

Orientierungshilfe Arbeitsvertrag

*Die Anzahl angestellter Architektinnen und Architekten steigt seit Jahren – und damit auch der Bedarf für diese und ihre Arbeitgeber/-innen, die oftmals selbst Architekt*innen sind, sich über die Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen zu informieren. Aufgrund des Mangels an Fachkräften gilt es heutzutage mehr denn je, das Arbeitsverhältnis so zu gestalten, dass die beiderseitigen Interessen in Einklang gebracht werden, um gute Mitarbeiter/-innen langfristig zu binden. Schließlich wird hier anders als bei sog. Freien Mitarbeiter/-innen ein festes Arbeitsverhältnis begründet, das für längere Zeit Bestand haben soll.*

Die Kammer stellt ihren Mitgliedern in diesem Praxishinweis eine Orientierungshilfe zur Verfügung, die beim Erstellen von Arbeitsverträgen helfen soll. Bei der Erstellung der Orientierungshilfe wurde ein besonderes Augenmerk auf die größtmögliche Ausgewogenheit der Interessen von Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern gelegt. Damit findet auch die gesetzliche Pflicht aller Kammermitglieder, sich ins-besondere gegenüber Berufsangehörigen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verantwortungsbewusst und kollegial zu verhalten, eine angemessene Berücksichtigung. Zudem ist die Orientierungshilfe speziell auf die Beschäftigungssituation in Architekturbüros zugeschnitten.

Als Orientierungshilfe für die Ausgestaltung eines Arbeitsvertrages stellen wir die anliegenden Vertragsbausteine zur Verfügung. Angesichts der Dynamik in der Rechtsprechung kann jedoch keinerlei Rechtssicherheit geboten werden. Wir übernehmen daher keine Haftung und keine Gewähr.

Die Orientierungshilfe stellt zudem nur eine Möglichkeit zur Vertragsgestaltung dar. Sie dient als Anregung für auf den Einzelfall bezogene vertragliche Regelungen und sollte keinesfalls unreflektiert übernommen werden.

Arbeitsverträge sind in der Regel Dienstverträge und unterliegen somit den Regelungen aus den §§ 611 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Zudem gibt es z.B. mit dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gesetzliche Regelwerke, die die Vertragsfreiheit der Parteien einschränken und somit Einfluss auf die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen nehmen. Viele dieser Regelungen dienen dem Ausgleich einer oftmals anzutreffenden Machtasymmetrie der Vertragsparteien. Zudem ist zu beachten, dass es eine recht aus-



differenzierte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung gibt. In Zweifelsfällen, ob z.B. eine beabsichtigte oder bereits vereinbarte vertragliche Klausel zulässig ist, kann es deswegen in besonderem Maße sinnvoll sein, sich des Rates einer Fachanwältin bzw. eines Fachanwalts für Arbeitsrecht zu bedienen.

Arbeitsverträge bedürfen zur Wirksamkeit nicht der Schriftform, auch mündliche Absprachen entfalten Bindungswirkung. Der Arbeitsvertrag kann z.B. 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. Auch ergeben sich für den Arbeitgeber Pflichten aus dem Nachweisgesetz. Kündigungen, Auflösungsverträge und Befristungen, die einen Vertrag beenden, bedürfen der Schriftform. Eine E-Mail beispielsweise reicht nicht aus. Gerade bei Arbeitsverträgen, die zeitlich befristet werden sollen, ist es wichtig, dass ein befristeter Arbeitsvertrag vor Arbeitsbeginn schriftlich geschlossen wird, da er andernfalls als unbefristet vereinbart gilt.

Darüber hinaus ist es sowohl für Arbeitnehmer/-innen als auch für Arbeitgeber/-innen wichtig, sich über das Befreiungsrecht von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) zu informieren. Zunächst ist davon auszugehen, dass alle Angestellten der Rentenversicherungspflicht bei der DRV unterliegen. Der/Die Arbeitgeber/-in führt die Beiträge dazu in voller Höhe ab. Es besteht für Mitglieder der Architektenkammern prinzipiell die Möglichkeit, sich von der DRV zugunsten eines berufsständischen Versorgungswerkes befreien zu lassen – oder andersherum, um eine doppelte Versicherungs- und Beitragspflicht zu vermeiden.

Bei jedem Arbeitgeberwechsel und auch bei jeder nicht nur geringfügigen Änderung des Tätigkeitsbereiches ist grundsätzlich ein neuer Befreiungsantrag zu stellen, in dessen Folge die DRV insbesondere prüft, ob die neue Tätigkeit berufsspezifisch ist. Ob ein Befreiungsantrag bewilligt wird, hängt regelmäßig davon ab, ob eine berufsspezifische Architektentätigkeit ausgeübt wird. Zur Beurteilung dieser Frage sind in erster Linie die Architekten- und Baukammergesetze heranzuziehen. Im BauKaG NRW sind die Berufsaufgaben in § 16 geregelt. Zu verweisen ist in diesem Zusammenhang vor allem auf den positiven Beschluss des Bundessozialgerichts vom 13. Dezember 2018 (Az.: B 5 RE 1/18 B). Näheres zur Entscheidungsbegründung finden Sie hier:

<https://www.dabonline.de/2019/03/30/befreiung-pflichtversicherung-angestellte-architekten-drv-rentenversicherung-bundessozialgericht/>

Ohne eine die aktuelle Tätigkeit betreffende Befreiung drohen Nachzahlungsverpflichtungen in die gesetzliche Rentenkasse, die in erster Linie den/die Arbeitgeber/-in, aber auch den/die Arbeitnehmer/-in selbst betreffen können. Daher gilt es, im Hinblick auf die



gesetzlichen Befreiungsmöglichkeiten frühzeitig für klare Verhältnisse zu sorgen. Um Probleme von vornherein zu vermeiden, beraten Architektenkammer und Versorgungswerk im Befreiungsverfahren.

