

Tariflicher Anstellungsvertrag

Zwischen

Prisma Büroring Service GmbH

vertreten durch die Geschäftsführer

Frank Eismann (Sprecher) - Kai-Uwe Heuer - Christian Schmidt

Siemensstraße 7

42781 Haan

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Frau Firel Toma

Kölner Str. 6

40764 Langenfeld

geb. am 30. August 2000

- nachfolgend Mitarbeiter genannt -

wird nachfolgender tariflicher Anstellungsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses

Das tarifliche Anstellungsverhältnis beginnt mit Wirkung vom 01.08.2024 (ggf. früher).
Die vorherige ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen.

§ 2 Probezeit

1. Für den tariflichen Anstellungsvertrag wird eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart.
2. Innerhalb der Probezeit kann das tarifliche Anstellungsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden, unbeschadet des Rechts der fristlosen Kündigung

§ 3 Tätigkeit

1. Der Mitarbeiter wird als

Sachbearbeiterin Finanzbuchhaltung

eingesetzt.

2. Die genaue Stellenbeschreibung wird zusammen erarbeitet und ist Bestandteil dieses tariflichen Anstellungsvertrages.
3. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, bei gleichbleibender Grundtätigkeit das Aufgabengebiet des Mitarbeiters nach den Bedürfnissen zu erweitern oder einzuschränken und ihn an einem anderen zumutbaren Einsatzort einzusetzen, wo seine Dienstleistung nach dem Ermessen des Arbeitgebers jeweils benötigt wird.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den jeweiligen gültigen Richtlinien des Arbeitgebers. Es besteht eine Anwesenheitspflicht während der Kernarbeitszeit.

2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, betriebsnotwendige Überstunden im Rahmen der tariflichen Bestimmungen zu leisten.
3. Angefallene Überstunden, die der Arbeitgeber angeordnet hat, sind innerhalb von 7 Tagen schriftlich beim jeweiligen Vorgesetzten einzureichen.

§ 4 Einstufung der Vergütung

1. Der Mitarbeiter wird unter Berücksichtigung des derzeitigen Organisationsschemas und der derzeitigen Stellenbeschreibung folgendermaßen eingruppiert:

Gehaltsgruppe	III / ab dem 2. Jahr
Tarifgehalt	2.556,00 EUR
AT-Zulage	694,00 EUR
Brutto-Monatsgehalt	3.250,00 EUR

2. Die Abrechnung und Auszahlung erfolgt am Ende eines jeden Kalendermonats nachträglich unbar auf ein vom Mitarbeiter zu benennendes Konto. Irrtümlich erfolgte Überzahlungen sind zurückzuerstatten bzw. zu verrechnen.

3. Außerdem erhält der Mitarbeiter folgende freiwillige Leistungen unter Anrechnung der jeweiligen tariflichen Bestimmungen:

50 % Urlaubsgeld des jeweils gültigen Gesamt-Bruttoentgeltes,

50 % Weihnachtsgratifikation des jeweils gültigen Gesamt-Bruttoentgeltes.

Für die vorgenannte Leistung zählt die Betriebsvereinbarung, insbesondere der Zahlungs-modalitäten.

4. Die außertarifliche Zulage ist keine Leistungszulage und kann auf künftige Tarifierhöhungen angerechnet werden. Sie wird darüber hinaus unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs nach freiem Ermessen gewährt. Der Widerruf ist mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen auszusprechen; der Anstellungsvertrag im Übrigen wird hiervon nicht berührt.
5. Alle nicht tariflichen freiwilligen Leistungen (z. B. Weihnachtsgratifikationen, Leistungsprämie, etc.) sind Leistungen, auf die ein Rechtsanspruch weder dem Grunde, noch der

Höhe nach besteht. Der Arbeitgeber behält sich ausdrücklich vor, diese Leistungen nach eigenem Ermessen festzulegen. Scheidet der Mitarbeiter nach Gewährung einer freiwilligen Leistung innerhalb von 2 Monaten aus, so ist diese freiwillige Leistung in voller Höhe zurückzuzahlen.

6. Die Abtretungen sowie die Verpfändungen von Gehaltsbestandteilen sind ausgeschlossen.
7. Bei Pfändung der Bezüge werden dem Mitarbeiter monatlich je Pfändung EUR 20,00 Bearbeitungsgebühr einbehalten.

§ 5 Dienstverhinderung

1. Es gelten die Bestimmungen des § 10 des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW in der jeweils gültigen Fassung. Die jeweils gültige Form liegt zur Einsichtnahme in der Personalabteilung vor.
2. Soweit die Arbeitsunfähigkeit von Dritten verschuldet ist, gehen die Schadensersatzansprüche des Mitarbeiters gegen den Schädiger wegen Verdienstaufschlag in Höhe des vom Arbeitgeber weiter zu zahlenden Entgeltes einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, Pflegeversicherung und des anteiligen Urlaubes sowie der freiwilligen Leistungen auf den Arbeitgeber über.

