

MOORE STEPHENS

MADER & PETERS

WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

RECHTSANWÄLTE



Bereit für den nächsten Schritt!

WIRTSCHAFTSPRÜFER · STEUERBERATER · RECHTSANWÄLTE

Fallstricke beim Arbeitsvertrag



Überblick:

- I. Der Arbeitsvertrag - Kontrollmechanismen
- II. Einzelne Vertragsklauseln

Fallstricke beim Arbeitsvertrag



I. Der Arbeitsvertrag

MOORE STEPHENS

MADER & PETERS
WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

RECHTSANWÄLTE

Der Arbeitsvertrag



Kontrollmechanismen des Arbeitsvertrages

- **Dienstvertragsrecht** (§ § 611 ff. BGB) – z.B. Betriebsübergang, Kündigungsfristen
- **Allgemeines Schuldrecht**
 - Regelfall: Einseitig durch Arbeitgeber gestellt
 - Allgemeine Geschäftsbedingungen (§ § 305 ff. BGB)
 - Arbeitnehmer = Verbraucher
 - ➔ Vollständige AGB-Kontrolle
- **Spezialgesetze** des Arbeitsrecht – z.B. TzBefG, AGG, MiLoG
- Kontrolleur: **Arbeitsgerichte**
Schutz der schwächeren Vertragspartei → Arbeitnehmerschutz

Fallstricke beim Arbeitsvertrag



II. Einzelne Vertragsklauseln

Einzelne Vertragsklauseln



Arbeitstätigkeit

M1: Der Arbeitnehmer wird als Industriekaufmann beschäftigt.

M2: Der Arbeitnehmer wird als Industriekaufmann beschäftigt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere, seiner Berufsausbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige Arbeit zuzuweisen.

Vorteil: Zuweisung einer anderen Tätigkeit problemlos möglich.

Nachteil: Betriebsbedingte Kündigung schwieriger.

Einzelne Vertragsklauseln



Arbeitsort

M1: Arbeitsort ist Bielefeld.

M2: Arbeitsort ist Bielefeld. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer an einem anderen Standort/ Betrieb des Arbeitgebers zu beschäftigen.

Vorteil: Versetzung an einen anderen Standort problemlos möglich.

Nachteil: Betriebsbedingte Kündigung schwieriger.

Einzelne Vertragsklauseln



Kündigung

- Schriftform (§ 623 BGB) → Handschriftlich unterzeichnet; elektronische Form ausdrücklich ausgeschlossen
- Kündigungsfrist:
 - 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
 - Ab Beschäftigung von 2 Jahren: Monatsende
 - Ab Beschäftigung von 5 Jahren: 2 bis 7 Monate
- Ausnahme: Probezeit (max. 6 Monate): 2 Wochen
 - ! Kündigungsschutz greift erst nach 6 Monaten → Kündigung sachgrundlos auch ohne eine vereinbarte Probezeit möglich

Unterschied: statt Kündigungsfrist von 2 Wochen hier Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder Monatsende

Einzelne Vertragsklauseln



Gratifikationen – insb. Weihnachts- und Urlaubsgeld

- Freiwillige Sonderzahlung, zu der der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist
- Risiko: **Betriebliche Übung**
- Freiwilligkeitsklausel im Arbeitsvertrag nicht ausreichend
- Freiwilligkeit muss bei jeder Zahlung neu erklärt werden



1. Gratifikation wird **freiwillig** und **ohne Rechtsanspruch** für die folgenden Jahre gezahlt

2. **Doppelte Schriftformklausel**

3. **Hinweis** bei **jeder** Zahlung, z.B. auf Lohnabrechnung

Einzelne Vertragsklauseln



Gratifikationen – insb. Weihnachts- und Urlaubsgeld

- Zielrichtung: Honoriert **Betriebstreue, zukunftsorientiert**, keine Abgeltung geleisteter Arbeit
 - ➔ Höhe kann durch Arbeitgeber jedes Jahr neu bestimmt werden
 - ➔ Auszahlung kann an Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Auszahlung oder einen in der Zukunft liegenden Zeitpunkt bedingt werden (kurzfristiger Zeitpunkt, üblich 31. März des Folgejahres)
 - ! Ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag erforderlich