Sofern eine freie Mitarbeit angestrebt wird, also gerade kein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll, sind insbesondere die Auftraggeber („Arbeitgeber“) gehalten, sich im Vorfeld ausreichend beraten zu lassen, um hohe (teilweise die Existenz bedrohende) Nachzahlungen der Sozialversicherungsträger zu vermeiden. Denn es ist wichtig, dass die freie Mitarbeit nicht rechtlich als Angestelltenverhältnis gedeutet und angesehen wird. Neben anwaltlichem Rat (ggf. Fachanwalt oder Fachanwältin für Sozialrecht oder Arbeitsrecht), kann auch eine Klärung über die Clearingstelle der DRV erfolgen, die Sie hier erreichen:

<http://www.clearingstelle.de/statusfeststellungsverfahren.html>

In der beigefügten Orientierungshilfe ist der aktuelle Stand der Rechtsprechung und Gesetzgebung berücksichtigt worden. Dies gilt u.a. für:

1. Urlaubsanspruch

Das BAG hat Anfang 2019 aufgrund einer Entscheidung des EuGH entschieden, dass der gesetzliche (Mindest-) Urlaubsanspruch am Ende eines Jahres nicht ohne weiteres verfallen darf. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer/-innen vielmehr zuvor klar verständlich und rechtzeitig dazu aufgefordert haben, den Urlaub zu nehmen und sie ferner darauf hingewiesen haben, dass der Urlaubsanspruch andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums erlischt. Zuvor war bereits entschieden worden, dass der Urlaubsanspruch auch bei lang andauernder Krankheit nicht vor Ablauf von 15 Monaten verfällt.

Aufgrund dieser Rechtsprechung gibt es – zum Ausgleich der widerstreitenden Interessen – jetzt in der Orientierungshilfe eine Unterteilung des Urlaubsanspruches in einen gesetzlich vorgegebenen Mindesturlaubsanspruch in Höhe von 20 Tagen bei einer 5-Tage-Woche, für den die Entscheidung des BAG greift, und einen vertraglich vereinbarten Zusatzurlaub, für den die Parteien im Arbeitsvertrag abweichende Regelungen treffen können.

2. Kurzarbeit

Die Orientierungshilfe wurde in Ziffer 1.4 um eine vertragliche Regelung zur Kurzarbeit ergänzt, was insbesondere für Fälle wirtschaftlicher Krisenzeiten sinnvoll sein kann. Arbeitgeber benötigen zur Einführung von Kurzarbeit eine Rechtsgrundlage. Gerade für kleinere Architekturbüros (ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat) ist eine arbeits-



vertragliche Vereinbarung für den Fall einer Kurzarbeit zur Vermeidung beispielsweise einer denkbaren Änderungskündigung sinnvoll, da eine einseitige Anordnung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts nicht möglich ist.

Vor der Anordnung von Kurzarbeit sollte eine rechtsanwaltliche (ggf. Fachanwalt für Arbeitsrecht) und steuerrechtliche Beratung erfolgen.

3. Nachweisgesetz etc.

Zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen besteht ein Anspruch auf schriftliche Fixierung und Aushändigung der wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses nach dem Nachweisgesetz, welches mit Wirkung zum 01.08.2022 durch das Gesetz zur Umsetzung der „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ geändert und ergänzt wurde. Nach der Neufassung des Nachweisgesetzes ist der/die Arbeitgeber/-in in noch umfassenderem Maße gesetzlich verpflichtet, die in dem Nachweisgesetz genannten wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem/der Arbeitnehmer/-in auszuhändigen. Das Gesetz sieht hierzu bestimmte Fristen vor, innerhalb derer dies zu erfolgen hat. Empfohlen wird, diese wesentlichen Vertragsbedingungen bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses in einem schriftlichen Arbeitsvertrag, der von beiden Seiten zu unterzeichnen ist, zu formulieren. Neu ist in diesem Zusammenhang die erstmalige Einführung von Bußgeldvorschriften bei Verstößen gegen das Nachweisgesetz zu Lasten der Arbeitgeber. Ein Verstoß gegen die Inhalte des Nachweisgesetzes kann mit einem Bußgeld bis zu 2000,- Euro je Einzelfall geahndet werden.

Verträge von Mitarbeitenden, die bereits vor dem 1. August 2022 in einem Unternehmen beschäftigt waren, bleiben unverändert. Die Mitarbeiter haben allerdings das Recht, vom Arbeitgeber die neuen Informationen anzufordern, der dann im Zweifel innerhalb von sieben Tagen reagieren muss. Für die Praxis sollte daher zusätzlich ein Informationsblatt vorgehalten werden, das den zum 31.07.2022 bereits vorhandenen Mitarbeitern auf Anfrage ausgehändigt werden kann.

