



TIPPS & INFOS

# ARBEITSVERTRAG

Der **Arbeitsvertrag** ist die **Grundlage** des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in. In ihm werden die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in festgelegt.

## Schriftform

Der Arbeitsvertrag kann **mündlich** oder **schriftlich** abgeschlossen werden. Empfehlenswert ist auf jeden Fall ein schriftlicher Arbeitsvertrag, um etwaige Beweisschwierigkeiten zu vermeiden. Wird kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer\*in eine Niederschrift der wesentlichen Vertragsinhalte auszuhändigen. Dagegen müssen Befristungen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses immer schriftlich vereinbart werden. Grundsätzlich können sich die Vertragsparteien auf alles Mögliche **einigen** und im Arbeitsvertrag **festlegen** (Vertragsfreiheit). Es darf allerdings nicht sitten- oder rechtswidrig sein.

## Was in den Arbeitsvertrag gehört

Im schriftlichen Arbeitsvertrag werden die **Arbeitsbedingungen** geregelt (u. a. Höhe, Zusammensetzung und Fälligkeit des Gehaltes, Arbeitszeit, Tätigkeit, Arbeitsort, bei befristeter Beschäftigung die vorhersehbare Dauer, Urlaubsdauer, Kündigungsfristen, evtl. Hinweise auf geltende Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen). Alles, was für das **Arbeitsverhältnis** gelten soll, sollte im Arbeitsvertrag

benannt werden. Wird es nicht benannt, gelten im Streitfall entweder nur die gesetzlichen Mindestnormen (z. B. beim Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetzes) oder es besteht kein Anspruch, weil es keine gesetzliche Regelung gibt (z. B. für Urlaubsgeld).

## Es gilt ein Tarifvertrag

Hat ein Arbeitgeber (oder Arbeitgeberverband) einen Tarifvertrag mit einer oder mehreren **Gewerkschaft/en** abgeschlossen, bezieht sich der Arbeitsvertrag meistens auf diesen. Dann ist es ausreichend, dass der Arbeitsvertrag einen Hinweis auf die Anwendung dieses Tarifvertrages enthält (z. B. „Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag X [Name des Tarifvertrages] in der jeweils geltenden Fassung Anwendung“). Im öffentlichen Dienst des Landes Berlin gilt für die Beschäftigten der Tarifvertrag der Länder nach den Maßgaben des TV Wiederaufnahme Berlin. Er heißt TV Wiederaufnahme, weil er regelt, wie und in welchen Schritten das Berliner Tarifrecht an den TV-L (**TarifVertrag der Länder**) angeglichen wird. In den kommunalen Einrichtungen außerhalb Berlins (z. B. in einem kommunalen Kindergarten in Oranienburg) gilt der TVÖD (= **TarifVertrag des öffentlichen Dienstes**). Aber auch verschiedene an-

### ACHTUNG

Ein sogenannter **Haustarif** ist kein Tarifvertrag. Bei einem Haustarif legt der Arbeitgeber allein fest, wie die Arbeitsbedingungen gestaltet werden sollen. Der Haustarif wird nicht mit einer Gewerkschaft ausgehandelt (das ist ein **Haustarifvertrag**).

dere Träger haben mit der Gewerkschaft einen eigenen Tarifvertrag abgeschlossen: u. a. die Evangelische Kirche Berlin - Brandenburg - schlesische - Oberlausitz (EKBO), der Humanistische Verband Deutschland (HVD) oder die Fröbel - Gruppe.

## Es gibt keinen Tarifvertrag

In diesem Fall gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Im Arbeitsvertrag kann die vollständige oder teilweise Anwendung eines Tarifvertrages vereinbart werden. Wichtig ist die Frage, ob der Arbeitsvertrag einen **statischen** oder einen **dynamischen** Verweis auf einen Tarifvertrag enthält. Günstiger ist in der Regel ein dynamischer Verweis (z. B. „... es gilt der Tarifvertrag X in der jeweils geltenden Fassung“). Das bedeutet, dass mögliche spätere Tarifierhöhungen übernommen werden. Vorsicht ist bei Formulierungen wie „... in Anlehnung an den TV-L“ geboten. „In Anlehnung“ deutet schon darauf hin, dass es keine 100 %-ige Anwendung sein soll, klärt aber noch nicht die Frage, wie die „Anlehnung“ ganz konkret aussieht. Streit ist damit vorprogrammiert.
- All das, was für das Arbeitsverhältnis gelten soll, wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in „frei“ **ausgehandelt**. In der Praxis ist es natürlich durchaus nicht so, dass sich zwei gleichberechtigte Vertragspartner gegenüberstehen. Trotzdem solltest Du versuchen, Deine Vorstellungen einzubringen. Die Erfolgsaussichten

sind natürlich größer, wenn z. B. Erzieher\*innen sehr gesucht werden und die Träger große Schwierigkeiten haben, qualifiziertes Personal zu bekommen.

## Worauf Du noch achten solltest!

Es gibt verschiedene Regelungen, die für Arbeitnehmer\*innen ungünstig sind. Dazu gehören u. a.:

- sogenannte „Sockelarbeitsverträge“: Hier wird nur eine Teilzeitbeschäftigung fest vereinbart (z. B. 30 Stunden wöchentlich) und zusätzlich festgeschrieben, dass z. B. eine Erzieher\*in bei Bedarf z. B. bis zu 40 Stunden wöchentlich arbeiten muss. Diese Aufstockung endet, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist, wenn der Bedarf endet.
- befristete Arbeitsverträge: Sie bergen immer das Risiko, dass sie nicht verlängert werden und Du Dir einen neuen Arbeitsplatz suchen musst. Leider enthalten Arbeitsverträge nicht selten in sich widersprüchliche Angaben, die später zu Problemen oder aber für die Arbeitnehmer\*innen zu ungünstigen Regelungen führen können.

## TIPP

Wenn Du GEW-Mitglied bist,  
kannst Du Dich vor Abschluss  
eines Arbeitsvertrages von  
uns beraten lassen!

Eine Mitgliedschaft, die sich  
bezahlt macht.

Weitere Informationen erhältst Du über die  
Geschäftsstelle der

### **GEW BERLIN**

Ahornstraße 5, 10787 Berlin

Telefon: (030) 21 99 93 -0

E-Mail: [info@gew-berlin.de](mailto:info@gew-berlin.de)

[www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)

Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband  
Berlin

