

## Rechtlich problematische Klauseln in Arbeitsverträgen

Der Besuch eines arbeitsrechtlichen Seminars gibt uns Veranlassung, auf einige Probleme im Zusammenhang mit der Formulierung von Arbeitsverträgen hinzuweisen, denen Sie bei Ihrer Vertragsgestaltung möglichst Rechnung tragen sollten:

### I. Überstunden und Mehrarbeit

1. Häufig finden sich in den Arbeits- und Anstellungsverträgen die nachfolgenden Klauseln

- Über- und Mehrarbeit sind mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten

- Überstunden und Mehrarbeit werden mit einer Überstundenpauschale von € ..... (alternativ: durch Freizeitgewährung) abgegolten

2. Die bisherige Rechtsprechung hat solche Regelungen lediglich am Maßstab der guten Sitten gemäß §

138 BGB gemessen und es grundsätzlich genügen lassen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hinweist, dass Mehrarbeit nicht gesondert vergütet werde.

Den sich aus dem AGB-Recht ergebenden Anforderungen an eine transparente, die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigende Vertragsgestaltung dürfte eine solche Praxis allerdings kaum länger standhalten, wengleich dies der BGH in seiner Entscheidung vom 28.9.2005 (5 AZR 52/05) - laut Pressemitteilung Nr. 60/05 - noch **offen** gelassen hat.

Insbesondere wenn der Arbeitnehmer formularvertraglich verpflichtet ist, auf Anforderung des Arbeitgebers uneingeschränkt Überstunden und Mehrarbeit zu leisten, empfiehlt es sich,

- entweder Obergrenzen für die Anordnung von Mehr- und Überarbeit zu fixieren,

wonach mit der Vergütung Mehrarbeit abgegolten ist, soweit sie x Stunden nicht überschreitet,

- oder festzulegen, welcher Teil der Vergütung als Pauschale die Mehr- und Überarbeit abdecken soll, z.B.

dass der Arbeitnehmer zur Abgeltung von Überstunden und Mehrarbeit eine monatliche Pauschale in Höhe von € ..... erhält, mit der bis zu .....

Überstunden im Monat abgegolten sind,

- es ist aber auch eine Formulierung möglich,

wonach für jede Über- oder Mehrarbeitsstunde ein Zuschlag von beispielsweise 25 % auf die übliche Vergütung bezahlt wird.

3. Lediglich bei **Leitenden Angestellten** dürfte eine Klausel, wonach Überstunden und Mehrarbeit grundsätzlich mit der vereinbarten Vergütung als abgegolten gelten, nach wie vor zulässig sein.

4. Wenn Sie es dennoch bei den bisherigen Vertragsklauseln gemäß Ziff. 1 belassen wollen, sollten Sie für die Geltendmachung der Ansprüche auf Überstundenvergütung/Mehrarbeit eine **Ausschlussfrist** von zumindest drei Monaten ab Fälligkeit der Vergütung vereinbaren, damit das Risiko einer Inanspruchnahme als Arbeitgeber zur Zahlung überschaubar bleibt.

### II. Gratifikationen, Freiwilligkeitsklausel oder Widerrufsvorbehalt

1. Hinsichtlich der Zahlung von Gratifikationen (beispielsweise 13. Gehalt als Weihnachtsgeld) reicht es nicht aus, dass die Zahlung lediglich als **freiwillige Leistung** des Arbeitgebers bezeichnet wird.

Es muss vielmehr in dieser **Freiwilligkeitsklausel ausdrücklich** auch noch erwähnt werden, dass durch die Zahlung auch kein Rechtsanspruch begründet wird, d.h.

dass die Zahlung ohne Anerkenntnis einer Rechtspflicht erfolgt, und dass auch bei mehrmaliger Zahlung ein solcher Rechtsanspruch auf die Gratifikation nicht begründet wird.

2. Nicht zu verwechseln ist diese Freiwilligkeitsklausel mit dem **Vorbehalt des Widerrufs** einer bereits bezahlten Gratifikation. Dieser setzt nämlich voraus, dass dem Arbeitnehmer bereits ein Rechtsanspruch zusteht.

Wenn ein solcher Widerrufsvorbehalt in den Arbeitsvertrag aufgenommen wird, so müssen die Ausübungsvoraussetzungen für den Widerruf zumindest der Richtung nach bereits mitformuliert werden, also beispielsweise

Die Info stellt keine rechtliche Beratung dar und begründet kein Beratungsverhältnis



Die Info stellt keine rechtliche Beratung dar und begründet kein Beratungsverhältnis

**HALTER & STIEGELE** Rechtsanwälte PartmbB

Ferdinand-Braun-Straße 17 | 74074 Heilbronn

Tel.: 07131 / 9670-0 | Fax: 07131 / 9670-80

E-Mail: [info@halter-stiegele.de](mailto:info@halter-stiegele.de) | Internet: [www.halter-stiegele.de](http://www.halter-stiegele.de)

