

## Arbeitsvertragsgestaltung

Im folgenden möchte ich auf einige Arbeitsvertragsklauseln eingehen, die nach meiner praktischen Erfahrung in jedem Arbeitsvertrag enthalten sein sollten, um mögliche Auseinandersetzungen mit dem Arbeitnehmer zu verhindern beziehungsweise zeitlich einzuschränken.

### 1. Überstunden

Oftmals ist nicht bekannt, dass Arbeitnehmer nicht automatisch zur Ableistung von Überstunden verpflichtet sind. Eine derartige Verpflichtung muss im Arbeitsvertrag festgehalten werden, damit ein Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden herangezogen werden kann.

Eine derartige Klausel könnte lauten wie folgt:

*„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden im gesetzlich zulässigen Umfang zu leisten.“*

Die Anzahl der möglichen Überstunden wird begrenzt durch das sogenannte Arbeitszeitgesetz, in dem die Höchstgrenzen geregelt sind.

### 2. Verfallfristen

Sehr empfehlenswert ist es auch, sogenannte Verfallfristen oder Ausschlussfristen in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Sinn und Zweck dieser Verfallfristen ist es, den Arbeitnehmer anzuhalten, mögliche Ansprüche z.B. Überstundenabgeltungsansprüche, zeitnah geltend zu machen. Der Arbeitgeber weiß auf diese Weise innerhalb einer überschaubaren Frist, dass der Arbeitnehmer davon ausgeht, noch bestimmte Ansprüche außer den in den Lohnabrechnungen enthaltenen Ansprüchen zu haben.

Arbeitsvertragliche Verfallfristen sind jedoch nur dann wirksam, wenn sie mindestens drei Monate lang sind.

Es gibt einstufige und zweistufige Verfallfristen. Bei einer einstufigen Verfallfrist muss der Anspruch nur schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Bei einer zweistufigen Verfallfrist dagegen muss innerhalb einer bestimmten Frist der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden und innerhalb einer weiteren, ebenfalls festgelegten Frist, dann gerichtlich geltend gemacht werden.

Hält der Arbeitnehmer diese Fristen nicht ein, verfällt der Anspruch. Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der dann z.B. erst nach einem Jahr einen Überstundenabgeltungsanspruch gerichtlich geltend macht, diese Klage nicht gewinnen wird, da sein Anspruch nicht innerhalb der arbeitsvertraglichen Verfallfrist geltend gemacht worden ist.

Eine einstufige Verfallfristenklausel könnte lauten wie folgt:

*„Beide Parteien sind verpflichtet, alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Fälligkeit des Anspruchs schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend zu machen.“*

Eine zweistufige Verfallfristenklausel wird häufig wie folgt formuliert:

*„Beide Vertragsparteien sind verpflichtet, ihre Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von drei Monaten seit Fälligkeit des Anspruches schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend zu machen.“*

*Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder äußert sich hierzu nicht innerhalb einer Frist von zwei Wochen, so ist der Anspruch innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten gerichtlich geltend zu machen. Dies gilt nicht für deliktische Ansprüche.“*

Wie aus den Formulierungsvorschlägen ersichtlich ist, gelten diese Verfallfristen für beide Arbeitsvertragsparteien.

Es ist jedoch zu empfehlen, deliktische Ansprüche, d.h. z.B. Schadensersatzansprüche bei Diebstahl, von der Verfallfristenregelung auszunehmen, da z.B. in einem Fall, in dem der Arbeitgeber erst nach sechs Monaten einen Diebstahl des Arbeitnehmers feststellt, der Arbeitgeber dann, ohne diese Ausnahmeregelung, aufgrund der Verfallfrist diesen Anspruch nicht mehr geltend machen könnte.

### **3. Besondere Kündigungsregelung für Kleinbetriebe**

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind geregelt in § 622 BGB. Für Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten enthält § 622 Abs. 5 Nr.2 BGB eine Sonderregelung.

Generell können größere Arbeitgeber unter Einhaltung der jeweiligen gesetzlichen Kündigungsfrist in den ersten zwei Jahren nur zum 15. oder zum Monatsende kündigen, bei einem mehr als zwei Jahre bestehenden Arbeitsverhältnis dann nur noch zum Monatsende. Der Beendigungszeitpunkt bei Ausspruch einer Kündigung ist somit gesetzlich vorgegeben.

Die Regelung des § 622 Abs. 5 Nr. 2 BGB ermöglicht jedoch Kleinbetrieben Kündigungen zu einem flexiblen Kündigungszeitpunkt.

Der Inhaber eines Kleinbetriebes kann z. B. einem Arbeitnehmer am 05.04. eines Jahres eine Kündigung überreichen und mit einmonatiger Frist zum 05.05. dieses Jahres kündigen. Bei einem größeren Betrieb ist dagegen nur eine Kündigung zum 31.05. eines Jahres möglich.

Diese Klausel könnte formuliert werden wie folgt:

*„Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB mit der Maßgabe, dass die Kleinbetriebsklausel des § 622 Abs. 5 Nr. 2 BGB ebenfalls vertraglich vereinbart wird.“*

Bei der Feststellung, wie viele Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt sind, sind die Auszubildenden nicht zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigte sind bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden mit 0,5 und bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von höchstens 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

#### **4. Freistellung im Kündigungsfall**

Empfehlenswert ist es auch, sich als Arbeitgeber im Arbeitsvertrag das Recht auszubedingen, den Arbeitnehmer nach ausgesprochener Kündigung freistellen zu können. Grundsätzlich besteht eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auch nach Kündigungsausspruch während der Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen. Gegen den Willen des Arbeitnehmers kann daher eine Freistellung nicht durchgesetzt werden, es sei denn, dies ist vertraglich vereinbart.

Eine derartige Formulierung könnte lauten wie folgt:

*„Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung bezahlt freizustellen.“*

Rechtsanwältin Birgit Heinrich, Fachanwältin für Arbeitsrecht