

Teil 2: Vertragsmuster für Arbeitsverhältnisse außerhalb des Geltungsbereichs von Tarifverträgen

Muster Nr. 1: Kurzfassung eines Vertrages in Anlehnung an das Nachweisgesetz – Arbeitsverhältnis ohne Tarifbindung

Die X-GmbH ... [Name und Anschrift]

– nachfolgend „Unternehmen“

und Frau Y, wohnhaft ... [Name und Anschrift]

– nachfolgend „Mitarbeiterin“

schließen nachfolgenden

ARBEITSVERTRAG

ab:

1. Beginn des Arbeitsverhältnisses, Art und Ort der Tätigkeit

- 1.1 Die Mitarbeiterin wird für das Unternehmen als [Art der Tätigkeit] am Standort [Ort des Betriebes] tätig.

[Klausel zu Zuweisung anderer Tätigkeit/Versetzung s. ausführliche Fassung]

- 1.2 Das Arbeitsverhältnis beginnt am

- 1.3 Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit.

[zur möglichen Befristung des Probearbeitsverhältnisses s. ausführliche Fassung]

2. Arbeitszeit

- 2.1 Die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt ... Stunden.

[Regelung zu Überstunden und Kurzarbeit s. ausführliche Fassung]

- 2.2 Die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit richten sich nach den jeweils geltenden betrieblichen Regelungen.

3. Monatsentgelt³

3 Bei Vereinbarung einer Vergütung auf Stundenbasis ist der Text entsprechend anzupassen:
„3. Entgelt

3.1 Die Vergütung für die Tätigkeit beträgt ...,... Euro brutto je Arbeitsstunde; der sich daraus ergebende Nettobetrag wird am Ende des jeweiligen Monats auf ein anzugebendes Gehaltskonto ausbezahlt.“

Hinweis: Der gesetzliche Mindestlohn pro Stunde beträgt seit dem 01.01.2017 8,84 Euro.

- 3.1 Als Vergütung für die Tätigkeit wird ein Monatsentgelt in Höhe von

... € brutto

vereinbart; der sich daraus ergebende Nettobetrag wird am Ende des jeweiligen Monats auf ein anzugebendes Gehaltskonto ausbezahlt.

- 3.2 [Ggfs. weitere Bestandteile des Monatsentgelts (zeit-/leistungsabhängig)]

4. Zusätzliche Leistungen

[Sofern das Unternehmen zusätzlich zum Monatsentgelt weitere Vergütungsbestandteile gewährt, sind diese hier aufzuführen. Zunächst ist jedoch zu klären, auf welcher Rechtsgrundlage die Leistung erfolgt bzw. erfolgen soll. Davon hängt letztendlich ab, wie die Formulierung im Arbeitsvertrag ausgestaltet werden kann – nur als Information über eine bestehende anderweitige Regelung oder als eigenständige Grundlage. Im vorliegenden Beispiel soll die zusätzliche Leistung als widerrufliche Sonderzahlung durch den Vertrag selbst geregelt werden. Eventuelle Beteiligungsrechte von Arbeitnehmervertretungen werden an dieser Stelle nicht vertieft.

Im nachfolgenden Mustertext wird eine Gratifikation geregelt, deren Zweck bzw. Anreizfunktion die Belohnung erbrachter und zukünftiger **Betriebstreue** ist. Im Vertragsmuster für ausführende Arbeitsverträge (Muster Nr. 2) ist ein 13. Monatsgehalt dargestellt, dessen Zweck ausschließlich Entgelt für **erbrachte Leistungen** im abgelaufenen Jahr ist. Beide Regelungen sind gegeneinander austauschbar.^{4]}

Ergänzend zum Monatsentgelt erhält die Mitarbeiterin im Kalenderjahr folgende Leistungen:

- 4.1 Jahresprämie als Weihnachtsgratifikation

Das Unternehmen gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis am 01.11. des betreffenden Kalenderjahres mindestens fünf Monate besteht, eine Gratifikation (Prämie) für bisherige und zukünftige Betriebstreue nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.

- 4 Bei der hier dargestellten zusätzlichen Leistung handelt es sich um die verbindliche Zusage eines „13. Monatsgehalts“, versehen mit einem Widerrufsvorbehalt aus wirtschaftlichen Gründen. Es kann an dieser Stelle nicht ausgeschlossen werden, dass sich weitergehende Anforderungen an die Transparenz solcher Vorbehalte ergeben im Zuge einer Weiterentwicklung der BAG-Rechtsprechung (z. B. konkrete Hinweise auf den Umfang des erforderlichen Umsatz- oder ErgebnISRückgangs).

