

**Dr. Matthias Wokittel**

**Kaufmännischer Direktor**

**Universitätsklinikum Düsseldorf**

**Vortrag**

**„Besondere Arbeitsverträge“**

---

## Gliederung

- **Überstundenproblematik und Spannungsverhältnis zum Arbeitszeitgesetz**
  - **Erfolgsabhängige Vergütung**
  - **Dienstwagenregelung nach neuester Rechtsprechung**
-

## Regelungen der Mehrarbeit

- Grundsätzlich gilt die Vertragsfreiheit
  - eingeschränkt durch Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen, die auch im Arbeitsrecht gelten
  - Anwendung der §§ 305 ff. BGB
-

## Gesetzestext § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB

### „§ 305 Einbeziehung Allgemeiner Geschäftsbedingungen in den Vertrag

- (1) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrags stellt.  
...“
- Daher als rechtliche Rahmenbedingungen anwendbar mit Ausnahme von sehr speziellen Verträgen, die nur für einen Einzelfall entworfen werden und auch zukünftig nicht mehr als Grundlage gelten sollen.
  - In der Praxis Ausnahmefall.
  - Gesetzliche Vorgaben der Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind zu beachten.
  - Vertragsfreiheit eingeschränkt!
-

## Unwirksame Klauseln zur Überstundenvergütung

- „Mit dem vereinbarten monatlichen Grundgehalt ist auch sämtliche Mehrarbeit abgegolten und gilt als vergütet.“
  - „Mit dieser übertariflichen Vergütung sind auch sämtliche Überstunden abgegolten.“
  - „Die Parteien gehen davon aus, dass die Arbeitszeit nicht 40 Stunden unterschreiten wird.“
-

## Rechtsfolge einer unwirksamen Mehrarbeitsvergütungsklausel

- Ab der ersten Mehrarbeitsstunde ist diese in Freizeit auszugleichen oder zu vergüten.
  - Abweichung vom Tarifvertrag nur möglich, wenn der Arbeitsvertrag eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung enthält.
  - Häufig Quelle für Rechtsstreitigkeiten, meist im Zusammenhang mit Vertragsbeendigung.
  - Verfallklausel hilft häufig nur bedingt, wenn Mitarbeiter Ausgleich geltend macht.
-

## Wirksame Regelung

„Die Parteien sind sich einig, dass durch die vorstehend geregelte Vergütung nicht nur die Arbeitszeit von 40 Wochenstunden abgegolten ist, sondern auch Mehrarbeit bis zu einem Umfang von 5 Stunden wöchentlich. Darüber hinaus geleistete Mehrarbeit wird mit einem Stundensatz von 25,00 € brutto vergütet oder nach Wahl des Arbeitgebers innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten in Freizeit ausgeglichen.“

---

## Überstundenvergütung und Arbeitszeitgesetz

- Differenzierung zwischen Vergütungspflicht des Arbeitgebers und Verpflichtung des Arbeitgebers, sich an das Arbeitszeitgesetz zu halten.
  - Selbst wenn Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vorliegt (z. B. 70-stündige Arbeitswoche) ist dieses zwar rechtswidrig, lässt aber die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers nicht entfallen.
-



## Erfolgsabhängige Vergütung

- Vorteile:
    - Identifikation mit Unternehmenszielen durch Bindung eines Teils der Vergütung an unternehmerische Ziele.
    - Vereinbarung individueller Ziele und dadurch auf die einzelnen Mitarbeiter abgestimmte Steuerungsoptionen.
    - Selbsthygiene des Unternehmens, da eigene Ziele definiert, formuliert und kommuniziert werden müssen.
    - Nicht zu vernachlässigender Aufwand!
    - Selbstdisziplin des Unternehmens bei dem Abschluss von fristgebundenen Zielvereinbarungen!
-

## Erfolgsabhängige Vergütung

- Was passiert, wenn keine Vereinbarung über erfolgsabhängige Vergütung vom Arbeitgeber angeboten wird, diese aber vertraglich zugesichert ist?
  - Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterbreitung einer Vereinbarung
    - Bei Verstoß: Pflicht zur 100-igen Zahlung als Schadenersatz
  - Verhandlungspflicht
    - Schadenersatzverpflichtung des Arbeitgebers ohne Verhandlung
  - Aber: Sind Ziele nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung von den Vertragsparteien gemeinsam festzulegen, unterliegt diese Vereinbarung als Entgeltregelung grundsätzlich keiner allgemeinen Billigkeits- oder Inhaltskontrolle nach § 307 ff. BGB (Allgemeine Geschäftsbedingungen)

## Dienstwagenvereinbarungen

- Besondere Bedeutung der Versteuerung:
  - 1 %-Regelung zzgl. Versteuerung nach Entfernung Wohnort/Arbeitsort
  - Fahrtenbuchmethode
  - Häufig führte Fahrtenbuchmethode zu Einsparungen im deutlich 4-stelligen Bereich pro Jahr!

## Dienstwagenmodelle

- Neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Dienstwagengewährung bei Krankheit:
    - Keine Pflicht zur Überlassung des Dienstwagens während der Zeiten, in denen keine Pflicht zur Entgeltfortzahlung besteht.
    - Daher auch hier Bedeutung von Vereinbarungen über verlängerte Lohnfortzahlung; abweichende Regelungen möglich!
    - In Verträgen sollte geregelt werden, dass mit Freistellung von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung auch der Anspruch auf Gewährung des Dienstwagens entfällt.
-

## Besondere Regelungen in Dienstwagenverträgen

- Festlegung, wer den Wagen nutzen darf:
  - Lebenspartner
  - Kinder ab einem bestimmten Lebensalter
  - Jüngere Kinder im Beisein des Arbeitnehmers?

## Besondere Regelungen in Dienstwagenverträgen

- Pflicht zur Tragung der Nebenkosten bei Auslandsreisen?
  - Problem der Abgrenzbarkeit (es ist nicht bestimmbar, welches Benzin für die Urlaubsfahrt exakt benötigt wird.)
  - Ausschluss von Kosten für Autoreisezug, ausländischer Maut und ausländischen Fährggebühren.
  - Problem bei Leasing sehr teurer oder sehr spezieller Modelle.
  - Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitigem noch langem Fortbestehen des Leasingvertrages.
  - Problem: Es ist kaum möglich, Mitarbeiter zu gewinnen, die diesen Dienstwagen nutzen wollen!
-

**Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Dr. Matthias Wokittel**

**Kaufmännischer Direktor**

**Universitätsklinikum Düsseldorf**

**Moorenstraße 5**

**40225 Düsseldorf**

---