

Wolfdieter Küttner

Personalbuch

Arbeitsrecht • Tarifrecht

**Arbeitsvertrag mit Bezug-
nahme auf einen Tarifvertrag**



C.H. BECK

Leseprobe: 2 von insgesamt 3 Seiten

M9 Arbeitsverträge

M9.1 Arbeitsvertrag mit Bezugnahme auf einen Tarifvertrag

Zwischen
der Firma ... – Arbeitgeber (AG) –
und
Herrn/Frau ... – Arbeitnehmer (AN) –

wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

§ 1 Art und Ort der Tätigkeit

- (1) Der AN wird ab ... als ... eingestellt. Dienstsitz ist derzeit ...
(2) Der AG behält sich vor, dem AN eine andere, ihm zumutbare, seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende gleichwertige Tätigkeit auch an einem anderen Ort zu übertragen.

§ 2 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung, gegebenenfalls in Verbindung mit den betrieblichen Regelungen. Sie beträgt zurzeit 40 Stunden pro Woche.
(2) Der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen richten sich nach den jeweils gültigen betrieblichen Regelungen.

§ 3 Arbeitsentgelt

- (1) Der AN erhält als monatliche Vergütung für seine Tätigkeit Entgelt gemäß dem Entgelttarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung. Der AN wird mit Wirkung ab ... in die Entgeltgruppe ... eingruppiert.
(2) Der AN erhält eine übertarifliche Zulage in Höhe von derzeit € ... je Monat. Sie kann ganz oder teilweise auf Erhöhungen der Tarifvergütung (beispielsweise tarifliche Gehaltsanpassung, Höhergruppierung etc.) angerechnet werden.
(3) Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhält der AN nach den jeweils geltenden tariflichen Bestimmungen.
(4) Die Auszahlung der Vergütung erfolgt auf ein vom AN zu benennendes Konto.

§ 4 Gehaltsabtretung / Verpfändung

- (1) Die Abtretung oder Verpfändung der Vergütung ist ausgeschlossen.
(2) Die Kosten, die dem AG durch die Bearbeitung von Pfändungen und Vergütungsansprüchen des AN entstehen, trägt der AN. Sie werden pauschaliert mit € 10,00 pro Pfändung sowie ggf. zusätzlich mit € 2,50 für jedes Schreiben sowie € 1,00 pro Überweisung. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist der AG berechtigt, diese in Ansatz zu bringen. Dem AN bleibt der Nachweis gestattet, dass ein Schaden überhaupt nicht entstanden oder wesentlich niedriger ist als die zuvor genannten Pauschalen.

§ 5 Arbeitsverhinderung

- (1) Der AN ist verpflichtet, dem AG jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.
(2) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der AN verpflichtet, spätestens am dritten Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist er verpflichtet, innerhalb von drei Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Der AG kann im Einzelfall auch eine frühere Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen.

Leseprobe: 2 von insgesamt 3 Seiten

(3) Ist der AN unverschuldet arbeitsunfähig erkrankt, leistet der AG Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.

§ 6 Urlaub

(1) Der AN erhält Jahresurlaub nach Maßgabe der tariflichen Bestimmungen. Derzeit beträgt der Jahresurlaub ... Arbeitstage.

(2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantrittes ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen mit dem AG abzustimmen.

§ 7 Nebentätigkeit

(1) Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des AG.

(2) Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige betriebliche Interessen des AG nicht beeinträchtigt werden. Der AG hat die Entscheidung über den Antrag des AN auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

§ 8 Geheimhaltung

(1) Der AN verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Hierzu zählen vor allen Einzelheiten über ... (abstrakte Umschreibung der geheimzuhaltenden Tatsachen). Der AN ist auch zur Geheimhaltung solcher Tatsachen verpflichtet, die ihm von der Geschäftsleitung ausdrücklich als vertraulich bekannt gegeben werden und deren Geheimhaltungsbedürftigkeit sonst für ihn erkennbar ist.

(2) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen der AG wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.

(3) Alle Schriftstücke, auch Abschriften und Durchschläge einschließlich seiner Aufzeichnungen, die seine dienstliche Tätigkeit betreffen, hat der AN als ein von ihm anvertrautes Eigentum des AG sorgfältig nach geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften aufzubewahren, vor jeder Einsichtnahme Unbefugter zu schützen und auf Verlangen jederzeit, spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, dem AG oder seinem Beauftragten zu übergeben.

(4) Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 9 Erfindungen/Verbesserungsvorschläge

Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge sind unverzüglich zu melden. Sie werden nach den Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen behandelt.

§ 10 Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen/Arbeitsordnung

(1) Auf das Arbeitsverhältnis sind anzuwenden die betrieblich und fachlich einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung, soweit in diesem Vertrag nichts anderes vereinbart ist. Dies sind zur Zeit die ...

(2) Des Weiteren gelten die Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweiligen Fassung. Die Arbeitsordnung vom ... ist Bestandteil dieses Vertrages.

(3) Die vorbezeichneten Unterlagen können im Personalbüro eingesehen werden.

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung der tariflichen Bestimmungen von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

(2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, in dem der AN die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit Vollendung des 67. Lebensjahres) erreicht.

(4) Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem dem AN ein Bescheid zugestellt