**Zusatzvereinbarung zur Entgeltregelung im Arbeitsvertrag**

**Zwischen der Firma**

**Anschrift**

**(nachfolgend Arbeitgeber genannt)**

**und**

**Herrn/Frau ,**

**Anschrift**

**(nachfolgend Mitarbeiter genannt)**

**Im Hinblick auf das Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns werden die im o. g. Arbeitsvertrag vom enthaltenen Regelungen zum Arbeitentgelt wie folgt abgeändert:**

**1. ARBEITSENTGELT**

**a) Stundenlohn\***

Der Stundenlohn beträgt Euro

**b) Monatsgrundlohn\***

Der Monatsgrundlohn beträgt Euro

(\*Nichtzutreffendes bitte streichen)

**2. ARBEITSZEITKONTO**

Arbeitgeber und Mitarbeiter vereinbaren die schriftliche Führung eines **Arbeitszeitkontos**, auf dem die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden monatlich erfasst werden. Die dort erfassten Arbeitsstunden sind spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach der monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung eines regelmäßig über dem Mindestlohn liegenden Entgelts erfüllt ist.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen, soweit als verstetigtes Arbeitsentgelt nur Mindestlohn gezahlt wird.

**3. BEREITSCHAFTSZEIT**

Bereitschaftszeit **gem. § 21a Arbeitszeitgesetz** wird vergütet

a) gemäß tarifvertraglicher Regelung \*,

b) bis zur Bereitschaftszeitstunde pauschal mit Euro \*,

c) je Bereitschaftszeitstunde mit \* Euro

(\*Nichtzutreffendes bitte streichen)

**4. PRÄMIEN**

Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer gem. der betrieblichen Prämienvereinbarung:

Art der Prämie (z. B. Kraftstoffsparprämie, Prämie für unfallfreies Fahren etc.):

 Euro

 Euro

 Euro

Besondere Vereinbarungen:

**5. SALVATORISCHE KLAUSEL**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages rechtsunwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieses Vertrages.

 , den

Unterschrift des Mitarbeiters Unterschrift des Arbeitgebers

**Hinweis: Diese Zusatzvereinbarung zu den Entgeltregelungen in den Musterarbeitsverträgen des BGL dient nur als Muster und ersetzt nicht die rechtsanwaltliche Beratung im Einzelfall. Die rechtlichen Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt des derzeitigen Kenntnisstandes und wurden nach besten Wissen und Gewissen gemacht. Eine Haftung für den Inhalt der Mustervereinbarung kann seitens des BGL ebenso wenig übernommen werden, wie die Gewähr für die Richtigkeit und den Bestand der Klauseln im Streitfall.**

**Erläuterungen zur Zusatzvereinbarung:**

**Zu Ziffer 1. ARBEITSENTGELT**

**Zu a)** Falls keine oder eine niedrigere Tariflohnpflicht besteht, mindestens 8,50 Euro/Zeitstunde

**Zu b)** Falls keine oder eine niedrigere Tariflohnpflicht besteht, sind pro Zeitstunde mindestens

8,50 Euro zu vergüten. Dies entspricht beispielsweise bei 48 Wochenstunden einem Mindestlohn von 1.768 Euro. Bei monatlicher Vergütung ist darauf zu achten, dass auf jeden Fall für jede Zeitstunde mindestens 8,50 Euro abgerechnet wird. Dies gilt grundsätzlich auch für Mehrarbeitsstunden!

**Zu Ziffer 2. ARBEITSZEITKONTO nach § 2 Abs. 2 MiLoG**

**Beispiel Entlohnung liegt über dem Mindestlohnniveau:**

Bei einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 37,5 Wochenstunden und einem monatlichen Divisor von 163 beträgt das vereinbarte und gezahlte Monatsentgelt 1.800 Euro. Werden nun in einem Monat zehn Mehrarbeitsstunden geleistet, so wären mindestens 173 Stunden mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro zu vergüten. Das ergibt einen Betrag von 1.470,50 (173 Stunden x 8,50 Euro). Da das gezahlte Monatsentgelt den Mindestlohnanspruch einschließlich Mehrarbeit übererfüllt, können in diesem Falle die Mehrarbeitsstunden auch länger als 12 Monate im Arbeitszeitkonto verbleiben und sind spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

**Beispiel Entlohnung liegt wegen Mehrarbeitsstunden unterhalb des Mindestlohnniveaus:**

Bei einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 38 Stunden beträgt die monatliche Arbeitszeit 165 Stunden, die mit einem verstetigten Einkommen in Höhe des Mindestlohns vergütet werden. In das Arbeitszeitkonto können maximal 82,5 zusätzliche Mehrarbeitsstunden eingestellt werden. Dies führt zur Unterschreitung des Mindestlohnniveaus. Der Ausgleich muss innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach der monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder mindestens Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden.

**Zu Ziffer 3. BEREITSCHAFTSZEIT**

Im Geltungsbereich der EU-Sozialvorschriften, d.h. für Fahrer von Fahrzeugen mit einem zulässigem Gesamtgewicht über 3,5 t, sind nach § 21a Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) Bereitschaftszeiten unter bestimmten Voraussetzungen nicht zur Arbeitszeit hinzuzurechnen.

