

## 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 sechs 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. Monatsentgelt<sup>9</sup>

3.1 Als Vergütung für die Tätigkeit wird ein Monatsentgelt in Höhe von  
... € brutto

---

9 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. 2021 9,50 Euro.

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

##### → Hinweis zu zusätzlichen Einmalzahlungen (Gratifikation, Bonus etc.)

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 ausführliche 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.<sup>10</sup>

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.

##### 4.1.1 Die Höhe der Prämie beträgt brutto ... % (z. B. 100%) des regelmäßigen Monatsentgelts. Das dafür zugrunde zu legende Monatsentgelt ergibt sich aus dem Durch-

<sup>10</sup> 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). Ob der Widerrufsvorbehalt in dieser Form ausreicht, kann deshalb nicht garantiert werden; ggfs. sind bei der konkreten Ausgestaltung des Vertrages ergänzende Prüfungen zur jeweils aktuellsten Rechtsprechung vorzunehmen. Die vorliegende Regelung ist streng von einer freiwilligen Leistung des Unternehmens zu trennen, wie beispielsweise die Sonderzahlungen einiger Automobilhersteller zum Jahresende aufgrund eines besonders positiv verlaufenen Geschäftsjahres. Solche Sachverhalte werden üblicherweise nicht arbeitsvertraglich geregelt.

schnitt 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 Die 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 zurückzuzahlen<sup>11</sup>. 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 für Betriebstreue kann vom Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen spätestens zum 31.12. eines Jahres mit Wirkung ab dem darauffolgenden Jahr an widerrufen werden.<sup>12</sup> Als wirtschaftliche Gründe für einen Widerruf kommen insbesondere in Betracht die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens oder die Vermeidung eines zu erwartenden negativen Jahresergebnisses im Folgejahr.

4.2 [ Weitere Beispiele für Zusatzleistungen sind zusätzliche Urlaubsvergütung, vermögenswirksame Leistungen, ... ]

## 5. Erholungsurlaub

11 A) Die Höhe der Prämie ist in diesem Beispiel 100 % eines Monatsentgelts. In diesem Fall kann vereinbart werden, dass die Mitarbeiterin mindestens über den 31.03. des Folgejahres hinaus beim Unternehmen bleiben soll. Das bedeutet, dass erst der nächste auf den 31.03. folgende Kündigungstermin (d. h. Ende der Kündigungsfrist frühestens am 01.04.) wahrgenommen werden kann, ohne die Prämie wieder zurückzahlen zu müssen. „100 % eines Monatsgehalts“ bedeutet nach der Rechtsprechung des BAG in diesem Zusammenhang 100 % im Vergleich zum Monatsentgelt zum Zeitpunkt der Auszahlung der Prämie (hier im Beispiel Monat November).

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. Die 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.“

12 S. auch oben Fußnote 10.

- 5.1 Das Unternehmen gewährt einen jährlichen Erholungsurlaub von ...<sup>13</sup> 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; § 15 Absatz 4 TzBfG bleibt hiervon unberührt.<sup>14</sup>

13 Standard in den meisten Branchen sind mittlerweile 30 Arbeitstage für den Regelfall einer Verteilung der Wochenarbeitszeit auf fünf Wochentage (z. B. Montag bis Freitag). 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).

Hinweis: Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage (Montag bis Samstag), d. h. vier Wochen.

Zu der Möglichkeit einer abweichenden Regelung für Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, s. ausführliches Vertragsmuster Nummer 2, dort Hinweis zur Urlaubsregelung in Ziffer 11.

14 § 15 Absatz 4 TzBfG gewährt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach der Lesart der herrschenden Meinung – auch bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis – ein Sonderkündigungsrecht (ordentliche Kündigung) ab Beginn des sechsten Jahres des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigungsfrist beträgt dabei sechs Monate und ist kürzer als beispielsweise die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis 20 Jahre und länger bestanden hat (§ 622 Absatz 2 BGB).

## 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.

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

Die nachfolgenden zwei 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:

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

9.2.2 Information durch das Unternehmen: auf Gegenstände, die üblicherweise nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können (z. B. die Höhe des Monatsentgelts, die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder Art und Ort der Tätigkeit) findet Ziffer 9.2.1 keine Anwendung.<sup>15</sup>

9.3 Ziffer 9.2 gilt auch im Falle eines Wechsels des Beschäftigungsbetriebes mit der Maßgabe, dass die 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 in Textform (§ 126a BGB) geltend zu machen.

11.2 Lehnt die Gegenseite einen rechtzeitig geltend gemachten Anspruch in Textform ab, so ist dieser Anspruch innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

Erfolgt keine entsprechende 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 Stellungnahme der Gegenseite.

11.3 Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Zeiträume entsprechend geltend gemacht werden, verfallen.

11.4 Für folgende Ansprüche gelten die Ausschlussfristen gemäß Ziffern 11.1 bis 11.3 nicht:

- zwingende gesetzliche Ansprüche, beispielsweise nach dem Mindestlohngesetz oder im Zusammenhang mit Erholungsurlaub,
- Ansprüche aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzungen, sowie

---

<sup>15</sup> Die Herausnahme von Monatsentgelt, regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit oder Art und Ort der Tätigkeit aus der Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen ist lediglich eine Klarstellung. Über diese Gegenstände können Betriebsvereinbarungen im Regelfall nicht abgeschlossen werden.

- Ansprüche aufgrund einer Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit.

## 12. Verpflichtungserklärung zum Datenschutz<sup>16</sup>

Der Arbeitsvertrag wird nur wirksam, wenn die beigelegte „Verpflichtungserklärung zur Wahrung der Vertraulichkeit bei der Verarbeitung personenbezogener Daten“ von der Mitarbeiterin ebenfalls unterzeichnet wird.

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

.....  
Unterschrift Unterschrift

---

<sup>16</sup> Diese Vertragsklausel sollte aufgenommen werden, sofern die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters dies erfordert. Ein **Beispiel** einer Verpflichtungserklärungen ist **am Ende des Vertragsmusters Nummer 2** angefügt.

## 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 sechs 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 im Regelfall kein wesentlicher Vorteil aus der Befristung. Aber Achtung: Ausnahmen gelten für Personen, die bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses einen besonderen Kündigungsschutz genießen. Ferner ist zu beachten, dass die Vorschriften über Betriebsratsanhörung, Kündigungsfristen und das Verbot sittenwidriger Kündigungen auch für Kündigungen innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses Anwendung finden. 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 sechs 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 sechs 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 jeweils geltenden gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, ist das Unternehmen berechtigt, Kurzarbeit anzuordnen und die regelmäßige Arbeitszeit mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen vorübergehend zu verkürzen. Für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung mindert sich die vereinbarte Vergütung entsprechend.

#### 4. Monatsentgelt<sup>17</sup>

- 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 Auftragsspitzen 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

17 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 01.01.2021 9,50 Euro.