Ergänzende Materialien zu:

**Näth, F., Näth, I. & Schauer, M. (2019). Archäologie: Wenn ein Festvertrag nichts Festes ist. Ein Kommentar zur Gestaltung von Arbeitsverträgen auf archäologischen Ausgrabungen. Archäologische Informationen 42, 2019, 99-114 (21. Mai 2019).**

# **[Muster-] Arbeitsvertrag**

Zwischen

…………………………………………………………………………………. - im Folgenden: Arbeitgeber -

und

………………………………………………………………………………. - im Folgenden: Arbeitnehmer -

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ……. Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten …… *[3-6 Monate sind üblich]* Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 2 Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

*Alternativ:*

§ 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht oder die Erwerbsunfähigkeit behördlich festgestellt wird. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer sämtliche im Eigentum des Arbeitgebers stehende Gegenstände an diesen herauszugeben.

§ 3 Tätigkeit und Einsatzort

Der Arbeitnehmer wird als ……… eingestellt und wird mit allen Tätigkeiten beschäftigt, die während einer archäologischen Grabung, deren Dokumentation und Aufarbeitung anfallen. Vor allem wird er mit ……… beschäftigt. Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen und nicht mit einer Lohnminderung verbunden sind. Einsatzort ist jeweils der Grabungsort, wobei auch ein Einsatz im Büro möglich ist.

*Alternativ:*

§ 3 Tätigkeit und Einsatzort

Der Arbeitnehmer wird als ……… eingestellt. Der Dienst- und Einsatzort entspricht den Ausgrabungsorten. Der Aufgabenbereich umfasst insbesondere ……… Daneben führt er ……… aus. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige Tätigkeit zu übertragen. Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb, an einem anderen Ort oder bei einer Tochtergesellschaft des Arbeitgebers. Soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, wird der Arbeitgeber hierbei eine Ankündigungsfrist beachten, die der vertraglichen Kündigungsfrist des Arbeitnehmers entspricht. Die Interessen des Arbeitnehmers sind im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Eine Anpassung der Vergütung ist nur bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit vorzunehmen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die während seiner Tätigkeit auf ihn zukommenden Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Vermögen zu erfüllen, in jeder Hinsicht die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und seine ganze Arbeitskraft ausschließlich des Unternehmens zu widmen. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er seinen gegenwärtigen Gesundheitszustand nach uneingeschränkt in der Lage ist, die angestrebte Tätigkeit auszuüben. Der Arbeitnehmer sichert zu, nicht vorbestraft zu sein. Die Firma ist berechtigt, aus betrieblichen Gründen oder im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer mit anderen Aufgaben zu beschäftigen oder im Falle der Kündigung ganz von der Arbeit freizustellen. Der Arbeitnehmer ist bereit, die vom Arbeitgeber ausgesuchten Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen, auch außerhalb des Wohn- und Arbeitsortes und der üblichen Arbeitszeit, soweit alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber getragen werden. Ein Anspruch auf Arbeitsvergütung für die Teilnahme an solchen Veranstaltungen außerhalb der üblichen Arbeitszeit besteht allerdings nicht. Hinsichtlich einer etwaigen Kostenerstattungsverpflichtung des Arbeitnehmers für besonders aufwendige Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen können die Parteien gesonderte Regelungen treffen.

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

*Alternativ:*

§ 4 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet auf Anordnung des Arbeitgebers, Überarbeit zu leisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Die tatsächliche Arbeitszeit in den einzelnen Monaten kann je nach Arbeitsanfall im gesetzlichen Umfang variieren. Die Vergütung ist konstant. Über- oder Minderarbeit in den einzelnen Monaten wird bis zum 30.04. des Folgejahres ausgeglichen. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach der Übung des Betriebes und der betrieblichen Einteilung. Dienstort ist Einsatzort. Der Arbeitgeber behält sich vor, Verteilung und Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen näher zu bestimmen und auch nachträglich abweichend zu regeln. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit einseitig einzuführen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Für die Dauer der Kurzarbeit mindert sich die Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit.

§ 5 Überstunden

Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeitsstunden angeordnet oder vereinbart worden sind, oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich waren und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Über-/Mehrarbeit spätestens am folgenden Tage der Geschäftsleitung schriftlich anzeigt. Die Überstundenabgeltung kann nur aufgrund vorgelegter oder bestätigter Stundenzettel erfolgen. Die Stundenzettel sind zum Monatsende vorzulegen.

§ 6 Arbeitsvergütung

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von ……… Euro. Soweit eine zusätzliche Zahlung vom Arbeitgeber gewährt wird, handelt es sich um eine freiwillige Leistung. Auch die wiederholte vorbehaltslose Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft. Ein Anspruch auf Zuwendungen besteht nicht für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht und kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Dies gilt insbesondere für Elternzeit, Wehr- und Zivildienst und unbezahlte Freistellung. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weder beendet noch gekündigt ist.

*Alternativ:*

§ 6 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit einen Bruttostundenlohn von EUR ……... Die Vergütung ist jeweils am letzten eines Monats fällig. Die erste Stundenabrechnung erfolgt abschlägig zum Monatsende auf 173 Stunden, die Folgemonate werden entsprechend der nachgewiesenen Mehr- oder Minderstunden verrechnet. Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos. Der Arbeitnehmer wird innerhalb von 10 Tagen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Konto errichten und die Kontonummer mitteilen. Überstunden werden durch Freizeit abgegolten.

