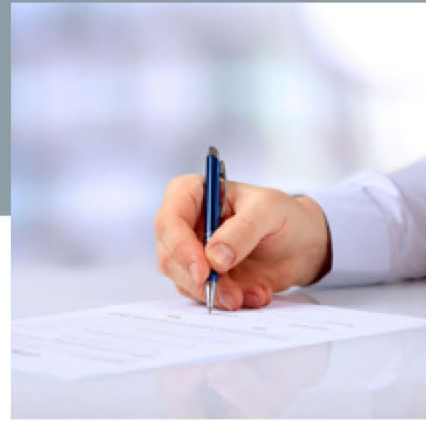




Bayerische
Ingenieurekammer-Bau

Körperschaft des öffentlichen Rechts



Muster-Arbeitsvertrag

Vorbemerkung

Mit diesem Muster-Ingenieurvertrag für Ingenieurinnen und Ingenieure sowie technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ingenieurbüros legt die Bayerische Ingenieurekammer-Bau ein neutrales und ausgewogenes Vertragsmuster vor, um ihre Mitglieder und Mitgliedsunternehmen bei Anstellungen zu unterstützen. Dabei wurden die Erfahrungen aus der Praxis der verschiedenen Büroarten und die unterschiedlichen Bürogrößen und Arbeitsfelder berücksichtigt.

Der Muster-Arbeitsvertrag untergliedert sich in ein grundsätzliches Vertragsmuster mit Vertragspunkten, die in jedem Arbeitsvertrag enthalten sein sollten (Grundvertrag) sowie in eine Anlage mit Zusatzmodulen, auf die im Bedarfsfall zurückgegriffen werden kann. Gleichzeitig dienen die Zusatzmodule dazu, zusätzliche Anreize und Möglichkeit der Mitarbeiterbindung einzuräumen. Dabei wurden auch die Möglichkeiten von Homeoffice, Nettolohnoptimierung oder betriebliche Altersvorsorge u.a. integriert. So kann das Vertragsmuster einfach an die speziellen Anforderungen des jeweiligen Ingenieurbüros angepasst werden.

Zu beachten ist, dass der Muster-Arbeitsvertrag nicht alle Gestaltungsvarianten berücksichtigen oder die individuelle anwaltliche Kautelar-Beratung ersetzen kann, die nicht zuletzt wegen der häufigen Rechtsänderungen durch Gesetzgeber und Gerichte unerlässlich ist.

Der Muster-Arbeitsvertrag steht als bearbeitbare Word-Datei und als PDF-Formular kostenfrei auf der Homepage der Bayerischen Ingenieurekammer-Bau zum Download bereit.

www.bayika.de/download

Dieses Vertragsmuster wurde erarbeitet vom:

Arbeitskreis Muster-Arbeitsverträge der Bayerischen Ingenieurekammer-Bau

Dipl.-Ing. (FH) Ralf Wulf (Vorsitzender)
Dipl.-Ing. Univ. Thomas Fernkorn
Dipl.-Ing. (FH) Henry Krauter
Dipl.-Ing. Werner Neußer
Dipl.-Ing. (FH) Birga Ziegler M.Sc.
Vorstandsbeauftragter: Dipl.-Ing.(FH) Ralf Wulf
Geschäftsstelle: Dr. Andreas Ebert

© 2023 – Stand 07/2023

Bayerische Ingenieurekammer-Bau
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Schloßschmidstraße 3
80639 München

Tel. +49 (0) 89 41 94 34-0
Fax +49 (0) 89 41 94 34-20
E-Mail: info@bayika.de
Internet: www.bayika.de

Anstellungsvertrag*)

Zwischen

und

geb. am

wohnhaft in

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

§ 2 Vertragsdauer

2.1 Probezeit

- Eine Probezeit wird nicht vereinbart.
- Die Probezeit ist befristet bis zum _____.

(Längstens für 6 Monate)

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits gekündigt werden mit einer Frist von:

- _____ Wochen.

(Gesetzlich derzeit mind. 2 Wochen)

2.2 Vertragsbefristung**)

- Die Vertragsdauer ist befristet bis zum _____.

