



ARBEITSVERTRAG MIT ERGÄNZENDEN HINWEISEN

Einleitende Hinweise:

Es ist die sehr verbreitete Auffassung anzutreffen, dass Arbeitsverträge der Schriftform bedürfen und mündliche Absprachen keine Bindungswirkung entfalten. Diese Einschätzung ist unzutreffend. Der Arbeitsvertrag unterliegt nicht der Schriftform. Er kann auch mündlich oder durch schlüssiges Verhalten (insbesondere faktische Tätigkeit) geschlossen werden.

Zur Vermeidung rechtlicher Auseinandersetzungen über das Zustandekommen und die inhaltliche Ausgestaltung eines Arbeitsverhältnisses sollte jedoch stets ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden, wobei zugunsten des Arbeitnehmers ein Anspruch auf schriftliche Fixierung der wesentlichen Inhalte des Arbeitsvertrages besteht. Gerade im Arbeitsverhältnis ist allerdings zu beachten, dass die grundsätzliche Vertragsfreiheit durch zahlreiche zwingende gesetzliche (z. B. BUrlG) und/oder tarifvertragliche Regelungen eingeschränkt wird.

Das nachstehende Beispiel soll als Orientierungshilfe für die Gestaltung eines Arbeitsvertrages dienen. Zahlreiche Regelungen in dem Vertragsmuster bilden lediglich „Denkanstöße“ und können ggf. modifiziert oder gestrichen werden. Da durch vorformulierte Klauseln nicht jeder Sachverhalt erfasst werden kann, bedarf es stets einer Anpassung an den Einzelfall. Im Ergebnis sollte der Vertrag die Interessen beider Vertragspartner angemessen berücksichtigen.

RA Markus Prause
Architektenkammer Niedersachsen

Stand: 05/2013

**ARBEITSVERTRAG
FÜR ARCHITEKTEN/INNEN UND
TECHNISCHE MITARBEITER/INNEN
IN ARCHITEKTUR- UND PLANUNGSBÜROS**

Zwischen dem

.....
(Architektur- bzw. Planungsbüro, - nachfolgend „Arbeitgeber/in“ genannt -
Anschrift, ggf. Vertretungsverhältnisse)

und

.....
(Vorname/Name, Berufsbezeichnung, Anschrift) - nachfolgend „Mitarbeiter/in“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer, Aufgabenbereich, Arbeitszeit und -ort

1.1 Beginn und Dauer des Anstellungsverhältnisses

Das Anstellungsverhältnis beginnt am

- ¹ Das Anstellungsverhältnis wird unbefristet geschlossen.
- Das Anstellungsverhältnis ist befristet auf Monate/Jahre oder bis zum
- Das Anstellungsverhältnis ist befristet aus folgendem sachlichen Grund:²
.....

Die ersten Monate gelten als Probezeit.³

1.2 Aufgabenbereich

Der/Die Mitarbeiter/in wird eingestellt als

Das Aufgabengebiet umfasst:
.....
.....

¹ Passagen mit sind im Falle der Vereinbarung anzukreuzen und ggf. ergänzend auszufüllen.
² Nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist eine Befristung zulässig, wenn diese durch einen sachlichen Grund (z.B. Elternzeitvertretung, Projektarbeit) gerechtfertigt ist. Darüber hinaus kann ein Arbeitsvertrag ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes im Regelfall nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren befristet werden. Wegen der spezifischen Besonderheiten wird empfohlen, im Falle einer Befristung weitere Informationen einzuholen.
³ Die Probezeit soll einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Kürzere Zeiten können vereinbart werden.

Es bleibt vorbehalten, dem/der Mitarbeiter/in im Ausnahmefall vorübergehend andere, soweit möglich gleichwertige, zumutbare Aufgaben zu übertragen, wenn dies erforderlich ist. Die Zuweisung einer anderen Arbeit entbindet den/die Arbeitgeber/in nicht von der Verpflichtung, die bisherige Vergütung weiterzuzahlen.

1.3 Arbeitszeit und Arbeitsort

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich.⁴ Sie verteilt sich auf die fünf Arbeitstage Montag bis Freitag. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie der Pausen richten sich nach den innerbetrieblichen Regelungen oder der betrieblichen Übung.

Die Arbeitsleistung ist grundsätzlich im Büro des/der Arbeitgebers/in in und ggf. am Ort des Bauvorhabens zu erbringen. Eine Versetzung oder Entsendung des/der Mitarbeiters/in ist einvernehmlich zu regeln.

