

Arbeitsvertragsklauseln

Einige historisch gewachsene Klauseln sind nach aktueller Rechtsprechung unwirksam, da häufig eine Einseitigkeit zu Ungunsten des Arbeitnehmers besteht (Gefahr von Willkür). Beispiele:

➤ **Änderungsvorbehalt**

Text alt:	„... Falls erforderlich, kann der Arbeitgeber nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen Art und Ort der Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern.“
Problem:	Es gibt keine Einschränkung, dass nur eine andere gleichwertige Tätigkeit ohne Verschlechterung des Einkommens zugewiesen werden darf.
Lösung:	Einschränkungen zugunsten des Arbeitnehmers ergänzen.
Text neu:	„... Die Zuweisung einer anderen Arbeitsaufgabe, eines anderen Arbeitsortes und einer anderen Arbeitszeit im Rahmen des Zumutbaren ohne Entgeltminderung behält sich der Arbeitgeber vor. Dieser Vorbehalt wird auch durch eine lang andauernde Beschäftigung mit bestimmten Tätigkeiten nicht gegenstandslos.“

➤ **Mehrarbeit / Überstunden (vorzugsweise bei Gehaltsempfängern / Arbeitsvertrag kfm.)**

Text alt:	„... Mit der Vergütung sind alle anfallenden Über- und Mehrstunden abgegolten.“
Problem:	Das Verhältnis von Arbeitsleistung und Vergütung kann einseitig erheblich verändert werden.
Lösung:	Anzahl der Über- und Mehrstunden begrenzen und einen Bemessungszeitraum angeben.
Text neu:	„... Mit der Vergütung sind 10 Über- und Mehrstunden pro Woche bzw. 20 Über- und Mehrstunden pro Monat abgegolten.“

➤ **Freiwilligkeitsvorbehalt**

Text alt:	„... Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich zu seinem monatlichen Bruttoentgelt eine monatliche Leistungszulage in Höhe von x,00 €. Die Zahlung erfolgt als freiwillige Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Aus der Zahlung können keinerlei Rechte für die Zukunft hergeleitet werden.“
Problem:	Der Arbeitnehmer hat sein Leben auf eine Zulage eingestellt, die der Arbeitgeber zu jedem beliebigen Zeitpunkt ohne Angabe von Gründen willkürlich wieder wegfallen lassen kann.
Lösung:	Bedingungen / Voraussetzungen für die Zahlungen ergänzen.
Text neu:	„... Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich zu seinem monatlichen Bruttoentgelt eine monatliche Leistungszulage in Höhe von x,00 € bei der Erfüllung folgender Kennziffern: xxxxxxxxxxxx .“

➤ **Rückzahlung von Ausbildungskosten**

Text alt:	„... Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb von 2 Jahren nach Ausbildungsende, hat der Arbeitnehmer die Ausbildungskosten anteilig zurückzuzahlen. Für jeden Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildungsmaßnahme wird dem Arbeitnehmer 1/24tel der Rückzahlungssumme erlassen.“
Problem:	Es gibt keine Unterscheidung, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Grund für die Beendigung geben.
Lösung:	Nur verhaltens- und personenbedingte oder eigene Kündigung des Arbeitnehmers als Grund angeben.
Text neu:	„... Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb von 2 Jahren nach Ausbildungsende aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat , hat der Arbeitnehmer die Ausbildungskosten anteilig zurückzuzahlen. Für jeden Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildungsmaßnahme wird dem Arbeitnehmer 1/24tel der Rückzahlungssumme erlassen.“

Unsere Empfehlung: Prüfen Sie Ihre Arbeitsverträge auf Angemessenheit und vermeiden Sie Klauseln, die vor Gericht als Willkür ausgelegt werden könnten!

PBS® = AGG-sichere Personalarbeit mit System

Haben Sie Fragen, Wünsche oder Anregungen?
Wir freuen uns über Ihre Reaktionen per Mail oder Telefon.

Ihre PBS® - News - Redaktion
Dipl.-Ing. Hans-Jürgen Wilpert
Marketing- und Personalberater