Die vorliegende Regelung ist streng von einer freiwilligen Leistung des Unternehmens zu trennen, wie beispielsweise die Sonderzahlungen einiger Automobilhersteller zum Jahresende 2012 aufgrund eines besonders positiv verlaufenen Geschäftsjahres. Solche Sachverhalte werden üblicherweise nicht arbeitsvertraglich geregelt.

- 4.1.1 Die Höhe der Prämie beträgt brutto ...% (z.B. 100%) des regelmäßigen Monatsentgelts. Das dafür zugrunde zu legende Monatsentgelt ergibt sich aus dem Durchschnitt der im Kalenderjahr bis Oktober abgerechneten regelmäßigen Monatsentgelte.
- 4.1.2 Die Prämie kommt gleichzeitig mit den Bezügen für den Monat November zur Auszahlung.
- 4.1.3 Der Prämie wird nur gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung nicht gekündigt ist. Endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.03 des Folgejahres oder früher, ist eine bereits ausgezahlte Prämie zurückzuzahlen⁵. Dies gilt nur, sofern die Prämie den Betrag von 100 € übersteigt.
- Der Ausschluss der Zahlung bzw. die Rückzahlungsverpflichtung finden keine Anwendung im Falle einer Kündigung aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse oder einer von der Mitarbeiterin nicht zu vertretenden personenbedingten Kündigung. Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag, gelten diese Grundsätze sinngemäß, wenn im Aufhebungsvertrag hierzu keine gesonderte Regelung getroffen wird.
- 4.1.4 Im Eintrittsjahr verringert sich die Prämie um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis noch nicht bestanden hat.
- 4.1.5 Vorbehalt des Widerrufs:
- Die Zusage der Jahresprämie kann vom Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen spätestens zum 31.12. eines Jahres mit Wirkung ab dem darauffolgenden Jahr an widerrufen werden.⁶
- 4.2 [Weitere Beispiele für Zusatzleistungen sind zusätzliche Urlaubsvergütung, vermögenswirksame Leistungen, ...]

5 A) Die Höhe der Prämie ist in diesem Beispiel 100 % eines Monatsentgelts. In diesem Fall kann eine Rückzahlungsverpflichtung vereinbart werden, die eine Bindungswirkung bis zum 31.03. des Folgejahres vorsieht. Das bedeutet, dass erst der nächste auf den 31.03. folgende Kündigungstermin wahrgenommen werden kann, ohne die Prämie wieder zurückzahlen zu müssen.

B) Beträgt die Prämie weniger als ein Monatsentgelt (aber mindestens 100 Euro), kann die Rückzahlungsverpflichtung nur für den Fall eines Ausscheidens bis zum 30.03. vereinbart werden. D. h. eine Kündigung mit Wirkung zum 31.03. verpflichtet nicht zur Rückzahlung. Ziffer 4.1.3 erster Absatz ist in diesem Fall wie folgt zu formulieren:

„Die Prämie wird nur gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung nicht gekündigt ist. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.03. des Folgejahres, ist eine bereits ausgezahlte Prämie zurückzuzahlen. Dies gilt nur, sofern die Prämie den Betrag von 100 Euro übersteigt.“

6 S. auch oben Fußnote 4.

5. Erholungsurlaub

- 5.1 Das Unternehmen gewährt einen jährlichen Erholungsurlaub von ...⁷ Arbeitstagen je Kalenderjahr.
- 5.2 Der volle Urlaubsanspruch wird entsprechend der Regelung im Bundesurlaubsgesetz erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Der Anspruch auf Teilurlaub im Eintritts- und Austrittsjahr richtet sich ebenfalls nach diesen gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung. Dies gilt auch für den über dem gesetzlichen Mindesturlaub gewährten Erholungsurlaub.

Auch die übrigen Modalitäten (zeitliche Festlegung, Übertragung von Resturlaub ins Folgejahr etc.) richten sich grundsätzlich nach dem Bundesurlaubsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.

6. Vertragsdauer, Beendigung

- 6.1 Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.
- 6.2 Ordentliche Kündigung

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Vor Beginn der vereinbarten Arbeitsaufnahme ist eine Kündigung ausgeschlossen.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist aufgrund zunehmender Unternehmenszugehörigkeit gelten beiderseitig.