Die Vorschrift bestimmt (auszugsweise):

„Abweichend von § 2 Abs. 1 [ArbZG] ist keine Arbeitszeit:

1. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen,
2. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen;
3. für Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit.

Für die Zeiten nach Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt dies nur, wenn der Zeitraum und dessen voraus­sichtliche Dauer im Voraus, spätestens unmittelbar vor Beginn des betreffenden Zeitraums bekannt ist. Die in Satz 1 genannten Zeiten sind keine Ruhezeiten. Die in Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Zeiten sind keine Ruhepausen.“

Daraus folgt zunächst die Feststellung, dass die Bereitschaftszeit, die nach § 21a Abs. 3 ArbZG nicht zur Arbeitszeit zählt, trotzdem erfasst und vergütet werden muss. Dazu hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 20.04.2011 (Az. 5 AZR 200/10) festgestellt, dass auch Bereitschaftszeiten (im konkreten Fall: Anwesenheitszeiten des Beifahrers im Lkw) grundsätzlich wie Arbeit bezahlt werden müssen. Zur Entlohnungshöhe führt das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 04.02.2010, Az 2 Sa 498/09 und 2 Sa 839/09) aus, dass für Bereitschaftszeiten nach § 21a ArbZG nicht zwingend die volle Vergütung gezahlt werden müsse. Das Arbeitsentgelt für diesen Zeitraum könne angesichts der geringeren Beanspruchung auch geringer sein als das Entgelt für Vollarbeit (BAG vom 12.03.2008 - 4 AZR 616/06). Die Höhe der Vergütung, die für Arbeitsbereitschaft zu zahlen sei, richte sich dann nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag in seiner Ausgestaltung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. Auch die Arbeitsvertragsparteien seien frei, für unterschiedliche Arten der Beanspruchung durch tatsächliche Arbeitsleistung Vergütungen in unterschiedlicher Höhe vorzusehen. Die Vergütungshöhe unterliege dabei grundsätzlich der freien Vereinbarung der Parteien. Ebenso wie sie regeln könnten, dass besondere Belastungen zu einer höheren Vergütung führen, könnten sie bestimmen, dass Zeiten mit geringerer Belastung oder Inanspruchnahme niedriger vergütet würden. Nichts anderes gelte im Verhältnis von Vollarbeit zu Bereitschaftsdienst, der eine insgesamt minder wertvolle Dienstleistung darstelle (BAG vom 12.03.2008 - 4 AZR 616/06). Dafür sei allerdings eine entsprechende Vereinbarung erforderlich. Falls eine solche fehlt ist im Zweifel die volle Vergütung gerechtfertigt.

Demzufolge ist eine angemessene Entgeltregelung mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Bei der Festsetzung der Höhe der pauschalen oder auf die Bereitschaftsstunde bezogenen Vergütung ist eine eventuell dazu bestehende tarifvertragliche Regelung zu beachten. Einige Tarifverträge des Verkehrsgewerbes sehen z. B. eine Entlohnung der Bereitschaftszeit mit 50 - 70 % der Vollarbeitszeit vor. Hierbei sollte jedoch berücksichtigt werden, dass die Bereitschaft des Arbeitnehmers, im jeweils konkreten Fall zutreffend Bereitschaftszeit statt Vollarbeit zu registrieren, proportional mit der Verringerung der Vergütung für Bereitschaftszeit abnehmen dürfte.

**Und nochmals: Fehlt eine Vergütungsvereinbarung, sind Bereitschaftszeiten mit dem Vollarbeitslohn (mindestens 8,50 Euro) oder einem evtl. darüber hinausgehenden Individual-/Tariflohn für Vollarbeit zu vergüten.**

**Zu Ziffer 4. PRÄMIEN**

Prämien aller Art fallen nicht unter den Mindestlohn und dürfen nicht auf die Grundvergütung angerechnet werden. Falls die Überprüfung ergibt, dass der Mindestlohn ohne Prämien nicht erreicht wird, so ist die Grundvergütung entsprechend zu erhöhen. Denkbar ist auch eine der Entgelterhöhung entsprechende Verringerung der Prämie. Dies bedarf allerdings einer gesonderten Vereinbarung mit dem Mitarbeiter.

**Da es zu der komplexen Materie bisher weder belastbare Verwaltungsaussagen noch einschlägige Rechtsprechung gibt, soll an dieser Stelle der Hinweis wiederholt werden, dass die Zusatzvereinbarung zu den Entgeltregelungen in den Musterarbeitsverträgen des BGL nur als Muster dienen und keinesfalls die rechtsanwaltliche Beratung im Einzelfall ersetzen kann. Die rechtlichen Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt des derzeitigen Kenntnisstandes und wurden nach besten Wissen und Gewissen gemacht. Eine Haftung für den Inhalt der Mustervereinbarung kann seitens des BGL ebenso wenig übernommen werden, wie die Gewähr für die Richtigkeit und den Bestand der Klauseln im Streitfall.**