



Zwischen der

Humboldt-Universität zu Berlin,  
Unter den Linden 6,  
10099 Berlin,  
vertreten durch den Präsidenten,

und

Herrn Klaus Mustermann, geboren am 21.01.1982 in Kassel,  
wohnhaft in Münchner Str. 53, 12407 Berlin,

wird folgender

## **ARBEITSVERTRAG**

geschlossen:

### **§ 1**

Herr Mustermann wird ab 01.04.2014 auf unbestimmte Zeit als Vollbeschäftigter mit 100 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechend Vollbeschäftigten eingestellt.

Die Probezeit richtet sich nach § 2 Absatz 4 TV-L HU\*.

### **§ 2**

Gleichstellungsabrede: Die folgenden Regelungen bezwecken die Gleichstellung nichtorganisierter mit organisierten Arbeitnehmern (das bedeutet, alle Beschäftigten werden hinsichtlich aller tariflichen Regelungen so gestellt, als wären sie Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft), solange die Arbeitgeberin an diese Tarifverträge nach den §§ 3 bis 5 Tarifvertragsgesetz gebunden ist.

- (1) Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag zur Übernahme des TV-L für die Humboldt-Universität zu Berlin (TV-L HU) vom 27.09.2010 sowie die diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.
- (2) Es besteht Einvernehmen, dass Tarifverträge, die die Humboldt-Universität zu Berlin zukünftig schließt oder denen die Humboldt-Universität zu Berlin im Falle eines Eintritts in einen Arbeitgeberverband dann unterworfen ist, die o.g. Arbeitsbedingungen gem. § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) ergänzen, ändern bzw. ersetzen. Im Falle des Verbandsaustritts der Humboldt-Universität zu Berlin gelten die Tarifverträge statisch weiter.
- (3) Die im Bereich der Universität vereinbarten, noch geltenden und künftig abzuschließenden Dienstvereinbarungen und andere arbeitsrechtliche Regelungen finden Anwendung, soweit sich ihr Geltungsbereich auf dieses Arbeitsverhältnis oder auf die Person der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers erstreckt.
- (4) Die Beschäftigung erfolgt in den örtlichen Dienststellen der Humboldt-Universität in den Ländern Berlin und Brandenburg.
- (5) Die tariflichen Vorschriften über die Versetzung, Abordnung und Zuweisung bleiben unberührt.

### **§ 3**

---

\* Die Angabe „TV-L HU“ bezieht sich im Folgenden auf den TV-L nach Maßgabe des Tarifvertrags zur Übernahme des TV-L für die Humboldt-Universität zu Berlin vom 27.09.2010 in der jeweils geltenden Fassung.

Der Beschäftigte ist in Entgeltgruppe E 6 TV-L HU eingruppiert. Die Arbeitgeberin ist berechtigt, dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen. Die Zusammensetzung des Entgelts ergibt sich aus der Verdienstabrechnung. Die Verdienstabrechnung ist von dem Beschäftigten sorgfältig auf ihre Richtigkeit zu prüfen.

#### § 4

- (1) Die Bürgerinnen, Bürger und Institutionen haben eine hohe Erwartung an die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes hinsichtlich persönlicher Integrität, Gesetzes- und Verfassungstreue und dem Umgang mit vertraulichen dienstlichen und persönlichen Daten. Die bzw. der Beschäftigte verpflichtet sich daher
- nach § 3 Abs. 1 TV-L HU in Verbindung mit dem Gesetz über die Verpflichtung nichtbeamteter Personen (Verpflichtungsgesetz), seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Humboldt-Universität zu Berlin, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen und sich durch ihr bzw. sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen.
  - über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften, Tarifvertrag, Dienstvereinbarung oder Verwaltungsvorschriften vorgesehen oder von der Arbeitgeberin angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren. Im Zweifelsfall ist die Entscheidung der oder des Vorgesetzten über das Geheimhaltungserfordernis einzuholen.
  - gemäß § 8 des Gesetzes zum Schutz personenbezogener Daten in der Berliner Verwaltung (Berliner Datenschutzgesetz – Bln-DSG) den Datenschutz einzuhalten. Die unbefugte Verarbeitung personenbezogener Daten ist verboten.
  - nach § 3 Abs. 3 TV-L HU in Verbindung mit den Ausführungsvorschriften über das Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen - AV BuG - von Dritten keine Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre bzw. seine Tätigkeit anzunehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin möglich. Werden der bzw. dem Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, hat sie bzw. er dies der Arbeitgeberin unverzüglich anzuzeigen. Ein Merkblatt mit dem Text der AV BuG ist der bzw. dem Beschäftigten ausgehändigt worden.
- (2) Die Pflichten aus Absatz 1 gelten auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Verstöße gegen diese Pflichten können arbeits- und strafrechtliche Folgen haben.

#### § 5

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die bzw. der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat, oder
- b) unter den Voraussetzungen des § 33 Abs. 2 bis 4 TV-L HU mit dem Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die bzw. der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das

Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die bzw. der Beschäftigte nach ihrem bzw. seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bzw. seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die bzw. der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre bzw. seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Verzögert die bzw. der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie bzw. er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie bzw. er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin bzw. eines Amtsarztes oder einer bzw. eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin bzw. Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der bzw. dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

## § 6

- (1) Sollten einzelne Vorschriften dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Die Parteien 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.
- (2) Die Parteien sind sich darüber einig, dass außer den in diesem Vertrag niedergelegten Rechten keine weiteren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bestehen. Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages einschließlich der Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages ist dem Beschäftigten ausgehändigt worden.

Berlin, den \_\_\_\_\_

Im Auftrag

.....  
Arbeitnehmer

.....  
Für die Arbeitgeberin