7. Information durch das Unternehmen: keine Geltung von Tarifverträgen

Das Unternehmen setzt die Mitarbeiterin hiermit davon in Kenntnis, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Vertrages keinen tariflichen Regelungen unterliegt.

8. Ergänzende Information: Geltung von Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden die für den jeweiligen Beschäftigungsbetrieb geltenden Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

7 Standard in den meisten Branchen sind 30 Arbeitstage; dies entspricht sechs Wochen. Grundlage dafür ist die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 5 Wochentage. Bei einer hiervon abweichenden Arbeitszeit wäre die Zahl der Urlaubstage entsprechend anzupassen (bei einer 4-Tage-Woche beispielsweise würde der jährliche Erholungsurlaub 24 Arbeitstage betragen). Der gesetzliche Mindestanspruch beträgt 24 Werktagen, d. h. 4 Wochen.

→ **Vorab-Hinweis zum Regelungskomplex in den Ziffern 9 und 10**

Die nachfolgenden 2 Ziffern haben hauptsächlich die folgenden Funktionen:

- a) Eine Flexibilisierung der getroffenen vertraglichen Vereinbarungen für den Fall, dass nach Abschluss des Arbeitsvertrages eine Änderung bezüglich der Tarifbindung eintritt oder Betriebsvereinbarungen geändert oder neu abgeschlossen werden;
- b) Eine Regelung für den Fall, dass nach einer eingetretenen Tarifbindung eine weitere Änderung der Tarifsituation eintritt, beispielsweise durch einen Verbandsaustritt des Arbeitgebers oder im Wege eines Betriebsübergangs.

Rechtlich komplexere Konstellationen mit unterschiedlichen Tarifbindungen innerhalb eines Unternehmens werden durch die gewählten Formulierungen nicht abgebildet und bedürfen einer weitergehenden Analyse im Einzelfall.

Für viele Verträge wird die Fragestellung einer geänderten Tarifbindung wahrscheinlich über die gesamte Laufzeit des Arbeitsverhältnisses nicht relevant werden. Anders hingegen die Situation bei geänderten oder neuen Betriebsvereinbarungen – entsprechende Anpassungen und Modifizierungen sind an der Tagesordnung. Sofern tarifliche Veränderungen für das Arbeitsverhältnis mit Sicherheit ausgeschlossen werden können, kann der Arbeitsvertrag ohne diejenigen Textelemente konzipiert werden, die einen Tarifwechsel ermöglichen sollen.

9. Öffnungsklausel

- 9.1 Für den Fall, dass nach Abschluss dieses Vertrages eine Tarifbindung des Unternehmens in einem einschlägigen Tarifbereich eintritt, wird die Geltung des betreffenden Tarifvertrages in der jeweils gültigen Fassung für das vorliegende Arbeitsverhältnis vereinbart (Gleichstellungsabrede).

Die betreffenden tariflichen Regelungen haben Vorrang gegenüber individualrechtlichen Regelungen; dies gilt auch, wenn die individualrechtliche Regelung für die Mitarbeiterin günstiger wäre.

- 9.2 Bezüglich Betriebsvereinbarungen oder Teilen von Betriebsvereinbarungen, die nach Abschluss dieses Vertrages abgeschlossen oder abgeändert werden, wird Folgendes vereinbart:

Für das Arbeitsverhältnis geltende Betriebsvereinbarungen haben Vorrang gegenüber individualrechtlichen Regelungen; dies gilt auch, wenn die individualrechtliche Regelung für die Mitarbeiterin günstiger wäre.

- 9.3 Ziffer 9.2 gilt auch im Falle eines Wechsels des Beschäftigungsbetriebes mit der Maßgabe, dass alle für den neuen Beschäftigungsbetrieb geltenden Betriebsvereinbarungen Vorrang gegenüber individualrechtlichen Regelungen haben.

10. Wechsel oder Beendigung einer eventuellen Tarifbindung/Betriebsübergang

Die nachfolgenden Vereinbarungen in den Ziffern 10.1 bis 10.3 gelten für den Fall, dass nach Abschluss des Arbeitsvertrages eine Tarifbindung gemäß Ziffer 9.1 eingetreten ist:

- 10.1 Endet die Tarifbindung des Unternehmens (z. B. durch Verbandsaustritt), so wirken die zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarifbestimmungen statisch fort, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.
- 10.2 Dies gilt auch im Falle eines Betriebsübergangs, wenn der neue Inhaber nicht tarifgebunden ist.
- 10.3 Erfolgt ein Betriebsübergang auf einen tarifgebundenen neuen Inhaber, dann finden die beim Betriebserwerber geltenden Tarifbestimmungen Anwendung.