Ebenfalls geändert wurde mit diesem Umsetzungsgesetz u.a. das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie weitere Gesetze, die vor allem erweiterte Informationsansprüche von befristet und in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer/-innen begründen. Diese können nach einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten in Textform den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag bzw. nach einer Änderung bzgl. Dauer und Lage der Arbeitszeit äußern; der Arbeitgeber muss hierauf binnen eines Monats begründet antworten. Ähnliches gilt für Leiharbeiter.

Siehe im Weiteren hierzu die Anlage zu diesem Praxishinweis

Die Erarbeitung der Orientierungshilfe ist ein Gemeinschaftswerk aller Architektenkammern. Besonderer Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen der Kammern aus Hamburg, Hessen und Baden-Württemberg. Als externer Berater ist zudem Herrn Rechtsanwalt Oliver Truckenmüller, Fachanwalt für Arbeitsrecht, aus der Rechtsanwaltskanzlei SNP Schlawien Partnerschaft mbB, Standort Stuttgart, zu danken.

Weitere Informationen gibt Ihnen gerne die

Architektenkammer Nordrhein-Westfalen

Zollhof 1
40221 Düsseldorf
Tel: (0211) 49 67 - 0
Fax: (0211) 49 67 - 99
E-Mail: info@aknw.de
Internet: www.aknw.de

Diese Orientierungshilfe wird von der AKNW zur Information und weiteren Verwendung für die Ausarbeitung eines Arbeits- bzw. Anstellungsvertrages zur Verfügung gestellt. Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei nur um eine Arbeitshilfe und damit um einen unverbindlichen Vorschlag für die Gestaltung des individuellen Vertragsverhältnisses handelt. Für die Ausführungen übernehmen wir keine Gewähr und keine Haftung. Sie können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen, die im Zweifel bei einem Rechtsanwalt einzuholen ist.

ARBEITSVERTRAG für Architekten/-innen und technische Mitarbeiter/-innen in Architektur- und Planungsbüros

Zwischen

.....
ggf. Name des Architektur- bzw. Planungsbüros; Adresse

(ggf.) vertreten durch Inhaber/in des Büros

.....
Name, Vorname

- nachfolgend *Arbeitgeber/in* genannt -

und (Name, Adresse)

.....
Name, Adresse

- nachfolgend *Mitarbeiter/in* genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Beginn und Dauer, Aufgabenbereich, Arbeitszeit und -ort, Kurzarbeit

1.1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Es wird unbefristet geschlossen.

alternativ

Das Arbeitsverhältnis ist befristet *bis zum*

alternativ

Das Arbeitsverhältnis ist befristet aus folgendem sachlichen Grund:

für die Dauer der Elternzeitvertretung von ... / bis zur Beendigung des Projektes ... /¹

Die ersten Monate ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.²

¹ Nicht Zutreffendes streichen.

Nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist eine Befristung zulässig, wenn diese durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Darüber hinaus kann ein Arbeitsvertrag ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von zwei Jahren befristet werden. Wegen der spezifischen Besonderheiten wird empfohlen, im Falle einer Befristung weitere Informationen einzuholen.

² Die Probezeit muss angemessen sein. Die verkürzte Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 3 BGB gilt für **maximal sechs Monate**. Ab dem 01.08.2022 ist für befristete Arbeitsverträge § 15 Abs. 3 TzBfG zu beachten, wonach die Probezeit auch in angemessenem Verhältnis zur Dauer der Befristung stehen muss.

1.2 Aufgabenbereich

Der/Die Mitarbeiter/in wird eingestellt als

.....
Der Aufgabenbereich umfasst schwerpunktmäßig (Verantwortlichkeit, Stellung im Büro):
.....
.....
.....
.....

Der/Die Arbeitgeber/in ist berechtigt, dem/der Mitarbeiter/in aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen des/der Mitarbeiter/s/in und unveränderter Vergütung eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen, soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des/der Mitarbeiter/s/in entspricht.

1.3 Arbeitszeit und Arbeitsort

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich.³

Sie verteilt sich auf Arbeitstage. Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, auf Anforderung gegebenenfalls auch Überstunden sowie Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten.⁴

Überstunden sollen in erster Linie durch Zeitausgleich abgegolten werden, der den angefallenen Überstunden entsprechen muss. Ist ein Zeitausgleich innerhalb von Monaten aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse nicht möglich, erfolgt eine Auszahlung nach Ziffer 2.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und jeweiligen Regelungen.

Die Arbeitsleistung ist grundsätzlich im Büro des/der Arbeitgeber/s/in in und ggf. am Ort des Bauvorhabens zu erbringen.

Das Arbeitszeitgesetz ist einzuhalten.

1.4 Kurzarbeit

Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich und erklärt sich bereit, auf entsprechende Anordnung des/der Arbeitgeber/s/in hin Kurzarbeit zu leisten, wenn, soweit und solange die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (derzeit gem. §§ 95 ff. SGB III) erfüllt sind. Die Kurzarbeit kann nur dann angeordnet werden, wenn entweder der ganze Betrieb oder zumindest die Betriebsabteilung des/der Mitarbeiter/s/in betroffen ist.

Bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der/die Arbeitgeber/in eine Ankündigungsfrist von mindestens Wochen⁵ einzuhalten. In der Ankündigung sind die Verkürzung der Arbeitszeit und deren voraussichtliche Dauer sowie die Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Die Ankündigungsfrist gilt nicht für den Fall einer Betriebsschließung (ganz oder teilweise) aufgrund von behördlichen Anordnungen. In solchen Fällen ist es ausreichend, wenn der/die Arbeitgeber/in unverzüglich über die behördliche Anordnung informiert und hierbei den Beginn der Kurzarbeit mitteilt. Bei teilweiser Betriebsschließung gilt dies nur, soweit der/die Mitarbeiter/in hiervon betroffen ist.

Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die Vergütung des/der Mitarbeiter/s/in im Verhältnis zur ausgefallenen Arbeitszeit.

³ Teilzeitvereinbarungen sind im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes möglich.

⁴ Nach dem Arbeitszeitgesetz gilt im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden. Eine Regelung zur Frage der Vergütung/des Freizeitausgleichs von Überstunden enthält Ziffer 2.

⁵ Es gibt keine gefestigte Rechtsprechung zu der Frage, ob überhaupt und wenn ja welche Ankündigungsfrist eingehalten werden muss. Vorsorglich sollte in jedem Fall eine angemessene Frist vereinbart werden. Häufig vorkommend sind Fristen zwischen zwei und vier Wochen. Es muss die Praktikabilität auf Arbeitgeberseite abgewogen werden gegen den potentiell erheblichen finanziellen Einschnitt auf Mitarbeiterseite, der ggf. einen Vorlauf erfordert, sich hierauf einzustellen.

Der/Die Arbeitgeber/in kann jederzeit die gekürzte Arbeitszeit wieder erhöhen oder die Kurzarbeit vorzeitig aufheben. Während der Arbeitszeitverkürzung infolge Kurzarbeit reduziert sich der Urlaubsanspruch *des/der Mitarbeiter/s/in* im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung. Für die Dauer einer Reduzierung der Arbeitszeit auf "Null" entfällt der Urlaubsanspruch.

2. Vergütung ⁶

Die monatliche Vergütung beträgt EUR brutto

in Worten Euro brutto

zahlbar am Ende eines Monats nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf folgendes Konto:

IBAN:

BIC:

Mit der vereinbarten Vergütung ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit *des/der Mitarbeiter/s/in* abgegolten.

Für den Ausgleich von Überstunden kann in beiderseitigem Einvernehmen statt eines Zeitausgleichs eine Vergütung vereinbart werden.⁷ In diesen Fällen ist für jede Überstunde

..... EUR und

..... EUR bei Nachtarbeit (23:00 – 6:00 Uhr) oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ⁸

alternativ

der Stundensatz zuzüglich

eines Zuschlages von % bzw.

eines Zuschlages von % bei Nachtarbeit (23:00 – 6:00 Uhr) oder an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ⁸

zu zahlen.

3. Kostenerstattung und sonstige Bezüge ⁹

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 Fahrzeuges *des/der Mitarbeiter/s/in* wird ein Kilometergeld in Höhe von EUR für jeden gefahrenen Kilometer gezahlt. ¹⁰

Es wird bei einer Abwesenheit von mehr als Stunden ein Tagegeld ¹¹ in Höhe von EUR für jeden Tag der Geschäftsreise gezahlt.

⁶ Ab dem 01.10.2022 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 12,00 € (§ 1 MiLoG).

⁷ Überstunden können in angemessenem Umfang auch pauschal mit dem Gehalt abgegolten werden. Dabei ist zu beachten, dass auch unter Berücksichtigung der ggf. abgegoltenen Überstunden der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden darf und der Vertrag den Umfang ausdrücklich festlegen muss, damit die pauschale Abgeltung wirksam ist.

⁸ Auf die besonderen steuerlichen Regelungen für Zuschläge nach § 3b EStG wird verwiesen.

⁹ Es handelt sich hier nur um Beispiele für Lohnnebenleistungen. Zum Teil sind andere Formen denkbar und üblich, z.T. auch lohnsteuerfrei für den Mitarbeiter.

¹⁰ Verwendet der Mitarbeiter das private Kfz für dienstliche Fahrten und geschieht dann ein Unfall, kann der Mitarbeiter einen Regressanspruch gegen den Arbeitgeber für die Reparaturkosten haben (wenn und soweit der Unfallgegner nicht bezahlt). Dieses Risiko kann der Arbeitgeber versichern.

¹¹ Tagegeld kompensiert den Verpflegungsmehraufwand bei dienstlichen Reisen und wird üblicherweise bei einer Abwesenheit von mehr als sechs Stunden gezahlt.

Benutzt *der/die Mitarbeiter/in sein/ihr* eigenes Kfz regelmäßig für berufliche Zwecke und schließt *er/sie* eine Vollkaskoversicherung ab, so beteiligt sich *der/die Arbeitgeber/in* zu % 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 ¹²

Vermögenswirksame Leistungen in Höhe von EUR *pro Monat*

Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen:

Trennungsentschädigung in Höhe von EUR *pro Monat*

Fahrtkostenzuschuss für Fahrten zur Arbeit in Höhe von EUR *pro Monat*

.....