§ 7 Weihnachtsgratifikation

Soweit der Arbeitgeber allgemein eine Weihnachtsgratifikation gewährt, erhält der Arbeitnehmer diese ebenfalls. Der Arbeitnehmer erkennt an, dass die Gratifikation freiwillig gezahlt wird und hierauf auch nach wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch erwächst. Der Anspruch auf Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung oder bis zum 31. 12. von einem der Vertragsteile gekündigt wird oder infolge Aufhebungsvertrages endet. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn er aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund außerordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung des Arbeitgebers aus einem von ihm zu vertretenden Grund vor dem 31. 03. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Gratifikation eine Monatsvergütung übersteigt, vor dem 30. 06. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet. Die Rückzahlungsverpflichtung gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb des vorgenannten Zeitraumes durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass des Aufhebungsvertrages ein Recht zur außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung der Firma oder ein Aufhebungsbegehren des Arbeitnehmers ist. Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit seiner Rückzahlungsforderung gegen die rückständigen oder nach der Kündigung fällig werdenden Vergütungsansprüche unter Beachtung der Pfändungsschutzbestimmungen aufzurechnen. Bei unterjährigem Beginn erfolgt die Zahlung einer Gratifikation lediglich zeitanteilig.

§ 8 Krankheit

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

*Alternativ:*

§ 8 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich bereits am ersten Tag der Verhinderung anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen. Bei anstehenden Terminsachen hat der Arbeitnehmer auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen. Im Falle der Erkrankung hat der Arbeitnehmer unaufgefordert und ohne schuldhafte Verzögerung (am ersten Tag der Erkrankung) eine Bescheinigung des Arztes über seine Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Sollte die Erkrankung länger dauern, so ist jeweils nach spätestens zwei Wochen eine Zwischennachricht einzureichen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die Bewilligung einer Kur oder eines Heilverfahrens vorzulegen und den Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Bewilligung muss Angaben über die voraussichtliche Dauer der Kur enthalten. Dauert die Kur länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen. In Abweichung von § 616 Abs. 1 BGB wird der Lohn /das Gehalt grundsätzlich nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten bei persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers die folgenden erschöpfend aufgezählten Ausnahmen:

- eigene Eheschließung 1 Tage

- Todesfälle in der engeren Familie 2 Tage

(leibliche Eltern, Ehefrau, Ehemann, Kinder)

- ambulante Behandlung wegen eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls

- Arztbesuch wegen akuter Erkrankung, sofern nachweislich eine Verlegung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

§ 9 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

Ist der Arbeitgeber zur Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet, so wird für die Dauer von 6 Wochen das Gehalt fortgezahlt.

§ 10 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren 3 Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. 03. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

*Alternativ:*

§ 10 Urlaub

Der Arbeitnehmer erhält kalenderjährlich den gesetzlichen Erholungsurlaub. Darüber hinaus erhält er einen übergesetzlichen Urlaubsanspruch von weiteren 5 Werktagen. 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 Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden; andernfalls verfällt der Urlaub mit Ablauf des 31.03. des folgenden Kalenderjahres, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Vorgaben etwas anderes bestimmt ist. Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. In Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres bzw. – für den Fall der Übertragung – bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres erfolgt ist. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen. Die Parteien sind sich darüber einig, dass jeweils zunächst der gesetzliche vor dem übergesetzlichen Urlaubsanspruch von dem Arbeitnehmer genommen wird.

§ 11 Betriebsferien

Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, einen Teil seines Urlaubs während der Dauer der Betriebsferien (in der Regel vom 27.12. bis 06.01.) zu konsumieren.

§ 12 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Arbeitgebers sowie über alle betriebsinternen vertraulichen Angelegenheiten – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Stillschweigen zu bewahren.

§ 13 Persönliche Daten des Arbeitnehmers und Datenschutz

Änderungen des Personenstandes und der Anschrift sind dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen. Mitteilungen und sonstige Erklärungen an die bekannte Anschrift des Arbeitnehmers gelten mit dem dritten Tag ihrer Absendung als zugegangen. Die Angaben im Personalfragebogen sind wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages. Ihre unrichtige Beantwortung kann zur Anfechtung des Arbeitsvertrages führen. Der Arbeitnehmer ist mit der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten einverstanden.

§ 14 Nebenabreden

Nebenabreden und Ergänzungen sowie Änderungen des Vertrages werden nur wirksam, wenn sie schriftlich niedergelegt sind.

§ 15 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig sein oder infolge Änderung der Gesetzeslage oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung oder auf andere Weise ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig werden oder weist dieser Vertrag Lücken auf, so sind sich die Parteien darüber einig, dass die übrigen Bestimmungen dieses Vertrages davon unberührt und gültig bleiben. Für diesen Fall verpflichten sich die Vertragsparteien, unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben an Stelle der unwirksamen Bestimmung eine wirksame Bestimmung zu vereinbaren, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst nahe kommt und von der anzunehmen ist, dass die Parteien sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbart hätten, wenn sie die Unwirksamkeit oder Nichtigkeit gekannt oder vorhergesehen hätten.

…………………………………………. …………………………………………

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

………………………………………… ……………………………………….

(Name des Arbeitnehmers) (Name des Arbeitgebers)