



Der Arbeitsvertrag als Risikofaktor: Fünf Klauseln, die Arbeitgeber prüfen sollten

Der Arbeitsvertrag ist weit mehr als eine reine Formalität bei der Einstellung von Arbeitnehmern. Dennoch greifen viele Unternehmen und Betriebe über Jahre hinweg auf dieselben Vertragsmuster zurück. Was sich zunächst als praktikable Lösung erweist, kann jedoch rechtlich riskant sein: Arbeitsverträge enthalten regelmäßig vorformulierte Vertragsklauseln und unterliegen daher der gesetzlichen AGB-Kontrolle. Klauseln, die den Vertragspartner – also den Arbeitnehmer – unangemessen benachteiligen oder nicht hinreichend transparent sind, können unwirksam sein. Das kann für den Arbeitgeber nicht nur rechtliche Unsicherheiten, sondern auch erhebliche finanzielle Folgen haben.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen die folgenden fünf Bereiche:

I. Tätigkeitsbeschreibung und Versetzung

Die Tätigkeit sollte im Arbeitsvertrag hinreichend konkret beschrieben werden. Gleichzeitig benötigen Arbeitgeber regelmäßig ein gewisses Maß an Flexibilität, um Aufgaben an betriebliche Entwicklungen und veränderte Anforderungen anpassen zu können.

Eine Versetzungsklausel sollte daher klar regeln, dass dem Arbeitnehmer auch andere gleichwertige und zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden können. Eine uneingeschränkte Befugnis zur Zuweisung beliebiger Aufgaben ist dagegen rechtlich angreifbar. Auch der Arbeitsort und die Voraussetzungen für einen Einsatz an anderen Standorten sollten nachvollziehbar geregelt sein.

Praxisregel: Je weiter eine vertragliche Versetzungsbefugnis gefasst ist, desto wichtiger sind klare inhaltliche Grenzen. Unabhängig von der vertraglichen Regelung muss die konkrete Ausübung des Weisungsrechts stets billigem Ermessen entsprechen.

II. Vergütung, Boni und freiwillige Leistungen

Festgehalt, Fälligkeit und variable Vergütungsbestandteile sollten eindeutig geregelt sein. Bei Boni, Prämien oder Sonderzahlungen ist insbesondere zu unterscheiden:

- Handelt es sich um eine verbindlich geschuldete Vergütung für geleistete Arbeit?
- Besteht hinsichtlich der Höhe oder Gewährung ein Leistungs- oder Ermessensspielraum?
- Soll die Zahlung ausschließlich Betriebstreue honorieren?

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

info@renneberg-gruppe.de
renneberg-gruppe.de

■ Göttingen – Gleichen
Kleines Feld 7
37130 Gleichen – Klein Lengden
Telefon: 05508 9766-0
Telefax: 05508 9766-60

■ Göttingen – Zentrum
Bürgerstraße 42 a
37073 Göttingen
Telefon: 0551 770 771-0
Telefax: 0551 770 771-360

■ Hamburg
Am Sandtorkai 50 (SKAI)
20457 Hamburg
Telefon: 040 300 6188-400
Telefax: 040 300 6188-64



Ein pauschaler „Freiwilligkeitsvorbehalt“ bietet keinen zuverlässigen Schutz, wenn die betreffende Zahlung zugleich als geschuldete Gegenleistung für die Arbeitsleistung zugesagt wird. Auch Widerrufsvorbehalte müssen transparent ausgestaltet werden. Für den Arbeitnehmer muss erkennbar sein, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber eine Leistung künftig ändern oder einstellen darf.

III. Überstunden

Die Formulierung „Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten“ ist regelmäßig zu unbestimmt und damit unwirksam.

■ Der Arbeitsvertrag sollte vielmehr konkret festlegen,

- ob und in welchem Umfang Überstunden angeordnet oder genehmigt werden können,
- wie die Überstunden erfasst werden,
- ob und in welchem Umfang Überstunden durch Freizeit oder Vergütung ausgeglichen werden und
- welcher konkret bezifferte Umfang an Überstunden gegebenenfalls mit dem Gehalt abgegolten ist.