11. Ausschlussfristen

- 11.1 Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.
- 11.2 Lehnt die Gegenseite einen rechtzeitig geltend gemachten Anspruch schriftlich ab, so ist dieser Anspruch innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.
Erfolgt keine schriftliche Stellungnahme der Gegenseite innerhalb von zwei Monaten, so ist der Anspruch ebenfalls gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die gerichtliche Geltendmachung in diesem Fall beträgt drei Monate und beginnt mit Ablauf der Frist für die schriftliche Stellungnahme der Gegenseite.
- 11.3 Zur Wahrung der Schriftform im Sinne der Ziffern 11.1 und 11.2 ist die Verwendung von E-Mail oder Telefax ausreichend.
- 11.4 Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Zeiträume entsprechend geltend gemacht werden, verfallen.
- 11.5 Die Ausschlussfristen gemäß Ziffern 11.1 bis 11.4 gelten nicht für Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz sowie für Ansprüche aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzungen. Sie gelten ferner nicht für Ansprüche aufgrund einer Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit.

....., den
(Ort) (Datum)

.....
Unterschrift Unterschrift

Muster Nr. 2: Ausführliche Fassung eines Arbeitsvertrages – Arbeitsverhältnis ohne Tarifbindung

Die X-GmbH ... [Name und Anschrift]

– nachfolgend „Unternehmen“

und Herr Y, wohnhaft ... [Name und Anschrift]

– nachfolgend „Mitarbeiter“

schließen nachfolgenden

ARBEITSVERTRAG

ab:

1. Beginn des Arbeitsverhältnisses, Art und Ort der Tätigkeit

- 1.1 Der Mitarbeiter wird für das Unternehmen als ... [Art der Tätigkeit] am Standort ... [Ort des Betriebes] tätig.
- 1.2 Das Arbeitsverhältnis beginnt am
- 1.3 Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit.

→ Hinweis zur Probezeit

Die Probezeit kann auch als befristetes Arbeitsverhältnis ausgestaltet werden. Konsequenz: Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf der Probezeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird die Fortsetzung der Zusammenarbeit angestrebt, so ist dies zwischen Unternehmen und Mitarbeiter vor Ablauf der Probezeit zu vereinbaren. Arbeitet der Mitarbeiter allerdings über den Zeitpunkt des Endes der Probezeit hinaus tatsächlich weiter im Betrieb, entsteht im Anschluss ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn dies vom Arbeitgeber wesentlich geduldet wird.

→ Bewertung

Die Befristung der Probezeit wäre aus Sicht des Unternehmens dann sinnvoll, wenn sich dadurch bei Bedarf die Beendigung der Zusammenarbeit einfacher herbeiführen lassen würde. Da das Kündigungsschutzgesetz Arbeitsverhältnisse erst ab dem 7. Monat des Bestehens schützt, ergibt sich in der Praxis kein wesentlicher Vorteil aus der Befristung. Die Vorschriften über Betriebsratsanhörung, Kündigungsfristen und das Verbot sittenwidriger Kündigungen gelten allerdings auch für Kündigungen innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses. Sofern im betreffenden Unternehmen diese Fragestellungen nicht beherrscht werden, können sich aus der Befristung praktische Vorteile ergeben. Demgegenüber steht allerdings die Frage der personalpolitischen Betrachtung einer Befristung der ersten 6 Monate: Kritiker könnten anführen, das Unternehmen dokumentiere dadurch gegenüber dem neuen Mitarbeiter bereits zum Zeitpunkt der Einstellung ein gewisses Misstrauen. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob beispielsweise qualifizierte und auf dem Arbeitsmarkt besonders gesuchte Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter überhaupt bereit sein werden, ein befristetes Probearbeitsverhältnis abzuschließen.

Falls das Unternehmen „nur“ ein befristetes Probearbeitsverhältnis anbieten will, empfiehlt sich anstelle der Formulierung in Ziffer 1.2 und 1.3 folgender Wortlaut:

„1.2 Das Arbeitsverhältnis wird als befristetes Probearbeitsverhältnis abgeschlossen und beginnt am Es endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am ... [spätestens 6 Monate nach Beginn]. Sofern die Parteien vor Ablauf der Frist eine entsprechende Vereinbarung treffen, wird das Arbeitsverhältnis als unbefristet fortgesetzt.