(Grundanforderung gemäß § 14, Absatz 2 TzBfG an Befristung – sachgrundlos / mit Sachgrund beachten)

- Das Vertragsverhältnis ist unbefristet.

2.3 Kündigungsregelung

Die reguläre Kündigungsfrist beträgt _____ Monate zum

- Monatsende.
- 15. eines Kalendermonats.
- Quartalsende.

Im Übrigen gelten die beidseitig gültigen gesetzlichen Regelungen.

§ 3 Aufgaben / Tätigkeitsprofil

3.1 Aufgabenerfüllung

Der/die Arbeitnehmer/-in hat folgende Aufgaben zu erfüllen:

Der/die Arbeitnehmer/-in wird als _____
eingestellt.

Seine Aufgaben umfassen:

- _____
- _____
- _____

Der Arbeitgeber kann dem/der Arbeitnehmer/-in weitere Aufgabenbereiche je nach geschäftlichen Erfordernissen zuweisen, die seiner/ihrer persönlichen Qualifikation entsprechen.

3.2 Vertretungsberechtigung

Der/die Arbeitnehmer/-in hat Vertretungsberechtigungen bzw. Schlüsselgewalten gemäß **Anlage zu 3.2.**

3.3 Fortbildungsregelungen für berufliche Weiterbildung im Sinne des Aufgabengebietes

Der/die Arbeitnehmer/-in hat Anspruch auf berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen:

- Max. _____ Tage während der Arbeitszeit/Kalenderjahr
- Fortbildungskosten auch außerhalb der Arbeitszeiten werden erstattet:
 - bis zu _____ EUR.
 - unbegrenzt.
 - nach Absprache im Einzelfall.
- Dem/der Arbeitnehmer/in wird auf Kosten des Arbeitgebers ein Traineeprogramm angeboten.
- Das in diesen Fortbildungsmaßnahmen erworbene Wissen ist dem Arbeitgeber uneingeschränkt zur Verfügung zu stellen.
- Der/die Arbeitnehmer/-in ist mindestens _____ Jahre nach Abschluss einer Fortbildungsmaßnahme im Sinne des Punktes 3.3 an den Arbeitsvertrag gebunden***). Bei Abbruch der Fortbildungsmaßnahme oder vorzeitiger Kündigung sind anteilige Fortbildungskosten zurückzuzahlen. Dies gilt nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/-in die Gründe für den Abbruch oder die Kündigung nicht zu vertreten hat.
- Für jeden Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildungsmaßnahme werden ein anteiliger Betrag im Verhältnis zur o.g. Bindefrist (z.B. 1/12 bei 1-jähriger Bindefrist, bzw. 1/24 bei 2-jähriger Bindefrist) des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen, dies betrifft neben den Fortbildungskosten auch fortgezahlte Bezüge während des Lehrganges.

§ 4 Ort der Arbeitsleistung / Arbeitsmittel / Reisekosten

4.1 Einsatzorte (vgl. Anlage zu 4.1)

Der/die Arbeitnehmer/-in hat seine Arbeitsleistung in der Regel an folgendem Einsatzort zu erbringen:

-
- Der/die Arbeitnehmer/-in kann Arbeiten auch zu Hause erledigen, wenn keine betrieblichen Belange entgegenstehen (Homeoffice). Das Weisungsrecht des Arbeitgebers wird hierdurch nicht eingeschränkt. Nähere Voraussetzungen sind der Anlage zu 4.1 zu entnehmen.

Der/Die Arbeitnehmer/-in erklärt, dass sich sein/ihr häuslicher Arbeitsplatz in seiner/ihrer Wohnung in einem zum dauernden Aufenthalt berechtigendem Raum befindet, der datenschutzkonformes Arbeiten durch den/die Arbeitnehmer/-in ermöglicht und die Anforderungen an einen Arbeitsplatz in Bezug auf Arbeitssicherheit und Unfallvermeidung erfüllt und der für die in Ziffer 3.1 beschriebene Aufgabenerfüllung geeignet ist. Der Arbeitgeber informiert den/die Arbeitnehmer/-in in geeigneter Weise über die Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit.

