeitgeber kann im Fall einer Kündigung die **Lehrkraft** im Rahmen von bestehenden und noch entstehenden Urlaubsansprüchen oder sonstigen Freizeitausgleichsansprüchen und in konkreter Anrechnung auf solche freistellen.

§ 13 Ausschlussklausel

- (1) Alle Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der Drei-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.
- (2) Abs. 1 gilt auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen.
- (3) Abs. 1 und Abs. 2 gelten nicht für unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz, bei einer Haftung wegen Vorsatzes und bei Ansprüchen, die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen beruhen sowie bei Ansprüchen, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen.

§ 14 Beschwerdestelle

Die **Lehrkraft** erkennt die Beschwerdestelle der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Waldorfschulen in Baden-Württemberg e.V. an und verpflichtet sich, an Verfahren dieser Beschwerdestelle teilzunehmen. Die Beschwerdeordnung kann bei der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Waldorfschulen in Baden-Württemberg e.V. oder beim Arbeitgeber angefordert werden.

§ 15 Schlussbestimmungen

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform (die elektronische Form ist ausgeschlossen). Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung.
- (2) Die vorstehende Schriftformerfordernis gilt nicht für individuelle Vertragsabreden im Sinne von § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter des Arbeitgebers, die nach Vertragsschluss unmittelbar zwischen den Parteien mündlich oder in Textform getroffen werden. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrages eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.
- (4) Beide Parteien haben eine von beiden Seiten unterzeichnete Ausfertigung des Vertrages erhalten.

Anlage 1 Inhaltsordnung

Ort, Datum

Lehrkraft

Arbeitgeber