

Gestaltung von Arbeitsverträgen

Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen sind typische Aspekte zu regeln, die in der Praxis Bedeutung haben. Nachfolgend werden 3 in der Praxis wichtige Themen aufgegriffen, erläutert und Formulierungsvorschläge unterbreitet, die aber nur als unverbindliche Vorschläge ohne Haftungsübernahme dienen können und nicht die konkrete Prüfung für den jeweiligen Einzelfall ersetzen.

A. Überstunden

I. Grundsatz

1.

Zunächst ist zu trennen zwischen der Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden und der Verpflichtung zur Bezahlung von geleisteten Überstunden. Damit Arbeitnehmer überhaupt verpflichtet sind, Überstunden abzuleisten, muss eine derartige Klausel im Vertrag mit aufgenommen werden. Dabei dürfen jedoch die Regeln des Arbeitszeitgesetzes nicht verletzt werden.

Im Hinblick auf die Vergütung von Überstunden ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine pauschale Vergütung sämtlicher Überstunden mit dem Gehalt wegen eines Verstoßes gegen das sogenannte Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, da für den Arbeitnehmer bei Vertragsschluss nicht ersichtlich ist, was sozusagen „auf ihn zukommt“ und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. In einer neueren Entscheidung hat das BAG ausgeführt, dass eine Klausel, wonach in der Vergütung die ersten 20 Überstunden im Monat mit abgegolten seien, zulässig ist; vergl. BAG Urteil vom 16.05.2012 NZA 2012, 908.

Soweit danach Überstunden bezahlt werden müssen, ist eine Vereinbarung zulässig, dass anstelle einer Vergütung in Geld Freizeit gewährt wird. Auch kann eine Regelung ein Wahlrecht des Arbeitgebers vorsehen.

Der nachstehende Vorschlag kombiniert die vorgenannten Möglichkeiten.

Klausel 1

Überstunden

1.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen, Überstunden zu leisten.

2.

Ein Anspruch auf Vergütung geleisteter Überstunden besteht nur dann, wenn diese arbeitgeberseits angeordnet oder vereinbart worden sind oder wenn Sie zur Erledigung der dem Arbeitnehmer obliegenden Arbeit aus dringenden betrieblichen Interessen notwendig waren.

3.

Mit der vereinbarten Bruttovergütung nach diesem Arbeitsvertrag sind bis zu 20 Überstunden monatlich abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit oder Geld entsprechend der vereinbarten regelmäßigen Vergütung ausgeglichen.

II. Arbeitsverhältnisse ohne Überstundenvergütung

Es gibt verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer, bei denen abweichend vom allgemeinen Grundsatz eine objektive Vergütungserwartung für geleistete Überstunden nicht besteht, was aber nach der Rechtsprechung Voraussetzung ist, um Arbeitnehmern, denen ausdrücklich keine Vergütung für Überstunden zugesagt worden ist, aus dem allgemeinen Vergütungsgrundsatz heraus einen Überstundenanspruch zu gewähren. Zu diesen Arbeitnehmern gehören

- Chefärzte,
- leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG (also nicht angestellte mit Vorgesetztenfunktion, die die Anforderungen des § 5 Abs. 3 BetrVG nicht erfüllen),

- Arbeitnehmer, bei denen arbeitszeitbezogene und arbeitszeitunabhängig vergütete Arbeitsleistungen zeitlich verschränkt sind, wobei es nicht ausreichend ist, wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Vergütung neben seiner Festvergütung auch variable Vergütungsbestandteile (wie z. B. Tantiemen, Zielvereinbarungsbonus) bezieht. (Dem Urteil des BAG vom 07.07.2011 NZA 2012, 148 lag zugrunde, dass ein Büroleiter eines Versicherungsmaklers auch als Versicherungsvertreter arbeiten durfte und dafür neben seiner Festvergütung auch zeitunabhängig Provisionen verdiente.),
- Arbeitnehmer aus dem Kreis der sogenannten „Besserverdiener“. Dabei handelt es sich nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts um die Arbeitnehmer, die mit ihrem Verdienst die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreiten. Hierbei handelt es sich um einen dynamischen Wert, den der Gesetzgeber jährlich neu festlegt. 2016 beläuft sich dieser Wert in den westlichen Bundesländern auf € 6.200,00 brutto pro Monat und in den östlichen Bundesländern auf € 5.400,00 brutto pro Monat.

Für die eben genannten Personenkreise kann also danach eine vom Grundsatz (oben I.) abweichende Regelung für Überstunden gewählt werden.

Klausel 2

Überstunden

1.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen, Überstunden zu leisten.

2.

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass der Arbeitnehmer nach der Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben und nicht nach der Erfüllung eines Stundensolls beurteilt wird und dementsprechend eine Vergütungserwartung für ein besonderes Entgelt als Gegenleistung für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit nicht besteht. Eine gesonderte Vergütung für geleistete Überstunden erfolgt demnach nicht.

B. Vorübergehende Verhinderung

Nach § 616 BGB hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist. Beispiele hierfür sind die Fälle der Eheschließung, Todesfälle, Begräbnisse, Geburten, Kommunion und Konfirmation sowie die Erkrankung Nahangehöriger. Nach (noch) überwiegender Ansicht kann dieser Entgeltfortzahlungsanspruch auch in Formulararbeitsverträgen abbedungen werden; vgl. Linck, in Schaub, Arbeitsrechtshandbuch § 97 Rz. 23. Dementsprechend ist die Ziffer 1 des nachfolgenden Vorschlags formuliert.

Ein wichtiger Anwendungsfall dieser Verhinderungsart ist die Erkrankung von Kindern, die dann von Mutter oder Vater gepflegt werden. Für diesen Fall ist in § 45 SGB V vorgesehen, dass das Kind pflegende Elternteil während der Pflege Krankengeld beziehen kann. Wobei dieser Anspruch auf Krankengeld für jedes Kind in jedem Kalenderjahr für längstens 10 Arbeitstage besteht, bei alleinerziehenden Arbeitnehmern für längstens 20 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern beträgt die Obergrenze pro Kalenderjahr 25 Arbeitstage, bei alleinerziehenden Arbeitnehmern bei 50 Arbeitstagen je Kalenderjahr. Allerdings besteht dieser Krankengeldanspruch dann nicht, wenn das pflegende Elternteil über § 616 BGB einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung bei vorübergehender Verhinderung besitzt. Wird also dieser Anspruch arbeitsvertraglich nicht ausgeschlossen spart sich die Krankenkasse auf Kosten des Arbeitgebers die Zahlung des Krankengeldes. Umgekehrt ist es so, dass der Arbeitnehmer in diesem Fall nicht sozusagen „auf dem Trockenen sitzt“, wenn der arbeitsvertragliche Entgeltfortzahlungsanspruch im Pflegefall ausgeschlossen ist. Der Arbeitnehmer erhält nämlich in dieser Situation (und nur dann) Krankengeld.

Ausgeschlossen werden kann also somit nur der Entgeltfortzahlungsanspruch bei der Pflege eines erkrankten Kindes, nicht aber der Anspruch auf unbezahlte Freistellung, um das Kind pflegen zu können. Diesen Aspekt wird der Entwurf der nachfolgenden Regelung gerecht.

Klausel-Vorschlag:

Vorübergehende Verhinderung

1. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei vorübergehender Verhinderung gem. § 616 BGB besteht nicht.
2. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes besteht nicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung bei Erkrankung eines Kindes gem. § 45 Abs. 3 SGB V bleibt unberührt.

C. Nebentätigkeiten

Während ein absolutes Nebentätigkeitsverbot wegen der Berufsfreiheit gemäß Art. 12 GG insgesamt unwirksam wäre, wird ein Verbot mit Erlaubnisvorbehalt für Nebentätigkeiten, das dem nachfolgenden Muster zugrunde liegt, grundsätzlich als zulässig erachtet. Allerdings hat der Arbeitnehmer eben aufgrund seiner Berufsfreiheit einen Anspruch auf Erlaubniserteilung, sofern keine Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitgebers vorliegt. Beispiele für entgegenstehende Interessen des Arbeitgebers sind Wettbewerbstätigkeiten, eine rufschädigende Nebentätigkeit oder ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz in Summe der Haupt- und Nebentätigkeit. Würde man die nachfolgende Klausel nicht vereinbaren, müsste ein Arbeitnehmer ein Nebentätigkeit nicht einmal anzeigen oder genehmigen lassen, sofern durch die Nebentätigkeit Interessen des Arbeitgebers nicht berührt werden. Aufgrund der nachfolgenden Klausel ist der Arbeitgeber zu informieren und kann anhand der mitgeteilten Daten prüfen, ob Interessen von ihm durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden.

Klauselvorschlag

1.

Der Arbeitnehmer wird der Arbeitgeberin seine volle Arbeitskraft zur Verfügung stellen und deren Interessen fördern.

2.

Jede weitere entgeltliche oder üblicherweise entgeltliche Tätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Arbeitgeberin. Dieses Zustimmungserfordernis gilt auch für eine unentgeltliche Tätigkeit, die nach Art oder Umfang die Interessen der Arbeitgeberin beeinträchtigen kann. Der Arbeitnehmer hat jede beabsichtigte Tätigkeit gemäß Satz 1 und Satz 2 der Arbeitgeberin schriftlich unter Angabe von Ort, Art, Dauer und Umfang anzuzeigen. Die Arbeitgeberin wird Ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Interessen der Arbeitgeberin beeinträchtigt sind.

3.

Bei Vorliegen sachlicher Gründe, insbesondere einer Beeinträchtigung der Tätigkeit des Arbeitnehmers für die Arbeitgeberin oder einer Beeinträchtigung der Interessen der Arbeitgeberin durch die Nebentätigkeit des Arbeitnehmers, kann eine etwaige Zustimmung jederzeit widerrufen werden.

4.

Der Arbeitnehmer hat bei der Ausübung jeglicher Nebentätigkeit eine strikte Loyalitätspflicht gegenüber der Arbeitgeberin und dem mit ihr verbundenen Unternehmen zu beachten und wird deren geschäftliche oder etwaige sonstige Interessen nicht beeinträchtigen.