- Der Arbeitgeber kann den/die Arbeitnehmer/-in in betrieblich begründeten Fällen auch an folgenden Orten einsetzen:

4.2 Arbeitsmittel

Der/die Arbeitnehmer/-in erhält zur Erledigung seiner/ihrer Aufgaben die in **Anlage zu 4.2** genannten Gerätschaften für die Dauer seiner/ihrer Beschäftigung zur persönlichen Verfügung.

Der/die Arbeitnehmer/-in ist für diese Gerätschaften verantwortlich. Sie verbleiben im Eigentum des Arbeitgebers.

(Vgl. hierzu gesonderte Arbeitsanweisung)

Verluste oder Beschädigungen sind dem Arbeitgeber umgehend zu melden.

Sämtliche Arbeitsmittel sind bei Ende der Beschäftigung zurückzugeben. Ein Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

4.3 Reisekostenregelung****)

Betrieblich veranlasste Reisekosten werden in erforderlicher und durch Originalbelege nachzuweisender Höhe, im Übrigen nach Maßgabe der in den Lohnsteuerrichtlinien für private Arbeitnehmer vorgesehenen Pauschsätze erstattet.

§ 5 Vergütung

5.1 Vergütung

Der/die Arbeitnehmer/-in erhält für die unter § 3 genannten Tätigkeiten ein monatliches Gehalt von _____ EUR.

Während der Probezeit erhält er/sie für die unter § 3 genannten Tätigkeiten ein monatliches Gehalt von _____ EUR.

Die Gehaltszahlung erfolgt zum _____ des jeweiligen Monats.

Der Betrieb gewährt eine zusätzliche Vergütung nach nachfolgenden Regelungen:

5.2 Nettolohnoptimierung

Der Arbeitgeber gewährt die in der **Anlage zu 5.2** genannten Zuschüsse.

(Steuerfreigrenzen beachten)

5.3 Betriebliche Altersvorsorge

Der/die Arbeitnehmer/-in erhält vom Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung gem. **Anlage zu 5.3.**

5.4 Sonstige Vergütungen, Gewinnbeteiligung

Es werden Prämien und Erfolgsbeteiligungen **gem. Anlage zu 5.4** vereinbart.

5.5 Überstundenregelung (vgl. Anlage zu 5.5):

Nacharbeit wird mit einem Aufschlag von _____ % auf das anteilige Brutto-Arbeitsgehalt vergütet.

Für Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein Zuschlag von _____ % auf das Brutto-Arbeitsgehalt vergütet.

(in Abhängigkeit gesetzl. Regelung)

Je Monat sind _____ Überstunden im Grundgehalt enthalten.

5.6 Sonderzahlung

Sonderzahlungen werden **gem. Anlage zu 5.6** gewährt.

Bei Gehaltspfändungen erhält der Gläubiger den Forderungsanteil direkt aus der Gehaltszahlung.

§ 6 Arbeitszeit

6.1 Regelmäßige Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich _____ Stunden.

Die Arbeitsstunden werden über ein Arbeitszeitkonto gemäß bürointerner Regelung erfasst.

Die Kernarbeitszeit beträgt von Montag bis Donnerstag _____ Uhr bis _____ Uhr bei _____ Min. Mittagspause, Freitag von _____ Uhr bis _____ Uhr.

Wenn es der Betrieb erfordert, können Überstunden im Rahmen der gesetzlichen Grenzen angeordnet werden*****).

Ein früherer Arbeitsbeginn oder -ende ist mit der Geschäftsleitung abzustimmen. Individuelle Regelungen bedürfen der schriftlichen Festlegung.

Mehr als _____ Überstunden sind nicht gestattet.

6.2 Überstundenausgleich (vgl. Anlage zu 6.2)

Maximal _____ Tage pro _____ Monate können über Zeitausgleich frei genommen werden. Eine Verlängerung des Urlaubs durch Gleitzeittage ist nicht möglich.

Der Ausgleich von Überstunden ist mit der Geschäftsleitung abzustimmen oder erfolgt durch Freizeitausgleich bzw. Bezahlung entsprechend betrieblicher Regelung.

§ 7 Urlaub

Es wird der gesetzliche Mindesturlaub gem. § 3 BUrlG von 20 Arbeitstagen im Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche gewährt.