IV. Ausschlussfristen

Ausschlussfristen können dazu führen, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden. Für Arbeitgeber können sie daher ein sinnvolles Instrument sein, um die Geltendmachung lang zurückliegender Ansprüche zu begrenzen. Voraussetzung dafür ist jedoch eine rechtssichere Gestaltung einer Ausschlussklausel.

Die Klausel sollte eindeutig regeln, welche Frist gilt, welche Handlung zur Fristwahrung erforderlich ist und welche Rechtsfolge an deren Versäumung geknüpft ist. Bei formularmäßigen zweistufigen Ausschlussfristen betragen beide Stufen typischerweise jeweils mindestens drei Monate.

Von einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist müssen allerdings einige Ansprüche ausgenommen werden. Insbesondere Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn und Ansprüche, die auf vorsätzlicher Pflichtverletzung beruhen.



V. Nebenbeschäftigung und Wettbewerb

Ein pauschales Verbot jeglicher Nebenbeschäftigung ist regelmäßig zu weitgehend. Eine Nebentätigkeit kann aber einer vorherigen Anzeige gegenüber dem Arbeitgeber unterworfen und bei bestimmten Voraussetzungen untersagt werden. Entsprechend konkret ist die arbeitsvertragliche Klausel zu formulieren.

Eine Zustimmungspflicht bzw. ein Widerrufsrecht des Arbeitgebers setzt allerdings die Beeinträchtigung eines berechtigten Arbeitgeberinteresses – etwa Arbeitszeitverstöße, Wettbewerb, Leistungsbeeinträchtigungen oder Interessenkonflikte – im Einzelfall voraus.

Von der Nebentätigkeitsregelung zu unterscheiden ist das Wettbewerbsverbot. Während des bestehenden Arbeitsverhältnisses ist eine Konkurrenztaetigkeit grundsätzlich und unabhängig einer vertraglichen Regelung unzulässig.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist hiervon strikt zu trennen und unterliegt besonderen Voraussetzungen.

Es muss schriftlich vereinbart werden und der Arbeitnehmer muss eine vom Arbeitgeber unterschriebene Ausfertigung erhalten. Das Verbot sollte räumlich, zeitlich und inhaltlich beschränkt sein. Um das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verbindlich zu vereinbaren, muss die Klausel eine Bestimmung über eine sog. Karenzentschädigung enthalten. Das Verbot muss zudem dem Schutz eines konkreten berechtigten Geschäftsinteresses dienen und darf die beruflichen Möglichkeiten des Arbeitnehmers nicht unangemessen beschränken.

VI. Praxis-Check: Arbeitsvertragsmuster jährlich überprüfen

Arbeitgeber sollten ihre Arbeitsvertragsmuster regelmäßig auf Aktualität und Rechtssicherheit überprüfen - insbesondere bei Gesetzesänderungen, neuen Vergütungsmodellen oder geänderten Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodellen.



Im Fokus sollten dabei unter anderem stehen:

- Tätigkeitsbeschreibung und Versetzungsregelung,
- Arbeitszeit, Überstunden und deren Vergütung,
- variable Vergütung, Boni und Benefits,
- Ausschlussfristen,
- Nebentätigkeit, Verschwiegenheit und Wettbewerb,
- Urlaub,
- Fortbildungskosten,
- Regelungen zu mobiler Arbeit und Arbeitsmitteln.

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

Fazit: Ein kurzer Arbeitsvertrag ist nicht automatisch ein guter Arbeitsvertrag. Entscheidend ist vielmehr, dass die wesentlichen Punkte klar, verständlich und auf das konkrete Beschäftigungsmodell abgestimmt geregelt sind. Gerade bei über Jahre hinweg unveränderten Vertragsmustern besteht das Risiko, dass einzelne Klauseln nicht mehr der aktuellen Rechtslage entsprechen oder einer AGB-Kontrolle nicht standhalten.

Eine regelmäßige Überprüfung der Arbeitsvertragsmuster ist daher keine bloße Formalität, sondern ein wichtiger Bestandteil einer rechtssicheren Personalpraxis.

Rechtsanwältin in Anstellung
Gretje Mannigel
mannigel@renneberg-gruppe.de
040 3006188-440