Mehrarbeit in Form von Überstunden kann aus betrieblichen Gründen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gefordert werden. Die Überstunden sollen in erster Linie durch Zeitausgleich abgegolten werden, der den angefallenen Überstunden entsprechen muss.

In Fällen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses, insbesondere bei der Teilnahme des Büros an Wettbewerben, können abweichende Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien getroffen werden.

Das Arbeitszeitgesetz ist einzuhalten.

§ 2 Vergütung

Die monatliche Vergütung beträgt Euro brutto
in Worten Euro brutto
zahlbar am Ende eines Monats.

Eine Überprüfung der Vergütung sollte einmal jährlich stattfinden.

Für den Ausgleich von Überstunden kann in beiderseitigem Einvernehmen statt eines Zeitausgleiches eine Vergütung vereinbart werden. In diesen Fällen ist für jede Überstunde

..... Euro und Euro bei Nachtarbeit (23.00 Uhr bis 6.00 Uhr) oder Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen⁵
alternativ

der Stundensatz zuzüglich

eines Zuschlages von % bzw.

eines Zuschlages von % bei Nachtarbeit (23.00 Uhr bis 6.00 Uhr) oder Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen⁵

zu zahlen.

⁴ Teilzeitvereinbarungen sind im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich.

⁵ Auf die besonderen steuerrechtlichen Regelungen für Zuschläge nach § 3b EStG wird verwiesen.

§ 3 Kostenerstattung und sonstige Bezüge

3.1 Kostenerstattung

Kosten für betrieblich veranlasste Reisen und sonstige Auslagen, die im Betriebsinteresse notwendig sind, werden in nachgewiesener Höhe erstattet.

Bei Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges des/der Mitarbeiters/in wird ein Kilometergeld in Höhe von Euro für jeden gefahrenen Kilometer gezahlt.

- Es wird bei einer Abwesenheit von mehr als Stunden ein Tagegeld⁶ in Höhe von Euro für jeden Tag der Geschäftsreise gezahlt.
- Benutzt der/die Mitarbeiter/in sein/ihr eigenes Kraftfahrzeug regelmäßig für berufliche Zwecke und schließt er/sie eine Vollkaskoversicherung ab, so beteiligt sich der/die Arbeitgeber/in mit % an diesen Kosten.
- Der/die Arbeitgeber/in schließt für den/die Mitarbeiter/in eine Dienstreiseversicherung ab.
-

Die Aufwendungen sollten innerhalb eines Monats nach ihrer Entstehung abgerechnet werden.

3.2 Zuschüsse und weitere Bezüge

- Vermögenswirksame Leistungen in Höhe von Euro pro Monat
- Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen:
Trennungentschädigung in Höhe von Euro pro Monat
- Fahrtkostenzuschuss für Fahrten zur Arbeit in Höhe von Euro pro Monat
- Umzugskostenzuschuss in Höhe von Euro bei Umzug nach
-

3.3 Besondere Leistungen

- Urlaubsgeld in Höhe von Euro oder % des Bruttomonatsgehältes, zahlbar am
- Weihnachtsgeld in Höhe von Euro oder % des Bruttomonatsgehältes, zahlbar am
- Der/Die Arbeitgeber/in beteiligt sich an einer Alterszusatzversorgung des/der Mitarbeiters/in in folgender Form:

⁶ Tagegeld kompensiert den Verpflegungsmehraufwand bei dienstlichen Reisen und wird üblicherweise bei einer Abwesenheit von mehr als sechs Stunden gewährt.

Sonstige besondere Leistungen (z.B. Bürotreue, Erfolgsprämie, Sterbegeld, familiäre Ereignisse):
.....

Besondere Vereinbarungen zu den vorgenannten Leistungen (z.B. Freiwilligkeit/Widerrufbarkeit, Rückzahlungsvorbehalt):

§ 4 Urlaub⁷

Der Jahresurlaub ist rechtzeitig unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange festzulegen und soll möglichst zusammenhängend gewährt werden. Der Jahresurlaub beträgt Arbeitstage. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Die Urlaubsdauer erhöht sich
nach Jahren der Betriebszugehörigkeit um Tag/e und
nach Jahren der Betriebszugehörigkeit um weitere(n) Tag/e.⁸

Die Gewährung von unbezahltem Urlaub ist unter Beachtung der Belange des/der Arbeitgebers/in möglich. Erkrankt der/die Mitarbeiter/in während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet (§ 9 Bundesurlaubsgesetz).