Darüber hinaus wird ein zusätzlicher Urlaubsanspruch gewährt – demzufolge beträgt der Urlaubsanspruch _____ Arbeitstage.

Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach Ablauf einer Wartezeit von 6 Monaten.

Der zusätzliche Urlaubsanspruch erhöht sich nach Jahren der Betriebszugehörigkeit wie folgt:

Nach _____ Jahren der Betriebszugehörigkeit um _____ Tage

Nach _____ Jahren der Betriebszugehörigkeit um _____ Tage

Nicht genommener *zusätzlicher* Urlaub verfällt am:

31.12. des Jahres.

31.03. des Folgejahres.

Dies gilt auch im Falle der Arbeitsunfähigkeit.

Der *gesetzliche* Mindesturlaub verfällt nach den durch Gesetz und Rechtsprechung bestimmten Regeln.

Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts und die Urlaubsdauer sind rechtzeitig zu beantragen.

Die Gewährung von unbezahltem Urlaub ist unter Beachtung der Belange des Arbeitgebers möglich.

Sonderurlaub / Freistellung **gem. Anlage zu 7**

§ 8 Arbeitsverhinderung

Ist der/die Mitarbeiter/-in durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so ist die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber spätestens zu Beginn der Kernzeit anzuzeigen. Innerhalb von 3 Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist eine ärztliche Bescheinigung über die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber bereits ab dem 1. Tag eine ärztliche Bescheinigung fordern.

Bei häufigeren Kurzkrankheiten kann die ärztliche Bescheinigung bereits ab dem 1. Krankheitstag gefordert werden. Zusätzlich kann der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen überprüfen lassen.

Bei längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit sind die Folgebescheinigungen stets am drittletzten Werktag vor Ablauf der letzten Meldung dem Arbeitgeber zu übergeben.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Verschwiegenheit

Der/die Arbeitnehmer/-in verpflichtet sich, über alle Geschäftsvorgänge, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit bekannt werden Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass es sich um bereits offenkundige Tatsachen handelt. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Der/die Arbeitnehmer/-in darf weder Pläne, Skizzen, Ausschreibungsunterlagen, Computerprogramme, Daten noch sonstige Akten ohne Zustimmung des Arbeitgebers entnehmen, kopieren, abschreiben, auf anderen Rechnern oder Medien speichern oder

Betriebsfremden irgendwie bekannt oder zugänglich machen. Für empfangene Unterlagen gelten die Regelungen über Arbeitsmittel entsprechend.

Die Verwertung der Leistungsbeteiligung an Projekten als persönlicher Referenznachweis bleibt von o.g. Regelung ausgenommen.

§ 10 Nebenbeschäftigung

Nebentätigkeiten sind vor Aufnahme anzuzeigen und vom Arbeitgeber genehmigen zu lassen. Sie sind zulässig, wenn dadurch betriebliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Das Recht zur Mitarbeit in berufsständigen Organisationen, für Fachvorträge etc. bleibt hiervon unberührt.

§ 11 Ausschlussklausel

Alle Ansprüche aus oder im Zusammenhang mit diesem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme der Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung oder auf der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit einer Partei beruhen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Partei geltend gemacht werden. Die Nichteinhaltung dieser Frist führt zum Verlust des Anspruchs.

Lehnt der Anspruchsgegner den Anspruch ab oder äußert er sich nicht binnen zwei Wochen nach ihrer Geltendmachung, verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht werden. Die Nichteinhaltung dieser Frist führt zum Verlust des Anspruchs.

Vorstehende Regelungen gelten nicht für Ansprüche, auf die der/die Arbeitnehmer/-in individualvertraglich nicht verzichten kann, insbesondere nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

§ 12 Sonstige Verpflichtungen

Zur Verfügung gestellte IT-Geräte

- sind dem/der Arbeitnehmer/-in ausschließlich zur beruflichen Nutzung überlassen. Jede Form der privaten Nutzung ist nicht gestattet.
- darf der /die Arbeitnehmer/-in außerhalb der Arbeitszeit privat nutzen, sofern er schriftlich zugestimmt hat, dass der Browserverlauf von Laptop/PC durch den Arbeitgeber in begründeten Fällen eingesehen werden und der Arbeitgeber in betrieblich begründeten Fällen auf das E-Mail-Konto des/der Arbeitnehmer/-in zugreifen kann. Der Download von ausführbaren Dateien zu privaten Zwecken sowie solcher Dateien, die Urheber- oder Persönlichkeitsrechte Dritter verletzen oder rechts- oder sittenwidrigen Content beinhalten, ist jedoch ebenso untersagt wie die Speicherung privater Daten.
- können gemäß der im Betrieb geltenden Regelungen, z.B. IT-Richtlinie, auch privat genutzt werden.