3.3 Besondere Leistungen

Als besondere Leistungen (z.B. Sondergratifikationen) werden vereinbart: ¹³

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

Leistet *der/die Arbeitgeber/in* **über** die in Ziffer 2 dieses Vertrages genannte Vergütung **und** die ggf. vorstehend vereinbarten besonderen Leistungen **hinaus** Gratifikationen, Boni oder sonstige zusätzliche Sonderzahlungen, die nicht zuvor individuell vereinbart worden sind, handelt es sich um freiwillige Leistungen *des/der Arbeitgeber/s/in* aufgrund einer jeweils gesondert getroffenen Entscheidung. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung derartiger freiwilliger Leistungen für die Zukunft entsteht auch nach mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung nicht. Dies gilt nicht, wenn die Leistungen auf einer individuellen Vertragsabrede mit *dem/der Mitarbeiter/in* beruhen. Dies gilt weiter nicht für *dem/der Mitarbeiter/in* laufend gewährtes Arbeitsentgelt.

4. Urlaub ¹⁴

4.1 *Dem/Der Mitarbeiter/in* steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. *Der/Die Arbeitgeber/in* gewährt *dem/der Mitarbeiter/in* zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

Der zusätzliche vertragliche Urlaub erhöht sich ¹⁵

nach Jahren der Betriebszugehörigkeit um Tage,

nach Jahren auf maximal Tage.

4.2 Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem das Arbeitsverhältnis während des

¹² Beispiele für weitere besondere Lohnnebenleistungen; bei Vereinbarung dieser Leistungen sind die Modalitäten der Gewährung im Einzelfall auch unter steuerlichen und rechtlichen Aspekten näher zu bestimmen.

¹³ **Was hier ggf. eingetragen wird, ist verbindlich! Ein Freiwilligkeitsvorbehalt ist dann nicht mehr möglich.** Es könnte allenfalls ein Widerrufsvorbehalt vorgesehen werden, der aber anwaltlich ausgearbeitet werden muss.

¹⁴ Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung. Bei einer 6-Tage-Woche muss der Urlaub mindestens 24 Werktagen, bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Werktagen betragen.

¹⁵ Ist eine Staffelung des Urlaubsanspruchs nach Lebensjahren gewollt, sollte aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 20.03.2012 – 9 AZR 529/10 und Urteil vom 21.10.2014 – 9 AZR 956/12) anwaltlicher Rat eingeholt werden.

betreffenden Kalenderjahres bestand, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzliche Mindesturlaub unterschritten wird.

4.3 Der Jahresurlaub ist rechtzeitig unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange festzulegen und soll möglichst zusammenhängend gewährt werden. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

4.4 Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Die Übertragung des gesetzlichen Urlaubs auf das Folgejahr und der Verfall richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.¹⁶ Der zusätzliche vertragliche Urlaub wird nur dann auf das nächste Kalenderjahr übertragen, wenn dringende betriebliche oder in der Person *des/der Mitarbeiter/s/in* liegende Gründe dies rechtfertigen. Übertragener zusätzlicher vertraglicher Urlaub verfällt jeweils mit Ablauf des 31.3. des nächsten Kalenderjahrs, wenn er nicht vorher genommen und gewährt ist, auch wenn die Inanspruchnahme des zusätzlichen vertraglichen Urlaubs aufgrund von Krankheit unterbleibt.

4.5 Kann der gesetzliche Mindesturlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist in diesem Fall ausgeschlossen.

5. Arbeitsbefreiung in besonderen Fällen

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

- bei Wahrnehmung von ehrenamtlichen Tätigkeiten für Architektenkammern bis zu Tage
- bei Umzug Tage
- bei eigener Eheschließung (oder eingetragene Partnerschaft) Tage
- bei Tod des/der Ehegatten/in (oder eingetragenen Partners) oder eines eigenen Kindes Tage
- bei Tod der Eltern oder Geschwister Tage
- bei Geburt eines eigenen Kindes Tage
- bei Tage

In sonstigen dringenden Fällen kann Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung an *bis zu drei Arbeitstagen pro Kalenderjahr* gewährt werden. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

6. Arbeitsverhinderung

Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, *dem/der Arbeitgeber/in* jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat *der/die Mitarbeiter/in* eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dasselbe gilt für Folgebescheinigungen, soweit die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Erstbescheinigung angegeben andauert.

¹⁶ Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Bei der Anwendung ist aber der erhebliche Einfluss der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu beachten.

7. Verschwiegenheits- und Treuepflichten, Wettbewerb und Urheberrechte

Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die *ihm/ihr* im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Stillschweigen zu bewahren.

Auf den von *dem/der Arbeitgeber/in* zur Verfügung gestellten Rechenanlagen 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 untersagt, ohne vorherige Zustimmung *des/der Arbeitgeber/s/in* von Seiten Dritter Zuwendungen in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit anzunehmen.

7.1. Nebentätigkeit

Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, ohne vorherige Zustimmung *des/der Arbeitgeber/s/in* keine Nebentätigkeiten aufzunehmen. *Der/die Arbeitgeber/in* hat *seine/ihre* Zustimmung zu erteilen, wenn nicht *seine/ihre* berechtigten Interessen dagegensprechen. Das Recht, Fachvorträge zu halten und unter eigenem Namen zu publizieren, bleibt unbenommen. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit bleibt dadurch unberührt. Soweit die Tätigkeit im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, muss die Kennzeichnung der Urheberschaft mit *dem/der Arbeitgeber/in* abgesprochen werden.

7.2. Beteiligung an Wettbewerben

Die Genehmigung zur Beteiligung an Wettbewerben außerhalb der Arbeitszeit darf nur versagt werden, wenn *der/die Arbeitgeber/in* sich selbst am Wettbewerb beteiligt oder die Belange des Büros in sonstiger Weise beeinträchtigt werden.