1.3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Vor Beginn der vereinbarten Arbeitsaufnahme ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen.“

→ **Hinweis:**

bei Verwendung dieser Klausel ist die Regelung zur Vertragsdauer (weiter unten im Vertrag) ebenfalls anzupassen, s. dortiger Hinweis in Ziffer 16.]

2. Übertragung anderer Tätigkeit

- 2.1 Das Unternehmen behält sich vor, dem Mitarbeiter andere Aufgaben zu übertragen, die seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen und die mindestens gleichwertig sind. Dies schließt Tätigkeiten in anderen als den in Ziffer 1 genannten Betrieben des Unternehmens ein.
- 2.2 Der Mitarbeiter ist darüber hinaus bereit, bei einer anderen zum Unternehmen gehörenden Gesellschaft tätig zu werden, sofern die übernehmende Gesellschaft in alle Rechte und Pflichten dieses Vertrages eintritt.

3. Arbeitszeit

- 3.1 Die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt ... Stunden.
- 3.2 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Ausgleichszeiträume auch ungleich verteilt werden. Die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit richten sich nach den jeweils geltenden betrieblichen Regelungen.
- 3.3 Der Mitarbeiter erklärt sich bereit, bei Bedarf in gesetzlich zulässigem Umfang Überstunden zu leisten.
- 3.4 Sofern die betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeit gemäß den gesetzlichen Vorschriften vorliegen, ist das Unternehmen berechtigt, die regelmäßige Arbeitszeit mit einer Ankündigungsfrist von vier Wochen vorübergehend zu verkürzen. Für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung mindert sich die vereinbarte Vergütung entsprechend.

4. Monatsentgelt⁸

4.1 Als Vergütung für die Tätigkeit wird ein Monatsentgelt in Höhe von

... € brutto

vereinbart; der sich daraus ergebende Nettobetrag wird am Ende des jeweiligen Monats auf ein anzugebendes Gehaltskonto ausbezahlt.

Auf entsprechende Anweisung hin geleistete Überstunden werden in derselben Höhe wie regelmäßige Arbeitszeit separat vergütet.

→ Hinweis zur Bezahlung von Überstunden:

Zum Thema Bezahlung von Überstunden gibt es eine Reihe von klärungsbedürftigen Punkten im Vorfeld. Die Handhabung in der Praxis kann sehr große Unterschiede aufweisen, von gelegentlich einer halben Stunde mehr bei an sich guter Grundvergütung bis hin zu regelmäßiger Überzeit bei vergleichsweise niedrigem Einkommen.

Nach dem hier vorliegenden Verständnis ist die Möglichkeit, Überzeit anzuordnen, eine Art Vorhaltereserve zur Abdeckung eines nicht geplanten zusätzlichen Bedarfs an Arbeitsvolumen. Überzeit dient nicht der Flexibilisierung des vorhandenen regelmäßigen Arbeitsvolumens. Unternehmen können durch entsprechende Arbeitszeitmodelle das zur Verfügung stehende Volumen an Arbeit sehr flexibel einsetzen und Phasen mit unterschiedlicher Arbeitsbelastung über mehrmonatige Zeiträume ausgleichen. **Überstunden sind demnach ein echtes „Mehr“ an Arbeitsleistung**, das nicht ausgeglichen werden kann – kurzfristige Auftragspitzen oder sonstige, nicht planbare Mehrbelastungen (z.B. durch krankheitsbedingten Ausfall von Kolleginnen und Kollegen oder durch unvorhergesehene Nacharbeiten).

Für eine Regelung der Bezahlung von Überstunden besteht ein gewisser Gestaltungsspielraum. Sofern dazu im Vertrag nichts vereinbart ist, ist im Normalfall richtigerweise jede weitere Arbeitsstunde entsprechend zu vergüten. Dies wird damit begründet, dass üblicherweise eine Mehrleistung des Arbeitnehmers ohne Gegenleistung nicht erwartet werden kann (anders z.B. bei Führungskräften – siehe auch Ausführungen zum Vertrag für außertarifliche Angestellte, Vertragsmuster Nr. 6). In vielen tariflichen oder betrieblichen Regelungen findet sich darüber hinausgehend noch ein Zuschlag auf die regelmäßige Vergütung in Höhe von 25 %.