Die Erstellung von Veröffentlichungen sind dem Arbeitgeber vorher anzuzeigen und von diesem genehmigen zu lassen. Der Arbeitgeber kann derartige Tätigkeiten aus wichtigem Grund untersagen, insbesondere wenn diese für Wettbewerber geleistet werden sollten oder sonstige Interessen des Arbeitgebers oder dessen Kooperationspartner oder Kunden davon betroffen sind oder dies beeinträchtigen könnten.

Die Abtretung von Entgeltansprüchen des/der Arbeitnehmers/-in ohne vorherige Einwilligung des Arbeitgebers ist unwirksam.

Der/die Arbeitnehmer/-in verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse sowie Telefonverbindung Mitteilung zu machen.

§ 13 Nebenabreden

Dieser Vertrag regelt die vertraglichen Beziehungen der Parteien abschließend. Nebenabreden sind nicht getroffen. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages durch ausdrückliche oder individuelle Vertragsabreden im Sinne des § 305b BGB sind formlos wirksam. Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses selbst.

Aus einem einseitigen Verhalten des Arbeitgebers erwachsen dem/der Arbeitnehmer/-in keine vertraglichen Rechtsansprüche von Dauer oder für die Zukunft, sofern nicht eine mündliche oder schriftliche einvernehmliche Vertragsänderung /-ergänzung vorliegt. Das Entstehen eines Anspruches aufgrund der betrieblichen Übung ist ausgeschlossen.

§ 14 Salvatorische Klausel

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig sein, so berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Die betreffende unwirksame Bestimmung ist von den Vertragsparteien durch eine wirksame zu ersetzen, welche dem Sinn und Zweck der übrigen Bestimmungen wie auch dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.

Datum / Unterschrift

Büro / Firma / Arbeitgeber

Angestellte/r

Anmerkungen:

*) Dieses Vertragswerk ersetzt keine arbeitsrechtliche Beratung im Einzelfall. Durch Änderungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung können Teile des Musters bereits überholt sein, eine jeweils zeitnahe Einarbeitung der Änderungen in das Muster kann nicht gewährleistet werden! Die Bayerische Ingenieurekammer-Bau übernimmt für die Nutzung dieses Vertragswerks keine Haftung!

**) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 2 TzBfG festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Eine sachgrundlose Befristung ist auch dann nicht mehr möglich, wenn die Verlängerung mit einer Veränderung sonstiger Arbeitsvertragsregelungen verbunden ist. Nach § 14 Abs. 2a TzBfG ist in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Sie ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos war, § 14 Abs. 3 TzBfG.

***) Die mögliche Bindungsdauer an den Arbeitgeber hängt von der Fortbildungsmaßnahme und den vom Arbeitgeber übernommenen Kosten ab und kann variieren.

****) Dem Arbeitgeber steht es frei, über die steuerlichen Pauschalsätze hinaus Reisekostenentschädigung zu gewähren. Überschießende Beträge sind einkommensteuerpflichtig.