7.3. 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 und Wettbewerben beteiligt, so hat *ihn/sie der/die Arbeitgeber/in* als *Projektmitarbeiter/in* bei Veröffentlichungen namentlich entsprechend seiner/ihrer Beteiligung aufzuführen.

Aufzeichnungen jeder Art, insbesondere Berechnungen, Skizzen, Zeichnungen, Schriftstücke etc. bleiben Eigentum *des/der Arbeitgeber/s/in*.

Der/die Mitarbeiter/in hat das Recht, von Unterlagen, bei deren Erarbeitung *er/sie* mitgewirkt hat, auf *seine/ihre* Kosten Vervielfältigungen zum privaten Gebrauch (z. B. zum Nachweis der eigenen Leistungsfähigkeit bei Bewerbungen und zum Nachweis der Eintragungsvoraussetzungen für die Eintragung in die Architektenliste) zu erstellen und diese zu verwenden.

8. Fortbildung

8.1 Beabsichtigt *der/die Mitarbeiter/in*, an einer Fortbildungsmaßnahme teilzunehmen, die auch im Interesse *des/der Arbeitgeber/s/in* liegt, wird, soweit der Betrieb des Büros dies zulässt und nach gesonderter Abstimmung mit *dem/der Arbeitgeber/in*, die hierfür notwendige Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung ohne Anrechnung auf den Urlaub gewährt, bis zu einer Höchstzahl von Arbeitstagen je Kalenderjahr. Eine eventuelle Übernahme der Kosten durch *den/die Arbeitgeber/in* ist im Einzelfall zu regeln.¹⁷

8.2¹⁸

¹⁷ Bei der Übernahme von nennenswerten Kosten empfiehlt es sich eine gesonderte Vereinbarung über die mögliche Rückzahlung zu schließen.

¹⁸ An dieser Stelle sind ggf. Regelungen zur Freistellung des Arbeitnehmers zur Erfüllung kammerrechtlicher Pflichtfortbildungen aufzunehmen. Ob eine Fortzahlung der Vergütung erfolgen soll, sollte dabei auch geregelt werden.

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

8.4 *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.

9. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

9.1 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.

9.2 Bei einer kalendermäßigen Befristung des Arbeitsvertrages endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung. Im Fall einer Befristung aus sachlichem Grund endet der Arbeitsvertrag frühestens zwei Wochen nach dem Zugang der schriftlichen Unterrichtung über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Der befristete Arbeitsvertrag kann ordentlich gekündigt werden.¹⁹

9.3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit zweiwöchiger Frist gekündigt werden. Danach gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfristen i.S.d. § 622 Abs. 2 BGB gelten nicht nur für *den/die Arbeitgeber/in*, sondern in gleicher Art und Weise auch für *den/die Mitarbeiter/in*.²⁰ Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

9.4 Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB).

9.5 Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle *dem/der Mitarbeiter/in* überlassenen Unterlagen und Gegenstände an *den/die Arbeitgeber/in* herauszugeben.

9.6 Im Übrigen gelten die allgemeinen gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

9.7 Nach Erhalt einer Kündigung kann sich der Mitarbeiter gegen die Wirksamkeit der Kündigung nur durch Erhebung einer Klage beim Arbeitsgericht wehren. Eine solche Klage kann nur innerhalb der Frist des § 4 KSchG erhoben werden, d.h. drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung. Eine Zulassung verspäteter Klagen erfolgt nur unter den Voraussetzungen des § 5 KSchG.²¹

10. 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.

11. Berufshaftpflichtversicherung

Der/Die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, für *den/die Mitarbeiter/in* eine Berufshaftpflichtversicherung mit der Mindestdeckungssumme von EUR für Personenschäden und EUR für Vermögensschäden auf Kosten des Büros abzuschließen oder *ihn/sie* im Rahmen einer bestehenden Betriebshaftpflicht- und/oder Berufshaftpflichtversicherung mitzuversichern.

¹⁹ Es sollte für den befristeten Vertrag ein eigener Vertragstext aufgesetzt werden.

²⁰ Nach § 23 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz gelten die Kündigungsschutzregelungen des ersten Abschnittes des KSchG nicht für Betriebe, in denen i. d. R. zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden. Vor einer Kündigung wird eine anwaltliche Beratung empfohlen.

²¹ Bitte beachten: die Dreiwochenfrist gilt auch innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses und auch in Kleinbetrieben mit i. d. R. zehn oder weniger Arbeitnehmern.

12. Ausschlussfrist

12.1 Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen, müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche.

12.2 Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch in Textform ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.

12.3 Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG ²² oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen und sonstige Ansprüche aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann. Diese Ausschlussfrist gilt weiter nicht für eventuelle Regressansprüche *des/der Mitarbeiter/s/in* im Zusammenhang mit der Abführung von Beiträgen für *den/die Mitarbeiter/in* an ein berufsständisches Versorgungswerk durch *den/die Arbeitgeber/in*.

13. Schlichtung

Sofern Streitigkeiten zwischen den Parteien im Zusammenhang mit dem Vertrag auftreten, sollten die Parteien ein Schlichtungsverfahren vor dem Schlichtungsausschuss der zuständigen Architektenkammer durchführen. Für den Fall einer Klageerhebung zur Wahrung von zwingenden Ausschluss- und/oder Klagefristen ²³ vereinbaren die Parteien, im Rahmen der prozessualen Möglichkeiten das Ruhen des eingeleiteten Verfahrens bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens zu beantragen.