§ 6 Urlaub

1. Der Mitarbeiter hat erstmalig nach sechsmonatigem, ununterbrochenem Bestehen des Anstellungsverhältnisses Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen. Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach den Wünschen des Mitarbeiters, sofern diesen keine betrieblichen Belange des Arbeitgebers entgegenstehen, nach Vereinbarung mit dem jeweiligen Vorgesetzten.
2. Wird das Anstellungsverhältnis im Laufe des Jahres, indem dem Mitarbeiter noch Erholungsurlaub zusteht, gelöst, so wird dieser anteilig gewährt. Bruchteile von Urlaubstagen sind ab 0,5 Tage aufzurunden.
3. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. 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 des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
4. Im Übrigen gelten die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

§ 7 Geheimhaltungspflicht

1. Es ist dem Mitarbeiter ausdrücklich untersagt, mit Dritten über seine persönlichen Anstellungsverhältnisse wie Bezüge etc. zu sprechen. Diesbezügliche Gespräche dürfen nur mit der Personalabteilung oder dem Geschäftsführer geführt werden.

2. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, sowohl während der Dauer des Vertrages als auch bis 2 Jahre nach dessen Beendigung über alles, was nach handelsüblicher Auffassung unter Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen verstanden wird, (insbesondere über Posteingang, Stand und Betrieb des Geschäftes, firmenspezifische EDV-Programme, organisatorische Richtlinien des Arbeitgebers, Versuchsarbeiten, Planungen, Maschinen, Bezugsquellen, Absatzverhältnisse, Geschäftsabschlüsse, Kalkulationen, Mitgliederstamm und dergleichen) Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren, soweit diese nicht durch ihre dienstliche Tätigkeit zur Entgegennahme solcher Mitteilungen berufen sind und sich schriftlicher Auszeichnungen für sich oder Dritte zu enthalten.
3. Verstößt der Mitarbeiter während oder nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses gegen seine Verschwiegenheitspflicht und tritt dadurch der Verlust eines oder mehrerer Mitglieder ein, so unterwirft er sich einer Vertragsstrafe in Höhe von zwei Monatsumsätzen (ohne MwSt.) des betreffenden Mitgliedes. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadensersatzanspruches bleibt hiervon unberührt.
4. Der Mitarbeiter ist aufgrund seiner Aufgabenstellung auf das Datengeheimnis nach Maßgabe des § 5 BDSG hingewiesen. Danach ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekanntzugeben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen. Die entsprechenden Pflichten bestehen auch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Der Mitarbeiter wird darüber belehrt, dass Verstöße gegen das Datengeheimnis nach § 41 BDSG und anderen einschlägigen Rechtsvorschriften mit Freiheits- oder Geldstrafen geahndet werden können. Eine Verletzung des Datengeheimnisses wird in den meisten Fällen gleichzeitig einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Schweigepflicht darstellen und zur fristlosen Kündigung führen.

Der Mitarbeiter bestätigt, hinreichend über die auferlegten Pflichten nach § 5 BDSG und die Folgen Ihrer Verletzung unterrichtet zu sein.

5. Bei Zuwiderhandlung gegen einen der vorgenannten Ansätze ist der Arbeitgeber berechtigt, das Anstellungsverhältnis fristlos zu kündigen.

§ 8 Nebenbeschäftigung

1. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen und jede Nebenbeschäftigung nur mit vorherigem schriftlichen Einverständnis des Arbeitgebers auszuüben.
2. Dem Mitarbeiter ist es in jedem Fall während der Dauer des Vertrages untersagt, sich an Konkurrenzunternehmen oder -geschäften, entweder direkt oder indirekt, zu beteiligen, sowie derartige Geschäfte auf eigene oder fremde Rechnung zu machen.
3. Ehrenamtliche Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Stellung des Mitarbeiters stehen, bedürfen der schriftlichen Genehmigung des Arbeitgebers.

§ 9 Unterlagen

1. Geschäftliche Unterlagen, Arbeitsmittel, Schlüssel, etc., die sich bei Beendigung der Tätigkeit im Besitz des Mitarbeiters befinden, sind dem Arbeitgeber unaufgefordert und vollständig zu übergeben. Ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

2. Alle Unterlagen, soweit diese nicht außerhalb des Betriebes zur Erfüllung der Tätigkeit benötigt werden, dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers aus dem Betrieb genommen werden.
3. Durch seine Unterschrift verpflichtet sich der Mitarbeiter, keine vom Arbeitgeber erworbene Originalsoftware zu vervielfältigen, diese weiterzugeben oder vervielfältigte Software innerhalb der Gesellschaft zu benutzen oder mitzubringen. Bei Verstößen muss der Mitarbeiter mit rechtlichen Konsequenzen, wie Strafanzeige und Schadenersatzforderungen rechnen.