*****) Zeitliche Grenzen der zulässigen täglichen Arbeitszeit ergeben sich aus den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. 8 Stunden werktäglicher Arbeitszeit können ausnahmsweise und unter den Bedingungen des § 3 ArbZG auf bis zu 10 Stunden erhöht werden. § 7 ArbZG erlaubt abweichende Regelungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

Anlage zum Anstellungsvertrag

Zwischen

Arbeitgeber: _____

und

Arbeitnehmer/in: _____

Datum: _____

Anlage zu 3.2 - Vertretungsberechtigung

Der/die Arbeitnehmer/-in erhält folgende Vertretungsbefugnisse bzw. Schlüsselgewalten:

- Angebotserstellung
- Preisverhandlungen
- Auftragsbezogene Vertragsabschlüsse
- Beschaffung von Arbeitsmitteln
 - Unbegrenzt
 - Bis zu einer Höhe von _____ EUR netto
- Vertretungsberechtigung bei der Bank:
 - _____
 - _____
 - _____
- Personalangelegenheiten
- Weisungsbefugnis
- Einstellungsbefugnis
- Abmahnungs- und Kündigungsbefugnis
- Unterschriftsberechtigung nach dem 4-Augenprinzip
- Weitere Vereinbarungen: _____

Anlage zu 4.1 - Einsatzorte

Weitere mögliche Einsatzorte sind:

- _____
- _____
- _____

Zusätzliche Regelungen für die Homeoffice-Option:

- Dem Arbeitgeber oder von ihm beauftragten Personen gewährt der/die Arbeitnehmer/-in Zugang zum häuslichen Arbeitsplatz, soweit dies aus sachlichen, insbesondere arbeitsschutzrechtlichen Gründen erforderlich ist. Der/die Arbeitnehmer/-in sichert zu, dass auch die mit ihm/ihr in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen mit dieser Regelung einverstanden sind.
 - Etwaige dem/der Arbeitnehmer/-in durch Homeoffice entstehende Mehrkosten sind mit der Vergütung nach § 5 abgegolten.
- Für die Tätigkeit im Ingenieurbüro stellt der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/-in unabhängig vom Recht auf Homeoffice einen Arbeitsplatz zur Verfügung. Er/Sie hat jedoch keinen Anspruch auf einen ausschließlich durch ihn/sie nutzbaren Arbeitsplatz (Desk-Sharing-System). Der/Die Arbeitnehmer/-in ist verpflichtet, mindestens _____ (z.B. 1 Tag) im Voraus die Tätigkeit im Ingenieurbüro anzumelden. Der Arbeitgeber stellt hierzu folgendes Informationssystem zur Verfügung: _____ . Der/Die Arbeitnehmer/-in ist verpflichtet, den Arbeitsplatz bei Beendigung der Tätigkeit frei von privaten Gegenständen und so zu hinterlassen, dass er uneingeschränkt von einem/einer anderen Arbeitnehmer/-in genutzt werden kann.

Anlage zu 4.2 - Arbeitsmittel

Zur Erledigung seiner/ihrer Aufgaben erhält der/die Arbeitnehmer/in folgende Arbeitsmittel

- Laptop
- Smartphone
- Persönliche Arbeitsausrüstung
 - _____
 - _____
- Weitere Arbeitsmittel sind
 - _____
 - _____
 - _____

Zusätzliche Regelungen für die Homeoffice-Option:

- Der/die Arbeitnehmer/-in stellt auf seine Kosten den benötigten Internetanschluss bereit.
- Die Kosten der beruflichen Nutzung der privaten Räumlichkeiten, namentlich anteilige Miet-, Betriebs-, Reinigungs-, Heiz- und Telekommunikationskosten sind mit der Vergütung nach § 5.1 dieser Vereinbarung abgegolten.

Anlage zu 5.2 - Nettolohnoptimierung

Folgende Vereinbarung wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in getroffen:

Der Arbeitgeber kann folgende Zuschüsse gewähren:

- Essenzuschuss: _____ EUR
- Zuschuss für besondere Kleidung: _____ EUR
- Benzingutscheine: _____ EUR
- Fahrtkostenzuschuss in Höhe von: _____ EUR

Der Arbeitgeber führt evtl. erforderliche Einkommenssteuer und Sozialbeiträge direkt an die entsprechenden Stellen ab.

Zum Nachweis der Zahlungen erhält der/die Arbeitnehmer/-in einen Gehaltsnachweis.