14. Änderungen und Ergänzungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für die Änderung oder Aufhebung dieser Klausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Vertragsänderungen durch Abreden, die nach Vertragsschluss unmittelbar zwischen den Parteien getroffen werden, sind aber stets formlos wirksam.

Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.

15. Zusätzliche Vereinbarungen

Raum für zusätzliche Vereinbarungen – gegebenenfalls streichen
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

16. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

²² Mindestlohngesetz (MiLoG), Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
²³ Im Falle einer Kündigung ist in der Regel innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage zu erheben, vgl. § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz. Im Einzelfall ist wegen unterschiedlicher Anwendungsfälle des Kündigungsschutzgesetzes eine anwaltliche Beratung dringend anzuraten. Die Klagefrist sollte in jedem Fall eingehalten und das Ruhen des Kündigungsschutzprozesses zugunsten des Schlichtungsverfahrens erst nach Klageerhebung beantragt werden.

Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahe kommt.

Unterschriften

.....
(Ort / Datum)

.....
(Ort / Datum)

.....
(Der/Die Arbeitgeber/in)

.....
(Der/Die Mitarbeiter/in)

Anlage zum Praxishinweis

Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie Änderungen u.a. im Nachweisgesetz und Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Hinweis:

Die vorliegende Orientierungshilfe zum Abschluss eines Arbeitsvertrages bezieht sich nur auf den „Normalfall“ eines Arbeitsvertrages in einem Architekturbüro. Was abhängig von den betrieblichen Umständen und Gegebenheiten oder beispielsweise in Fällen der Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder Teilzeitarbeitsverhältnisses oder wenn der Arbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll oder in sonstigen, anders gelagerten Fällen im Hinblick auf Hinweis- und Nachweispflichten zu beachten ist, sollte im konkreten Einzelfall mit einem im Arbeitsrecht versierten Rechtsanwalt oder Fachanwalt für Arbeitsrecht erörtert werden.

Ohnehin ersetzt die Orientierungshilfe zum Abschluss eines Arbeitsvertrages keine individuelle arbeitsrechtliche Beratung.

1.

Zum 01.08.2022 ist das Gesetz zur Umsetzung der EU „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ 2019/1152 vom 31.07.2019 in Kraft getreten, mit welchem u.a. das Nachweisgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Berufsbildungsgesetz geändert wurden.

Die Richtlinie soll die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch transparente und vorhersehbare Beschäftigung bewirken.

Im Wesentlichen wurden die Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die im Nachweisgesetz bezeichneten „wesentlichen Vertragsbedingungen“ erweitert (Nachweispflichten) sowie erstmalig eine Bußgeldregelung in das Nachweisgesetz für den Fall aufgenommen, in dem die „wesentlichen Vertragsbedingungen“ nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig dem Arbeitnehmer schriftlich ausgehändigt werden. Ein Verstoß stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu 2000,- Euro je Einzelfall geahndet werden kann (§ 4 Nachweisgesetz).

Die „wesentlichen Vertragsbedingungen“ müssen dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unterzeichnet in Schriftform ausgehändigt werden.

Im Nachweisgesetz sind zeitlich gestaffelt unterschiedliche Fristen geregelt, wann welche „wesentlichen Vertragsbedingungen“ dem Arbeitnehmer schriftlich auszuhändigen sind (siehe § 2 Abs. 1 Satz 4 Nachweisgesetz). Um alle Fristen zu wahren, wird empfohlen, die im Nachweisgesetz bezeichneten „wesentlichen Vertragsbedingungen“ bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses in einen von beiden Seiten zu unterzeichnenden schriftlichen Arbeitsvertrag hineinzuschreiben, damit diese nicht innerhalb der im Gesetz genannten Fristen nachgereicht werden müssen.

Im Übrigen gilt, sollten sich die im Nachweisgesetz genannten „wesentlichen Vertragsbedingungen“ aus für das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder aus einer gesetzlichen Regelung ergeben, dann genügt ein Hinweis auf die entsprechenden Regelungen (siehe § 2 Abs. 4 Nachweisgesetz).

Die neuen Regelungen gelten für Arbeitsverhältnisse ab dem 01.08.2022. Für Arbeitsverhältnisse aus der Zeit davor gilt, dass die „wesentlichen Vertragsbedingungen“ i.S.d. Nachweisgesetzes auf

Verlangen des Arbeitnehmers innerhalb der Fristen des § 5 Satz 1 Nachweisgesetz nachträglich in Schriftform auszuhändigen sind, sofern nicht der schriftliche Arbeitsvertrag die nach dem Gesetz erforderlichen Angaben bereits enthält.

Zu den „wesentlichen Vertragsbedingungen“ i.S.d. Nachweisgesetzes siehe unten Ziffer 2.

Im Übrigen wird auf den Inhalt des Nachweisgesetzes verwiesen, den Sie ab dem 01.08.2022 unter www.gesetze-im-internet.de abrufen können.

2.