§ 5 Arbeitsbefreiung in besonderen Fällen

In den nachstehend genannten Fällen wird unter Fortzahlung der Vergütung, ohne Anrechnung auf den Urlaub, Arbeitsbefreiung gewährt:

- bei der Wahrnehmung von ehrenamtlichen Tätigkeiten für eine Länderarchitektenkammer bis zu Tagen
- bei eigener Eheschließung Tag/e
- bei Tod des/der Ehegatten/in, eines eigenen Kindes Tag/e
- bei Tod eines Elternteils oder von Geschwistern Tag/e
- bei Umzug Tag/e
- bei Geburt eines eigenen Kindes Tag/e
- bei Tag/e

In sonstigen dringenden Fällen kann ebenfalls Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt werden.

⁷ Die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes sind zu beachten.

⁸ Mit Urteil vom 20.03.2012 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine tarifvertragliche Staffelung von Urlaubsansprüchen nach Lebensjahren wegen Altersdiskriminierung für unwirksam erklärt.

§ 6 Arbeitsverhinderung

6.1 Anzeige- und Nachweispflichten

Ist der/die Mitarbeiter/in durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung gehindert, so ist dies dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich – ohne schuldhaftes Zögern – unter Angabe der Gründe mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit länger als drei Kalendertage, ist am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Auf besonderes Verlangen des/der Arbeitgebers/in ist bereits vor Ablauf des dritten Tages eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

6.2 Freistellung

Ist der/die Mitarbeiter(in) für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner/ihrer Person liegenden Grund ohne sein/ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, ist er/sie ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub freizustellen (z.B. Arztbesuche, soweit während der Arbeitszeit erforderlich; Betreuungsbedürftigkeit eines erkrankten Kindes).⁹

§ 7 Verschwiegenheits- und Treuepflichten

Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm/ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Stillschweigen zu bewahren.

Auf den von dem/der Arbeitgeber/in zur Verfügung gestellten elektronischen Anlagen darf andere als die von dem/der Arbeitgeber/in zur Verfügung gestellte Software nur mit dessen/deren ausdrücklichem Einverständnis eingespeichert oder verwendet werden.

Es ist dem/der Arbeitnehmer/in untersagt, ohne Zustimmung des/der Arbeitgebers/in von Dritten Zuwendungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit anzunehmen.

§ 8 Nebentätigkeit

Berufsbezogene, konkurrierende Nebentätigkeiten bedürfen der Zustimmung des/der Arbeitgebers/in. Die Zustimmung kann unter Berücksichtigung der beiderseitigen Belange widerrufen werden. Eine Zustimmung zur Beteiligung des/der Arbeitnehmers/in an Wettbewerben darf nicht versagt werden, wenn sich der/die Arbeitgeber/in nicht selbst am Wettbewerb beteiligt und die Belange des Büros nicht beeinträchtigt werden. Die Ausübung sonstiger Nebentätigkeit ist statthaft, soweit dadurch betriebliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Das Recht, Fachvorträge zu halten und unter eigenem Namen zu publizieren, bleibt unbenommen. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit ist dabei zu beachten.

⁹ Auf die Regelungen des § 616 BGB sowie § 45 SGB V (Anspruch auf Krankengeld) wird verwiesen.

§ 9 Urheber- und Nutzungsrechte

Das ausschließliche Nutzungsrecht an allen Plänen und Arbeiten steht dem/der Arbeitgeber/in zu. War der/die Mitarbeiter/in wesentlich an Bauobjekten oder Wettbewerben beteiligt, so hat der/die Arbeitgeber/in ihn/sie als Projektmitarbeiter/in bei Veröffentlichungen namentlich aufzuführen.

Aufzeichnungen jeder Art, insbesondere Berechnungen, Skizzen, Zeichnungen, Schriftstücke etc. bleiben Eigentum des/der Arbeitgebers/in. Der/die Mitarbeiter/in hat das Recht, von Unterlagen, bei deren Erarbeitung er/sie mitgewirkt hat, auf seine/ihre Kosten Vervielfältigungen zum persönlichen Gebrauch (z. B. zum Nachweis der eigenen Leistungsfähigkeit bei Bewerbungen; zur Eintragung in die Architektenliste) zu fertigen.

§ 10 Fortbildung

Beabsichtigt der/die Mitarbeiter/in an einer Fortbildungsmaßnahme teilzunehmen, die auch im Interesse des/der Arbeitgebers/in liegt, wird bis zu einer Höchstzahl von Arbeitstagen je Kalenderjahr die hierfür notwendige Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung ohne Anrechnung auf den Urlaub gewährt, soweit der Betrieb des Büros dies zulässt und die Parteien sich hierüber abgestimmt haben. Eine eventuelle Kostenübernahme durch den/die Arbeitgeber/in ist im Einzelfall zu regeln.

Für weitere von dem/der Mitarbeiter/in gewünschte Fortbildungsmaßnahmen ist die Gewährung von unbezahltem Urlaub unter Beachtung der Belange des/der Arbeitgebers/in möglich.

Der/die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wenn der/die Arbeitgeber/in dies anordnet und die Kosten der Fortbildung übernimmt. Diese Fortbildungszeiten sind Arbeitszeiten.

Endet das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des/der Mitarbeiters/in, ohne dass hierfür ein von dem/der Arbeitgeber/in zu vertretender wichtiger Grund vorliegt, oder wird das Arbeitsverhältnis aus einem von dem/der Mitarbeiter/in zu vertretenden Grund von dem/der Arbeitgeber/in gekündigt, so ist der /die Mitarbeiter/in zur Rückzahlung der von dem/der Arbeitgeber/in übernommenen Kosten der Fortbildung verpflichtet. Dieselbe Verpflichtung besteht bei schuldhafter Nichterreichung des Fortbildungsziels. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme vermindert sich der Rückzahlungsbetrag um 1/12.¹⁰

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ende des Monats, in dem der/die Mitarbeiter/in die Regelaltersrente oder eine gleichwertige Altersversorgung beanspruchen kann.

¹⁰ Vorteile der Fortbildung und Bindungsdauer sollen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Bei umfangreichen, insbesondere berufsqualifizierenden Fortbildungen sollte eine separate Vereinbarung getroffen werden. Die Höchstdauer der Bindungswirkung beträgt 5 Jahre.

Bei einer kalendermäßigen Befristung des Arbeitsvertrages endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung. Im Falle einer Befristung aus sachlichem Grund endet der Arbeitsvertrag frühestens zwei Wochen nach dem Zugang der schriftlichen Unterrichtung über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.¹¹

Der befristete Arbeitsvertrag kann ordentlich gekündigt werden.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit zweiwöchiger Frist gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats. Mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber

und den Arbeitnehmer.¹²

Sie beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis

- zwei Jahre bestanden hat, 1 Monat
- fünf Jahre bestanden hat, 2 Monate
- acht Jahre bestanden hat, 3 Monate
- zehn Jahre bestanden hat, 4 Monate
- zwölf Jahre bestanden hat, 5 Monate
- fünfzehn Jahre bestanden hat, 6 Monate
- zwanzig Jahre bestanden hat, 7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und soll nach Anlauf der Probezeit die Gründe der Kündigung enthalten. Die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes bleiben unberührt.

Eine fristlose Kündigung ist nur möglich, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Das Recht zur Vertragsauflösung im gegenseitigen Einvernehmen bleibt davon unberührt (Aufhebungsvertrag).

§ 12 Zeugnis

Der/Die Mitarbeiter/in hat jederzeit Anspruch auf Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses über Art und Dauer der Tätigkeit sowie seine/ihre Führung und Leistung.

§ 13 Berufshaftpflichtversicherung

Der/die Arbeitgeber/in ist – soweit möglich – verpflichtet, für den/die Mitarbeiter/in eine Berufshaftpflichtversicherung mit angemessenen Deckungssummen auf Kosten des Büros abzuschließen oder ihn/sie im Rahmen einer bestehenden Berufshaftpflichtversicherung mitzuversichern.

¹¹ vgl. § 15 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz

¹² Auf die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB sowie die Möglichkeit, für Arbeitnehmer gleich lange Kündigungsfristen wie für den Arbeitgeber zu vereinbaren wird verwiesen.

§ 14 Schlichtungsvereinbarung

Sofern eine Partei bei Streitigkeiten zwischen den Parteien im Zusammenhang mit diesem Vertragsverhältnis vor Beschreiten des Rechtsweges zu den Arbeitsgerichten den Schlichtungsausschuss der Länderarchitektenkammer auf Grundlage der entsprechenden Schlichtungsordnung der Kammer anruft, stimmt die andere Partei schon heute der Durchführung des Schlichtungsverfahrens zu.

§ 15 Änderungen/Ergänzungen

Änderungen und Ergänzungen des Vertrages können nur im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden. Sie bedürfen der Schriftform und sind von den Vertragsparteien zu unterschreiben. Soweit einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein sollten, berührt dieses die Gültigkeit des übrigen Vertrages nicht.

§ 16 Zusätzliche Vereinbarungen

.....
.....
.....

§ 17 Ausfertigungen

Der Vertrag wird zweifach ausgefertigt, jede Partei erhält eine Ausfertigung.

(Ort, Datum)

(Ort, Datum)

(Arbeitgeber/in)

(Mitarbeiter/in)