Für den Arbeitnehmer wird folgende Nettolohnoptimierung eingerichtet:

- Riesterrente
- Direktversicherung
- Prämienregelung

Anlage zu 5.3 - Betriebliche Altersvorsorge

Der Arbeitgeber erhält vom Arbeitgeber folgende betriebliche Altersvorsorge:

- _____
- _____
- _____

Anlage zu 5.4 - Sonstige Vergütungen, Gewinnbeteiligungen

- Der/die Arbeitnehmer/in erhält mit dem Junigehalt ein Urlaubsgeld in Höhe von: _____ EUR.
- Der/die Arbeitnehmer/in erhält in Anerkennung seiner Betriebstreue mit dem Novembergehalt eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von: _____ EUR.
 - Endet das Anstellungsverhältnis bis zum 31.03. des jeweiligen Folgejahres aus Gründen, welche allein der/die Arbeitnehmer/in zu vertreten hat, ist die Gratifikation für das vorangegangene Jahr vollständig zurückzuzahlen.
 - Die Gratifikation wird anteilig um 1/12 für jeden vollen Monat gekürzt, in dem der/die Arbeitnehmer/in im Kalenderjahr der Gratifikationszahlung keine Arbeitsleistung erbracht hat. Die Kürzung erfolgt bei
 1. unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit,
 2. Ruhen des Arbeitsvertrags
 3. unbezahltem Urlaub.
- Der/die Arbeitnehmer/in erhält mit dem Novembergehalt ein 13. Monatsgehalt in Höhe von: _____ EUR.
- Folgende weitere Vergütungen werden gewährt:
 - _____
 - _____
- Folgende Gewinnbeteiligung wird gewährt:

Anlage zu 5.5 - Überstundenregelung

Folgende von der gesetzlichen Regelung abweichende Vereinbarungen hinsichtlich anfallender Überstunden werden getroffen:

Anlage zu 5.6 - Sonderzahlung

Heirat (max. 1-mal) in Höhe von: _____ EUR

Geburt je Kind in Höhe von: _____ EUR

10-jährige Betriebszugehörigkeit in Höhe von: _____ % eines Monatsgehältes

25-jährige Betriebszugehörigkeit in Höhe von: _____ % eines Monatsgehältes

(Steuerliche Freigrenzen beachten)

Gehaltszahlung im Todesfall: _____

(In Abhängigkeit Betriebszugehörigkeit)

Bei freiwilligen Sonderzuwendungen und sonstigen Leistungen begründet die mehrmalige und regelmäßige Zahlung oder Gewährung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.

Anlage zu 6.2 - Überstundenausgleich

Für den Ausgleich von Überstunden wird folgende Vereinbarung getroffen:

Anlage zu 7 - Urlaub - Sonderurlaub

Sonderurlaub / Freistellung:

In nachstehenden Fällen werden zusätzliche freie Tage ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Minderung des Gehältes gewährt:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> Eigene Hochzeit (einmalig) | 1 AT |
| <input type="checkbox"/> Entbindung der Ehefrau oder Lebenspartnerin
i.S.d. Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 AT |
| <input type="checkbox"/> Tod des Ehegatten oder Lebenspartners
i.S.d. Lebenspartnerschaftsgesetzes | 2 AT |
| <input type="checkbox"/> Tod des Kindes oder der Eltern | 2 AT |
| <input type="checkbox"/> Tod der Schwiegereltern oder Geschwister | ___ AT |
| <input type="checkbox"/> Wohnungswechsel bei eigenem Hausstand | 1 AT |
| <input type="checkbox"/> Krankheit des Kindes pro Jahr bis max. | ___ AT *) |

25- jähriges oder 40-jähriges Arbeitsjubiläum 1 AT

(Bundesurlaubsgesetz / Entgeltfortzahlungsgesetz beachten)

Anmerkung:

*) Ist ein Kind krank und kann nur durch den/die Arbeitnehmer/-in betreut werden, hat der/die Arbeitnehmer/-in Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung für bis zu 10 Arbeitstage (Alleinerziehende bis zu 20 Arbeitstage) je Kind, jedoch jährlich höchstens 25 (50) Arbeitstage, und gegenüber der Krankenkasse Anspruch auf Krankengeld. Einzelheiten regelt § 45 Sozialgesetzbuch V. Die Gewährung von bezahltem Sonderurlaub ersetzt den Anspruch auf unbezahlte Freistellung im vereinbarten Umfang und lässt den Anspruch auf Krankengeld ruhen.