Zu den „wesentlichen Vertragsbedingungen“ i.S.d. Nachweisgesetzes gehörten schon bisher u.a.:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Neu hinzu kommen ab dem 01.08.2022 u.a.:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart;
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart;
- die Vergütung von Überstunden;
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird;
- die vereinbarte Arbeitszeit
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen;
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist;
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird;
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage;
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.
- Darüber hinaus gibt es erweiterte Dokumentationspflichten für Sachverhalte, bei denen die Mitarbeitenden länger als vier aufeinanderfolgende Wochen im Ausland arbeiten

Besonders hervorzuheben ist dabei für den Inhalt von Arbeitsverträgen § 2 Abs. 1 Ziffer 14 Nachweisgesetz . Demnach ist der Arbeitnehmer zu unterrichten über

„...das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage;...“

Welchen Umfang diese Belehrung über das „bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren“ genau haben soll, bleibt offen. Weder der neue Gesetzeswortlaut noch die Gesetzesbegründung geben Anhaltspunkte. Der deutsche Gesetzgeber gibt insoweit drei Mindestinhalte vor, die im Großen und Ganzen gut beherrschbar erscheinen. Ob die Beschränkung auf diese Inhalte europarechtskonform ist, bleibt allerdings abzuwarten.

Es sollte künftig wohl zumindest die Vorschrift des § 622 BGB für die gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfristen ausdrücklich erwähnt werden. Je nach Einzelfall sind tarif- oder arbeitsvertragliche Besonderheiten zu Kündigungsfristen sorgfältig zu benennen.

Der Hinweis auf die Einhaltung der Schriftform für den Ausspruch einer Kündigung ist in den meisten Vertragsmustern ohnehin bereits vorhanden. Sofern das nicht der Fall ist, muss dies ergänzt werden.

Wirklich neu ist die Information über die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage, die bislang wohl in kaum einem Arbeitsvertrag enthalten war. In jedem Fall ist wohl auf die 3-Wochen-Frist des § 4 KSchG hinzuweisen. Wir befürworten vorsorglich auch einen knappen Hinweis auf die Möglichkeit der nachträglichen Klagezulassung nach § 5 KSchG.

Nach ausdrücklichem Gesetzeswortlaut ist die Einhaltung dieser neuen Vorgaben keine Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Kündigung. Rechtsfolge eines Verstoßes ist also „nur“ ein potentielles Bußgeld, nicht aber etwa die Unwirksamkeit einer Kündigung.

3.

Im Weiteren werden in dem oben bezeichneten Umsetzungsgesetz weitere gesetzliche Regelungen wie z.B. im Teilzeit- und Befristungsgesetz und Berufsbildungsgesetz geändert.

Für **befristete Arbeitsverträge** gilt zukünftig:

„Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.“

Was unter der neu eingeführten Verhältnismäßigkeit konkret zu verstehen ist, bleibt offen. Klar dürfte lediglich sein, dass bei auf 6 Monate befristeten Verträgen die Probezeit zukünftig nicht mehr die gesamte Dauer der Befristung umfassen darf. Die Folge bei Überschreitungen der Verhältnismäßigkeit ist die Unwirksamkeit der Probezeitvereinbarung. Die Auswirkungen dieser Neuregelung sind aktuell noch offen. In Betracht kommt entweder die Anwendung der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. bzw. zum Ende eines Monats oder aber auch die sofortige Geltung einer eigentlich für die Zeit nach der Probezeit vorgesehenen verlängerten Frist.

Außerhalb der Vertragsgestaltung ist zu beachten, dass es künftig die Möglichkeit eines Entfristungsverlangens gibt. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer können nach einer Beschäftigung von mehr als sechs Monaten einmal jährlich die Entfristung verlangen, der Arbeitgeber muss hierauf binnen eines Monats begründet antworten.

Neuerungen gibt es auch für **Teilzeitbeschäftigte**, die künftig ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten Änderungswünsche bzgl. Dauer und Lage der Arbeitszeit äußern können sollen. Dies beinhaltet auch den Wunsch nach Wechsel in Vollzeit. Auf dieses Verlangen muss der Arbeitgeber binnen eines Monats antworten und seine Antwort begründen.

Auch für **Ausbildungsverträge** erfolgt eine Ausweitung der Nachweispflichten. So sind zukünftig unter anderem die konkrete Benennung des Ausbildungsortes, Angaben zur Zusammensetzung der Vergütung und über den Ausgleich von Überstunden erforderlich.

Bei etwaiger vereinbarter Arbeit auf Abruf muss künftig ein Zeitrahmen (Referenzstunden und -tage) vereinbart werden, innerhalb dessen Arbeit abgerufen werden kann (und außerhalb dessen keine abgerufen werden darf).

4. Nachweispflicht auf Verlangen bei „Altverträgen“

Sofern sich aus einem bereits bestehenden schriftlichen Arbeitsvertrag aus der Zeit vor dem 01.08.2022 nicht bereits die „wesentlichen Vertragsbedingungen“ ergeben, sind diese auf Verlangen des Arbeitnehmers innerhalb der in § 5 Nachweisgesetz genannten Fristen dem Arbeitnehmer nachträglich schriftlich auszuhändigen. Der erforderliche Inhalt dieses nachträglichen Nachweises hängt dabei je nach Einzelfall vom Inhalt der bis dahin für das Arbeitsverhältnis relevanten Dokumente ab. Es wird empfohlen, sich auch diesbezüglich im Zweifel rechtsanwaltlich beraten zu lassen.