

Wolfdieter Küttner

# Personalbuch

Arbeitsrecht · Lohnsteuerrecht  
Sozialversicherungsrecht



## 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 .... 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 ist eingruppiert in die Entgeltgruppe .... Die monatliche Vergütung beträgt zurzeit € .... brutto. 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.

(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 ...

Mit der Inbezugnahme der Tarifverträge ist eine Gleichstellung zwischen Arbeitnehmer, die Mitglied der jeweils tarifvertragschließenden Gewerkschaft sind, und Arbeitnehmern, die nicht unmittelbar tarifgebunden sind, beabsichtigt (Gleichstellungsabrede).

(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 wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der AN auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, und der AN nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag zurücknimmt oder auf eine Rente auf Zeit einschränkt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbescheids jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorgehenden Tages. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, so ruht der Arbeitsvertrag auf den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Satz 1. Satz 1 und 2 gelten nicht, wenn der AN an einem anderen, seiner Erwerbsminderung entsprechenden und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann.
- (5) Der AN ist verpflichtet, den AG unverzüglich darüber zu informieren, wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug der ungekürzten gesetzlichen Altersrente erfüllt oder wenn ihm ein Bescheid über die Feststellung einer vollen Erwerbsminderung zugestellt wird. Er verpflichtet sich ferner, den AG auf Anfrage über den Stand von eigenen Anträgen auf Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu informieren.

#### **§ 12 Ausschlussfristen/Verfallklausel**

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Absatz 1 und Absatz 2 gelten nicht für Ansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen, für Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns nach dem MiLoG, dem AEntG oder AÜG oder andere zwingende Mindestarbeitsbedingungen, und für andere gesetzliche oder tarifliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

#### **§ 13 Telefon-, EDV- und E-Mail-Nutzung**

- (1) Die betrieblichen EDV-Einrichtungen (Computer, Laptops etc.), Telekommunikations-einrichtungen (Telefon, Telefax) und Kopiergeräte dürfen nur zu arbeitsvertraglichen Zwecken genutzt werden. Zulässig sind kurze dienstlich veranlasste Privattelefonate. Diese sind jedoch auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken.
- (2) Die Verpflichtung zur ausschließlich dienstlichen Nutzung gilt insbesondere für die Nutzung von E-Mail und Internet. Sollte der AN E-Mails privaten Inhalts erhalten, sind diese unverzüglich und vollständig zu löschen.

#### **§ 14 Datenschutz**

Der AN willigt in die Erhebung, Verarbeitung, Nutzung und Speicherung seiner personenbezogenen Daten ein, soweit diese zur Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Dies gilt insbesondere auch für alle Daten, die er im Rahmen seiner Bewerbung unaufgefordert mitgeteilt hat. Soweit ein berechtigtes Interesse des AG an der Speicherung der Daten nicht mehr besteht, kann der AN die Löschung der Daten jederzeit verlangen.

**§ 15 Ausschluss abweichender Absprachen und Nebenabreden, salvatorische Klausel**

(1) Mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages werden alle eventuell bisher vorhandenen schriftlichen oder mündlichen Absprachen und Nebenabreden hinfällig. Ergänzende mündliche Absprachen zu diesem Arbeitsvertrag wurden nicht getroffen.

(2) Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages und/oder seiner Änderungen beziehungsweise Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

Ort, Datum

.....  
Arbeitgeber

.....  
Arbeitnehmer

  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG