

Fragen aus dem Live-Webinar

**„Arbeitsverträge 2025: Die 12
wichtigsten Klauseln, die Sie als
Arbeitgeber retten - und wie Sie sie
auch in Bestandsverträge bringen!“**

Frage 1:

Wie schnell muss der Arbeitsvertrag schriftlich vorliegen?

Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten die wesentlichen Vertragsbedingungen aushändigen. Schriftlich oder in Textform (§ 1 Abs. 1 Satz 2 Nachweisgesetz). Textform aber nur, sofern das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und Sie als Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordern, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

- Manche Angaben müssen spätestens am 1. Arbeitstag vorliegen.
- Weitere Angaben dürfen innerhalb von 7 Tagen folgen.
- Der Rest muss spätestens nach einem Monat (4 Wochen) ausgehändigt werden.

Welche Angaben müssen bis wann nachgewiesen werden?

Spätestens am 1. Arbeitstag (§ 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG)

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- ggf. Enddatum bei Befristung
- Arbeitsort (oder Hinweis, dass Arbeitnehmer an verschiedenen Orten tätig werden kann)
- kurze Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie deren Fälligkeit)
- vereinbarte Arbeitszeit (inkl. Ruhepausen, Ruhezeiten, Schichtsysteme, Überstundenregelung)

Spätestens innerhalb von 7 Kalendertagen

- Dauer der Probezeit
- Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- bei betrieblicher Altersversorgung: Name des Versorgungsträgers
- bei Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG: Grundregelung (Arbeitszeitumfang, Abruffristen, Referenzstunden)

Spätestens innerhalb von 1 Monat (4 Wochen)

- Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Hinweis auf das bei Kündigungen einzuhaltende Schriftformerfordernis
- allgemeiner Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- Angaben zum Verfahren bei Kündigungen, insbesondere Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG

Sie dürfen alles auch früher in einem einheitlichen Vertrag geben – dann sind Sie auf der sicheren Seite.

Frage 2:

Wie ändere ich nachträglich bereits bestehende Vereinbarungen?

Zur Wahrung Ihrer Flexibilität beim Einsatz Ihrer Mitarbeiter ist die Gestaltung des Arbeitsvertrages ganz entscheidend. Auch wenn Sie die Arbeitsverträge schon abgeschlossen haben, bei denen Sie die vorgenannten Regeln nicht oder nur teilweise beachtet haben, ist noch nicht alles verloren. Es gibt durchaus auch in einem laufenden Arbeitsverhältnis noch Möglichkeiten, Ihre Flexibilität zu erhöhen.

Stufe 1: Schöpfen Sie Ihr Direktionsrecht aus

Zunächst sollten Sie schauen, wie Sie die Aufgaben Ihres Mitarbeiters im Wege Ihres Direktionsrechts (siehe Seite 5) ändern können. Das wäre der einfachste und schnellste Weg zum Ziel. Studieren Sie hierzu aufmerksam den Arbeitsvertrag.

Stufe 2: Streben Sie immer erst einmal eine einvernehmliche Lösung mit dem Mitarbeiter an

Wenn Sie Ihr Direktionsrecht genau überprüft haben und zu dem Ergebnis kommen, dass die von Ihnen angestrebte Aufgabenzuweisung davon nicht mehr erfasst wird, sollten Sie auf eine einvernehmliche Lösung mit Ihrem Mitarbeiter hinarbeiten.

Denn die nächste in Betracht kommende einseitige Maßnahme wäre eine Änderungskündigung. Diese aber zieht mit relativ hoher Wahrscheinlichkeit eine gerichtliche Auseinandersetzung nach sich. Wenn Sie eine Einigung mit Ihrem Mitarbeiter erzielt haben, sollten Sie diese sicherheitshalber auch schriftlich festhalten.

Stufe 3: Wenn Einigung nicht möglich, bleibt Ihnen die Änderungskündigung

Falls die von Ihnen beabsichtigte Änderung der Aufgaben sich nicht mehr im Bereich Ihres Direktionsrechts bewegt und Sie auch keine einvernehmliche Einigung mit Ihrem Mitarbeiter erzielen können, bleibt Ihnen als aufwendigster Eingriff nur noch der Ausspruch einer Änderungskündigung. Eine Änderungskündigung besteht juristisch gesehen aus 2 Einzelbestandteilen, nämlich

- ➔ einer ganz normalen (Beendigungs-)Kündigung und
- ➔ einem gleichzeitigen Angebot zur Fortführung des Arbeitsverhältnisses

unter bestimmten, geänderten Bedingungen.

Da es sich zunächst um eine ganz normale Kündigung handelt, müssen Sie im Prinzip auch die für eine ganz normale Kündigung geltenden Regeln beachten. Das bedeutet insbesondere, dass Sie die Schriftform einhalten müssen und für Ihre Kündigung einen hinreichenden verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Grund haben müssen, wenn das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) anwendbar ist.

So kann Ihr Mitarbeiter auf Ihre Änderungskündigung reagieren

Ihr Mitarbeiter hat nach Ausspruch einer Änderungskündigung 4 Varianten, um zu reagieren.

Variante 1:

Die für Sie angenehmste Möglichkeit besteht darin, dass Ihr Mitarbeiter die Änderungskündigung insgesamt akzeptiert, d. h. er wehrt sich einerseits nicht gegen Ihre Kündigung und nimmt andererseits Ihr Änderungsangebot an. Ein solches Verhalten Ihres Mitarbeiters ist aber natürlich eher unwahrscheinlich, wenn Sie mit ihm zuvor schon erfolglos über eine einvernehmliche Änderung verhandelt haben.

Variante 2:

Die zweite, ebenfalls für Sie wohl in aller Regel nicht unangenehme Möglichkeit, besteht darin, dass Ihr Mitarbeiter die Kündigung als solche akzeptiert, aber das Änderungsangebot ablehnt bzw. nicht darauf eingeht. In diesem Fall ist die Wirkung der Änderungskündigung diejenige einer ganz normalen Beendigungskündigung. Das Arbeitsverhältnis endet dann nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Varianten 3 und 4:

Die dritte und vierte Möglichkeit sind dagegen mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung verbunden. Ihr Mitarbeiter kann sich zum einen gegen die Änderungskündigung insgesamt wehren. Dann wird das Verfahren vor dem Arbeitsgericht damit enden, dass das Arbeitsverhältnis endet oder zu unveränderten Bedingungen weiterläuft.

Ihr Mitarbeiter kann aber auch das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Dann kann das Ergebnis des gerichtlichen Verfahrens die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen oder zu den geänderten Bedingungen sein. Auch für Sie ergeben sich Vorteile. Denn Ihr Mitarbeiter wird dann nach Ablauf der Kündigungsfrist in jedem Fall zunächst nach den geänderten Bedingungen arbeiten, solange der Prozess noch läuft. Die 3. und 4. Möglichkeit ergeben natürlich in aller Regel nur dann Sinn, wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist und man sich somit über das Vorliegen eines Kündigungsgrundes streiten kann.

Formulieren Sie die Änderungskündigung konkret und detailliert, damit sie rechtssicher ist. Wichtig ist bei der Formulierung Ihrer Änderungskündigung vor allem, dass das Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen so präzise und erschöpfend gefasst ist, dass Ihr Mitarbeiter dieses mit einem einfachen „Ja“ annehmen kann. Es dürfen keine Verhandlungspunkte zum Inhalt des geänderten Arbeitsverhältnisses mehr offen bleiben.

Frage 3:

Kann ich Minusstunden auch mit Urlaubstagen verrechnen? Es ist ja vorweg genommene Freizeit. Ich habe gehört, dass es nicht möglich ist.

Urlaub ist nach § 1 BUrlG zweckgebunden: Er dient ausschließlich der Erholung. Das Bundesurlaubsgesetz ist zwingendes Recht. Es verbietet, den gesetzlichen Mindesturlaub (4 Wochen pro Jahr, § 3 BUrlG) für andere Zwecke einzusetzen – also auch nicht für den Ausgleich von Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto.

Das bedeutet:

Eine Verrechnung von Minusstunden mit Urlaubstagen ist grundsätzlich nicht zulässig, auch nicht mit Zustimmung des Arbeitnehmers. Der Erholungszweck darf nicht „umfunktioniert“ werden.

Vorweggenommene Freizeit vs. Urlaub

Wenn ein Arbeitnehmer mehr Freizeit nimmt, als durch seine tatsächlich geleistete Arbeit gedeckt ist, entstehen Minusstunden. Diese sind ein reiner Zeitsaldo im Arbeitszeitkonto. Urlaub dient der Erholung, muss beantragt und genehmigt werden und ist ein gesetzlicher Anspruch. Beide Systeme sind streng getrennt. Minusstunden können nicht nachträglich durch Urlaub „neutralisiert“ werden.

Ausnahme: Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag?

Einige Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen regeln den Umgang mit Mehrarbeit und Arbeitszeitkonten. Dort kann z. B. vereinbart sein, dass Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden – das ist zulässig. Aber: Eine Umwidmung von Urlaub für diesen Zweck ist auch hier unzulässig. Lediglich bei zusätzlichem vertraglichen Urlaub (über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus) könnte man vertraglich Abweichendes regeln. Voraussetzung: klare und eindeutige Vereinbarung.

Fazit:

- **Gesetzlicher Urlaub** = niemals für Minusstunden verrechenbar.
- **Vertraglicher Mehrurlaub** = nur dann, wenn klar geregelt und der Arbeitnehmer ausdrücklich einverstanden ist.
- **Betriebsvereinbarung / Tarifvertrag** = kann den Ausgleich von Überstunden regeln,

Frage 4:

Wenn ich eine Klausel zur Kurzarbeit in neue Verträge integriere, wie verhält es sich dann mit bestehenden Verträgen, in denen dies nicht geregelt ist. Ist das eine Benachteiligung?

Sie können in neuen Arbeitsverträgen eine Regelung zur Kurzarbeit aufnehmen. Damit haben Sie für künftige Fälle (z. B. Auftragsrückgang, Pandemie usw.) eine vertragliche Rechtsgrundlage, die im Ernstfall die Einführung erleichtert.

Bei Mitarbeitern mit älteren Verträgen ohne eine solche Klausel haben Sie keine einseitige Möglichkeit, Kurzarbeit einzuführen. Hier gilt:

- Kurzarbeit kann nur auf freiwilliger Vereinbarung mit den Beschäftigten eingeführt werden oder
- durch eine Betriebsvereinbarung (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG: Mitbestimmungsrecht bei Verkürzung der Arbeitszeit).
- Ohne vertragliche oder kollektivrechtliche Grundlage dürfen Sie Arbeitszeit und Vergütung nicht einseitig kürzen (BAG, Urteil vom 18.11.2015, Az. 5 AZR 491/14).

Rechtlich ist das keine Benachteiligung, wenn neue Verträge andere Inhalte haben als alte. Das nennt man „Vertragsvielfalt“.

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet Arbeitgeber zwar, Arbeitnehmergruppen nicht willkürlich schlechter zu stellen. Aber er gilt primär bei kollektiven Leistungen (z. B. Boni, Prämien), nicht bei individuell ausgehandelten Vertragsbedingungen. Wenn Sie neuen Mitarbeitern eine Kurzarbeitsklausel auferlegen und bestehenden nicht, ist das also keine unzulässige Ungleichbehandlung.

Empfehlung

Sofern Betriebsrat vorhanden: Überlegen Sie, ob Sie das Thema lieber einheitlich über eine Betriebsvereinbarung regeln. Dann brauchen Sie keine unterschiedlichen Vertragswelten.

Frage 5:

Welches Direktionsrecht (Arbeitszeiten) kann ich bei einer Gleitzeitregelung ausüben?

Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber Ort, Zeit und Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen, soweit keine vertraglichen, tariflichen oder betrieblichen Regelungen entgegenstehen.

Eine Gleitzeitvereinbarung (egal ob im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt) verändert die Spielräume:

- **Rahmenarbeitszeit:** Arbeitgeber legt fest, in welchem Zeitraum gearbeitet werden darf (z. B. 6–20 Uhr).
- **Kernarbeitszeit:** Arbeitgeber kann bestimmen, in welchem Teil der Arbeitszeit Anwesenheit zwingend erforderlich ist (z. B. 9–15 Uhr).
- **Gleitspanne:** Innerhalb dieses Rahmens entscheidet der Arbeitnehmer selbst über Beginn und Ende der Arbeit.

Was bleibt vom Direktionsrecht?

Trotz Gleitzeit kann der Arbeitgeber weiter steuern:

- **Bestimmung der Kernzeiten:** Der Arbeitgeber kann (unter Mitbestimmung des Betriebsrats, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) festlegen, wann Anwesenheit Pflicht ist.
- **Dienstliche Notwendigkeiten:** Bei betrieblichen Erfordernissen (z. B. Kundenbesprechungen, Maschinenbedienung, Teammeetings) kann er den Mitarbeiter auch außerhalb der gewohnten Gleitzeit zu einer bestimmten Zeit einsetzen – solange das billigen Ermessen entspricht und rechtzeitig angekündigt wird.
- **Rahmenregelung durch Betriebsvereinbarung:** Hier entscheidet der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat über Beginn/Ende der Rahmenzeit, Höchstarbeitszeit pro Tag, Pausen usw.
- **Kontrolle der Einhaltung:** Der Arbeitgeber bleibt berechtigt, die Einhaltung der vereinbarten Gleitzeitregeln und der Arbeitszeiterfassung zu überwachen.

Grenzen des Direktionsrechts

- **Selbstbestimmung der Beschäftigten:** Innerhalb der Gleitspanne können Arbeitnehmer Beginn und Ende **selbst festlegen** – hier greift das Direktionsrecht nicht.
- **Mitbestimmungspflicht:** Änderungen an Kern- oder Rahmenzeiten sind ohne Betriebsrat unzulässig.
- **Überstundenanordnung:** Geht nur mit dringenden betrieblichen Gründen und – sofern ein Betriebsrat besteht – mit dessen Zustimmung.

All das bedeutet:

Bei Gleitzeit können Sie den Rahmen und die Pflichtzeiten vorgeben, Sie können bei betrieblichen Notwendigkeiten zeitweise Einsätze steuern, aber Sie dürfen nicht beliebig in die freie Lageentscheidung des Mitarbeiters innerhalb der Gleitspanne eingreifen.

Frage 6:

Haben Sie Tipps für Außendiensttätigkeiten, Firmenwagen und Zeitkontos bzw. Überstundenregelungen?

Das wäre für sich glatt ein eigenes Webinar. Aber hier in aller Kürze:

1. Außendiensttätigkeiten

- **Arbeitszeitdokumentation:** Außendienstmitarbeiter fallen auch unter die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (EuGH/BAG-Rechtsprechung). Führen Sie klare Regelungen zur Zeiterfassung über Apps, Fahrtenbücher oder digitale Systeme ein.
- **Reisezeiten:** Legen Sie ausdrücklich fest, welche Zeiten Arbeitszeit darstellen (z. B. Fahrt vom Wohnort zum ersten Kunden vs. zum Betriebssitz). Ohne Regelung drohen Nachforderungen.
- **Direktionsrecht:** Halten Sie die Tätigkeit möglichst allgemein („im Außendienst für Kundenbetreuung und Akquise“) und ergänzen Sie eine Versetzungsklausel. So behalten Sie Spielräume bei Gebietsänderungen.

2. Firmenwagen

- **Nutzungsklausel:** Regeln Sie, ob der Wagen auch privat genutzt werden darf. Ohne ausdrückliche Erlaubnis ist nur die dienstliche Nutzung erlaubt.
- **Entzugsvorbehalt:** Nehmen Sie eine Klausel auf, dass der Wagen bei Wegfall der Außendiensttätigkeit oder bei Kündigung zurückzugeben ist.
- **Schaden/Haftung:** Beschränken Sie die Haftung des Mitarbeiters auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit, andernfalls tragen Sie als Arbeitgeber hohe Risiken.
- **Steuerliche Aspekte:** Weisen Sie Mitarbeiter auf die Versteuerung der Privatnutzung (1%-Regel oder Fahrtenbuch) hin, um Streit über geldwerten Vorteil zu vermeiden.

3. Arbeitszeitkonten

- **Rechtsgrundlage:** Ohne ausdrückliche Vereinbarung können keine Plus- oder Minusstunden verrechnet werden (z.B. LAG Rheinland-Pfalz, 20.02.2025, Az. 5 SLa 146/24).
- **Kontenrahmen:** Legen Sie Maximalwerte für Plus- und Minusstunden fest (z. B. max. 40 Plus, max. 20 Minus).
- **Ausgleichszeitraum:** Bestimmen Sie, bis wann das Konto auszugleichen ist (z. B. innerhalb von 12 Monaten).
- **Beendigung:** Regeln Sie, dass bei Austritt Plusstunden ausgezahlt und Minusstunden vom Gehalt abgezogen werden dürfen.

4. Überstunden

- **Klarer Auftrag:** Arbeitnehmer sind nur zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist.
- **Vergütung:** Ohne Regelung sind Überstunden nach § 612 BGB mit dem üblichen Stundenlohn zu bezahlen.
- **Abgeltungsklausel:** Sie können eine Pauschale (z. B. 10 % der Monatsarbeitszeit) vereinbaren – darüber hinausgehende Überstunden sind zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen.
- **Wahlrecht:** Halten Sie fest, dass der Arbeitgeber entscheidet, ob Freizeitausgleich oder Vergütung erfolgt.

Mein Tipp:

Kombinieren Sie die drei Punkte (Außendienst, Firmenwagen, Zeitkonten) in einem gesonderten Klauselblock im Arbeitsvertrag. So vermeiden Sie Lücken und stellen sicher, dass sich die Regelungen nicht widersprechen.

Musterklauseln Arbeitsvertrag**1. Außendiensttätigkeit und Firmenwagen**

„Der Arbeitnehmer wird überwiegend im Außendienst tätig. Der konkrete Einsatzbereich kann nach den betrieblichen Erfordernissen im Rahmen des Direktionsrechts bestimmt werden.

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer für die dienstliche Tätigkeit einen Firmenwagen zur Verfügung. Die private Nutzung ist [gestattet/nicht gestattet]. Im Falle einer gestatteten Privatnutzung erfolgt die Versteuerung nach den geltenden lohnsteuerlichen Vorschriften (1%-Regelung oder Fahrtenbuch).

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Überlassung des Firmenwagens aus wichtigem Grund, insbesondere bei Wegfall der Außendiensttätigkeit oder bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses, mit angemessener Frist zu widerrufen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Wagen bei Beendigung der Überlassung unverzüglich zurückzugeben. Der Arbeitnehmer haftet für Schäden am Firmenwagen nach den gesetzlichen Grundsätzen, jedoch nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.“

2. Arbeitszeitkonto

„Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich ... Stunden pro Woche. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird in einem Arbeitszeitkonto erfasst. Hierbei dürfen maximal ... Plusstunden und ... Minusstunden angesammelt werden. Plusstunden sind innerhalb von ... Monaten durch Freizeit oder Vergütung, Minusstunden durch Nacharbeit auszugleichen.

Am Ende des Arbeitsverhältnisses werden bestehende Plusstunden mit dem regulären Arbeitsentgelt vergütet, Minusstunden vom Gehalt in Abzug gebracht, soweit der Arbeitnehmer diese selbst zu vertreten hat und ausreichend Arbeit angeboten wurde.“

3. Überstunden

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Anordnung des Arbeitgebers bis zu ... Überstunden im Monat zu leisten, soweit dies betrieblich erforderlich und zumutbar ist.

Überstunden werden mit dem jeweiligen Stundenlohn vergütet oder durch Freizeitausgleich abgegolten. Das Wahlrecht liegt beim Arbeitgeber. Eine Abgeltung durch Freizeitausgleich hat innerhalb von drei Monaten nach Anfall der Überstunden zu erfolgen.

Mit dem monatlichen Grundgehalt ist die Vergütung von bis zu ... Überstunden pro Monat abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden nach den vorstehenden Regelungen vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen.“

Frage 7:

Überstunden-Auszahlung: Ich möchte gerne einen Passus im Vertrag ergänzen, dass bei Auszahlung von Überstunden diese mit dem zum Zeitpunkt des Entstehens der Ü-Stunden geltenden Stundenlohn ausgezahlt werden - darf man das und wie kann das formuliert werden?

Ja, Sie dürfen im Arbeitsvertrag klarstellen, dass Überstunden mit dem jeweiligen Stundenlohn zum Zeitpunkt der Leistung vergütet werden. Ohne Regelung gilt automatisch der Stundenlohn, der zum Zeitpunkt der Leistung der Überstunden bestand.

Solange die Klausel klar und transparent ist (§ 307 BGB), ist sie unproblematisch. Das BAG hat mehrfach entschieden, dass unklare oder pauschale Überstundenregelungen unwirksam sind (z. B. BAG, Urteil vom 1.9.2010, Az. 5 AZR 517/09). Ihre Formulierung sollte also eindeutig und verständlich sein.

Formulierungsvorschlag

Sie können den Passus in Ihre **Überstundenklausel** wie folgt integrieren:

Variante A – einfache Integration:

„Überstunden, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, werden mit dem jeweils zum Zeitpunkt der Leistung der Überstunden geltenden Stundenlohn vergütet.“

Variante B – kombiniert mit Wahlrecht des Arbeitgebers:

„Überstunden, die über die mit dem Grundgehalt abgegoltene Anzahl hinausgehen, werden entweder durch Freizeit ausgeglichen oder mit dem jeweils zum Zeitpunkt der Entstehung der Überstunden maßgeblichen Stundenlohn vergütet. Das Wahlrecht liegt beim Arbeitgeber.“

Frage 8:

Was ist, wenn ich Überstunden mit 25% zusätzlich vergüte? Kann ich das bei TZ Kräften einschränken und erst ab der 41 Std. zahlen?

Nein. Der EuGH hat da klare Vorgaben gemacht. Teilzeitkräfte dürfen nicht benachteiligt werden. Hier greift das Diskriminierungsverbot nach § 4 TzBfG. Das bedeutet: Eine Teilzeitkraft, die über ihre individuelle Arbeitszeit hinausgeht, hat ab der ersten Stunde Anspruch auf denselben Stundenlohn und Zuschläge wie ein Vollzeitmitarbeiter.

Die Rechtsprechung:

- EuGH, 29.07.2024 (C-184/22): Teilzeitkräfte müssen Überstundenvergütung von der ersten Mehrstunde an erhalten, wenn Vollzeitkräfte dafür bezahlt werden.
- BAG, Urteil vom 05.12.2024 (Az. 8 AZR 370/20): Überträgt die EuGH-Entscheidung auf deutsches Recht.

Ergebnis:

Zuschläge dürfen in Ihrem Fall nicht erst ab Überschreiten der 40. oder 41. Wochenstunde gezahlt werden.

Frage 9:

Wir arbeiten oft mit Minijobbern, die Arbeitszeiten und Tage sind nicht immer vorhersehbar, da wir auf Veranstaltungen stehen. Wie halte ich es mit dem Urlaubstagen im Vertrag, da wir nicht wissen wie viele Stunden/Tage wirklich gearbeitet werden?

Das ist eine klassische Praxisfrage aus der Veranstaltungs- und Gastro-Welt – und sie ist juristisch ziemlich gut geklärt. Der Reihe nach:

Minijobber sind ganz normale Arbeitnehmer (§ 1 BUrlG). Sie haben denselben Urlaubsanspruch wie Vollzeitkräfte – mindestens 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche (§ 3 BUrlG). Der Anspruch bemisst sich anteilig nach der vereinbarten Arbeitszeit.

Wenn die Arbeitstage schwanken, ist die klassische „x Tage pro Woche“-Rechnung schwierig. Lösung: Urlaub wird dann nach dem Durchschnitt der tatsächlich gearbeiteten Tage berechnet.

Rechenweg (Faustregel BAG-Rechtsprechung):

Urlaubsanspruch = (gesetzlicher Jahresurlaub bei 6-Tage-Woche ÷ 6) × durchschnittliche Arbeitstage pro Woche

Beispiel:

- Minijobber arbeitet im Schnitt 2 Tage pro Woche → $24 \div 6 \times 2 = 8$ Urlaubstage/Jahr.
- Arbeitet er im Schnitt 1 Tag pro Woche → $24 \div 6 \times 1 = 4$ Urlaubstage/Jahr.

Was tun bei wechselnden Einsätzen (Events)?

Wenn sich die Arbeitstage erst im Nachhinein ergeben:

- Sie ermitteln den durchschnittlichen Einsatz pro Woche (z. B. auf Basis der letzten 3 oder 12 Monate).
- Daraus leiten Sie den Urlaubsanspruch ab.
- Bei unterjährigem Ausscheiden: Anspruch anteilig nach Monaten (§ 5 BUrlG).

Vertragliche Gestaltung

Da Sie im Vorhinein nicht wissen, wie viele Tage tatsächlich gearbeitet werden, können Sie das so regeln:

Musterformulierung:

„Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Bei unregelmäßiger Arbeitseinteilung bemisst sich der Urlaubsanspruch nach der Zahl der durchschnittlich in der Woche gearbeiteten Arbeitstage. Maßgeblich ist dabei der Durchschnitt der letzten 12 Monate (bzw. der seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zurückgelegten Zeit).“

Frage 10

Kann man Überstunden auch nur mit Freizeit vergüten? Also ohne Wahlrecht?

Ohne besondere Regelung gilt: Überstunden sind mit dem üblichen Stundenlohn zu vergüten (§ 612 Abs. 1 BGB). Ein Freizeitausgleich tritt nicht automatisch an die Stelle der Bezahlung. Wenn Sie Überstunden nur durch Freizeit abgelten wollen, brauchen Sie deshalb eine klare Grundlage – im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

Heißt mit Blick auf Ihre Frage: Grundsätzlich ist es zulässig, im Arbeitsvertrag festzuhalten, dass Überstunden ausschließlich durch Freizeit abgegolten werden. Aber: Solche Klauseln werden nach § 307 BGB an der AGB-Kontrolle gemessen. Sie müssen also transparent formuliert und fair ausgestaltet sein. Besonders wichtig: Der Freizeitausgleich muss in einem angemessenen Zeitraum erfolgen. Geschieht das nicht, bleibt der Anspruch auf Geldvergütung bestehen (BAG, Urteil vom 23.09.2015, Az. 5 AZR 767/13).

Grenzen in der Praxis

- **Teilzeitkräfte:** Nach § 4 TzBfG und der aktuellen Rechtsprechung (EuGH, Urteil vom 29.07.2024 – C-184/22; BAG, Urteil vom 05.12.2024 – 8 AZR 370/20) gilt: Mehrarbeit ist ab der ersten Stunde wie bei Vollzeitkräften zu behandeln – auch beim Ausgleich. Eine Benachteiligung wäre unzulässig.
- **Mitbestimmung:** Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei Überstunden – und ebenso bei der Lage des Freizeitausgleichs.
- **Ende des Arbeitsverhältnisses:** Kann der Freizeitausgleich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, müssen die Überstunden ausgezahlt werden (§ 362 BGB; BAG, Urteil vom 19.05.2010, Az. 5 AZR 162/09).

Musterklausel für den Arbeitsvertrag

Eine klare und rechtssichere Formulierung könnte so lauten:

„Überstunden sind die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden. Sie werden ausschließlich durch bezahlten Freizeitausgleich abgegolten. Der Freizeitausgleich ist spätestens innerhalb von drei Monaten nach Anfall der Überstunden zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis vor Gewährung des Freizeitausgleichs oder kann der Freizeitausgleich aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht erfolgen, sind die Überstunden mit dem jeweils geltenden Stundenlohn zu vergüten.“