

## 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 <b>im Rahmen des Zumutbaren ohne Entgeltminderung</b> 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 <b>10 Über- und Mehrstunden pro Woche bzw. 20 Über- und Mehrstunden pro Monat</b> 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 € <b>bei der Erfüllung folgender Kennziffern: xxxxxxxxxxxx</b> .“

### ➤ **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 <b>aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat</b> , 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**