Von der Bezahlung „ab der ersten Überstunde“ kann im Arbeitsvertrag jedoch innerhalb bestimmter Grenzen zum Nachteil der Arbeitnehmerin bzw. des

8 Bei Vereinbarung einer Vergütung auf Stundenbasis ist der Text entsprechend anzupassen:
„4. Entgelt

4.1 Die Vergütung für die Tätigkeit beträgt ...,... Euro brutto je Arbeitsstunde; der sich daraus ergebende Nettobetrag wird am Ende des jeweiligen Monats auf ein anzugebendes Gehaltskonto ausbezahlt.“

Hinweis: Der gesetzliche Mindestlohn pro Stunde beträgt seit dem 01.01.2017 8,84 Euro.

Arbeitnehmers abgewichen werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung im Jahr 2012 eine Regelung als wirksam erachtet, nach der bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden die Leistung von bis zu 20 Überstunden im Monat mit der Vergütung abgegolten sein sollte. Dies entspricht einer arbeitnehmerseitigen „Mehrleistung“ von 11,5 % ohne zusätzliche Vergütung. Bei einem Arbeitsvertrag über 35 Stunden pro Woche beispielsweise würde die vertragliche Abgeltung in Höhe von 11,5 % einem Überstundenkontingent von 17,5 Stunden entsprechen.

Bei einer solchen Regelung ist allerdings zu beachten, dass dadurch die Vereinbarung über das regelmäßige Arbeitsentgelt deutlich relativiert wird. Aufgrund des Mindestlohngesetzes (2017: 8,84 Euro/Stunde) müsste in diesem Beispiel die Grundvergütung für jede regelmäßige Arbeitsstunde mindestens 9,86 Euro betragen (8,84 Euro plus 11,5 % !), da ansonsten eine entsprechende Vertragsklausel von den Arbeitsgerichten für unwirksam erklärt werden dürfte.

Anmerkung des Verfassers: Eine Vereinbarung, dass eine bestimmte Anzahl an Überstunden mit dem regelmäßigen Monatsentgelt abgegolten sein soll, ist demnach – unter Berufung auf das Bundesarbeitsgericht – rechtlich zulässig und für die Arbeitgeberseite aufgrund der Verhandlungsposition prinzipiell auch durchsetzbar. Ob dies im Einzelfall als gerecht empfunden wird, dürfte unterschiedlich beurteilt werden. Immerhin bekommt dadurch eine Seite des Vertrages die Möglichkeit eingeräumt, die Hauptleistungspflicht des Vertragspartners um bis zu 11,5 % zu erweitern, ohne jede Gegenleistung. Würde ein Arbeitsvertrag von beiden Seiten auch unterzeichnet werden, der einer Seite dieses Recht auf Leistungserweiterung ohne Gegenleistung einräumt, wenn erst nach Abschluss des Vertrages festgelegt wird (z. B. durch Losentscheid), ob dieses Recht dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer zustehen soll?⁹

Sofern im Vertrag tatsächlich von der Ausgangssituation (regelmäßige Bezahlung von Überstunden) in einem wesentlichen Umfang abgewichen werden soll: Eine allgemein „richtige“ Lösung für alle Fälle gibt es nicht. Maßgeblich sind, wie bereits eingangs angedeutet, insbesondere die Art der Tätigkeit, die Höhe des vereinbarten regelmäßigen Entgelts und schließlich auch noch das praktizierte Arbeitszeitmodell (z. B. Gleitzeit mit einem sechsmonatigen Ausgleichszeitraum vs. feste tägliche Arbeitszeit). Einem Ingenieur in einer Entwicklungsabteilung mit Gleitzeit und einem zusätzlichen Jahresbonus kann diesbezüglich sicher mehr zugemutet werden als einem Produktionshelfer an einem automatisierten, getakteten Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten. Notwendig ist in jedem Fall die Angabe einer konkreten Anzahl an Stunden, die mit dem regelmäßigen Entgelt abgegolten sein sollen. Nicht geeignet sind pauschale Formulierungen wie bei-

⁹ Zugegebenermaßen eine hypothetische Fragestellung – in Anlehnung an John Rawls (1921 – 2002), „A Theory of Justice“, Harvard 1971.

Die korrekte „Versuchsanordnung“ im Sinne von John Rawls, um zu einem gerechten Vertrag zu kommen, wäre wohl folgende: 2 Personen handeln einen Arbeitsvertrag aus, ohne dabei zu wissen, wer von beiden im Anschluss daran Arbeitnehmer und wer Arbeitgeber sein wird.