§ 10 Vertragsstrafe

1. Tritt der Mitarbeiter das Anstellungsverhältnis nicht an, verlässt er das Anstellungsverhältnis unter Vertragsbruch oder wird der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Mitarbeiters zur fristlosen Kündigung des Vertragsverhältnisses veranlasst, so hat der Mitarbeiter an die Gesellschaft eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttogehaltes einschließlich außertariflicher Leistungen zu zahlen, ohne dass der Arbeitgeber einen Schaden nachzuweisen hat. Der Arbeitgeber behält sich vor, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen.
2. In gleicher Weise verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Brutto-Monatsgehaltes, sollte sie in einer vor ihr zu vertretenden Weise dem Mitarbeiter Anlass zu einer fristlosen Kündigung geben.

§ 11 Weiterbildung

1. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Mitarbeiter in jeder Weise bei seiner Tätigkeit zu unterstützen und räumt ihm die Gelegenheit zur Aus- und Weiterbildung ein.
2. Nimmt ein Mitarbeiter an Lehrgängen, Schulungen usw. auf Kosten des Arbeitgebers teil, so ist der Arbeitgeber berechtigt, im Falle der Kündigung durch den Mitarbeiter, die dafür aufgewandten Kosten (Schulungskosten, Spesen, Übernachtungen, Gehalt, Fahrtgelder, Nebenkosten) von dem Mitarbeiter nachfolgender Regelung zurückzufordern: Für jeden Monat, den das Anstellungsverhältnis früher endet, sind dem Arbeitgeber 1/12 der Weiterbildungsaufwendungen zu erstatten. Eine Ersatzpflicht besteht nur innerhalb von einem Jahr nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme.

§ 12 Kündigung

1. Für die Kündigung des Anstellungsvertrages gelten die gesetzlichen Verpflichtungen. Die Kündigung ist jedoch beidseitig nur zum Monatsende möglich.
2. Eine Kündigung dieses Vertrages muss schriftlich erfolgen.
3. Das Anstellungsverhältnis endet im Übrigen, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzliche Rentenalter erreicht.
4. Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, dem Arbeitgeber im Falle einer Kündigung, (auch Eigenkündigung) von der Arbeitsleistung unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche freigestellt zu werden.

§ 13 Besondere Bestimmungen

1. Verändert sich der Aufgabenbereich des Mitarbeiters während der Dauer seines Anstellungsverhältnisses dahingehend, dass eine Beschäftigung mit Außendiensttätigkeit ausgeübt wird, ist der Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis und eines Führerscheins wesentlicher Bestandteil dieses Anstellungsvertrages. Der Verlust der Fahrerlaubnis berechtigt den Arbeitgeber, das Anstellungsverhältnis fristlos zu kündigen. Der Mitarbeiter hat insofern seine Dienste in Person zu leisten.

§ 14 Entgeltumwandlung

1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Entgeltumwandlung im Sinne des § 1a Abs. 1 BetrAVG gegeben.
2. Anspruch auf Förderung besteht gemäß gültigem Tarifvertrag für außertarifliche Mitarbeiter nicht.
3. Die Durchführung der Entgeltumwandlung erfolgt ausschließlich über eine Direktversicherung.

§ 15 Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz

1. Unser Unternehmen verurteilt jede Form der Benachteiligung wegen vermeintlicher „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (im Folgenden: Diskriminierung). Wir werden alles tun um derartige Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen.
2. Jeder Arbeitnehmer der eine Diskriminierung wegen der o. g. Gründe beobachtet oder zur Ausführung aufgefordert wird, hat dies unverzüglich seinen Vorgesetzten mitzuteilen. Diese sind verpflichtet, die Angelegenheit unverzüglich aufzuklären, abzustellen und Wiederholungen auszuschließen.
3. Untersagt ist jede Diskriminierung, Aufforderung zur Diskriminierung oder Mithilfe bei einer Diskriminierung. Fordert ein Vorgesetzter zur Diskriminierung auf oder duldet er sie, verstößt er damit gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten.
4. Fordert oder duldet ein Vorgesetzter eine Diskriminierung, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Ausführung zu verweigern und den Vorfall unverzüglich dem nächst höheren Vorgesetzten (Arbeitgeber) zu melden.
5. Ein Verstoß gegen die o. a. Verpflichtungen ist ein schwerer Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, der vom Arbeitgeber nicht hingenommen werden kann.

§ 16 Sonstige Vereinbarungen

1. Für Streitigkeiten aus diesem Anstellungsvertrag ist das Arbeitsgericht des Gesellschaftssitzes zuständig.
2. Sollte eine rechtliche Einschränkung gegen eine Bestimmung dieses Anstellungsvertrages bestehen oder diese gar unwirksam werden, so hat dieses nicht die Unwirksamkeit des gesamten Anstellungsvertrages zur Folge.

3. Soweit vorstehend nichts Anderes vereinbart worden ist, gilt für das Anstellungsverhältnis der Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel im Gebiet NRW und alle weiteren Nebenabkommen in ihrer jeweils gültigen Fassung.
4. Alle Ergänzungen oder Änderungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.

Haan, den 15. April 2024



PBS GmbH
- Arbeitgeber -



Firel Toma
- Mitarbeiter -