Einzelne Vertragsklauseln



Überstunden

- Keine allgemeine Pflicht zur Vergütung von Überstunden
- Voraussetzung: **Objektive Vergütungserwartung**
- Besteht nicht, wenn
 - Verschränkung von arbeitszeitbezogener und arbeitszeitunabhängiger Vergütung (Beispiel: Festgehalt + Provision)
 - Dienste höherer Art (z.B. Chefarzt, Rechtsanwalt, leitende Angestellte)
 - Deutlich überdurchschnittliche Vergütung
- In allen anderen Fällen:
Vergütung der Überstunden ist zu erwarten, wenn keine gegenteilige Regelung im Arbeitsvertrag

Einzelne Vertragsklauseln



Überstunden

- Arbeitsvertragliche Beschränkung möglich

Durch die zu zahlende Bruttovergütung ist eine etwaig **unwirksam** werdende Über- und Mehrarbeit abgegolten.

- Voraussetzung: **transparent und eindeutig**
- Überstunden = Mehrarbeit die über die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet wird
- Höchstgrenze
- Höchstgrenze innerhalb der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit (10 Stunden/ Tag)

Einzelne Vertragsklauseln



Urlaub

- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Gesetzlicher Mindesturlaub: **24** Arbeitstage bei **6-Tage-Woche**
→ **20** Arbeitstage bei **5-Tage-Woche**
- Beginn des AV in 1. Jahreshälfte oder Beendigung des AV in 2. Jahreshälfte:
Anspruch auf vollen Jahresurlaub
- Grundsatz: Urlaub muss bis Ende des Jahres gewährt und genommen werden
- Ausnahme: Dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe
- Dann: Verlängerung bis 31. März des Folgejahres

Einzelne Vertragsklauseln



Urlaub

- **Freiwillig gewährter Zusatzurlaub** - BUrlG findet keine Anwendung
 - ➔ Verfall bei Beendigung
 - ➔ Keine Abgeltung
 - ➔ Wenn AV im laufenden Kalenderjahr beginnt oder endet: Kein Anspruch auf den vollen Jahres(zusatz)urlaub

- Differenzierung zwischen Mindesturlaub und freiwillig gewährtem Zusatzurlaub
- Reihenfolge: Erst Mindesturlaub, dann Zusatzurlaub
- Bei Beginn oder Ende für jeden vollen Beschäftigungsmonat lediglich 1/12 des Zusatzurlaubes
- Zusatzurlaub verfällt ersatzlos bei Beendigung des AV

Einzelne Vertragsklauseln



Wettbewerbsverbot

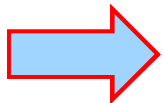
- Grundlage § § 60ff, 74ff. HGB
- Während des Arbeitsverhältnisses: Wettbewerb ist bereits ohne vertragliche Vereinbarung verboten – Ausnahme: Zustimmung des AG
- Nachvertraglich: Nur zulässig, wenn
 - **Schriftliche** Vereinbarung (! vor Beendigung des AV)
 - Definition nach **Ort, Zeit** und **Gegenstand**
 - Höchstens **2 Jahre**
 - **Karrenzentschädigung** von mind. ½ der „vertragsgemäßen Leistung“ (! ausdrücklich und eindeutig)

Einzelne Vertragsklauseln



Wettbewerbsverbot

- **Verzicht** seitens AG möglich
aber:
 - Karrenzentschädigung ist für **1 Jahr nach Verzichtserklärung** weiterhin zu zahlen
 - **Vor** Beendigung des AV
- Ersatzloser Verzicht lediglich über Aufhebungsvereinbarung möglich
→ Zustimmung AN erforderlich



Abwägung über Vor- und Nachteile bei Aufnahme eines Wettbewerbsverbots in den Arbeitsvertrag

Einzelne Vertragsklauseln



Ausschlussfristen

- **Mind. 3 Monate**
- Ein- oder zweistufig
 - 1. Stufe: Geltendmachung gegenüber anderer Vertragspartei
 - 2. Stufe: Lehnt die andere Partei Anspruch ab, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 weiteren Monaten gerichtlich geltend gemacht wird.
- ! Ausgeschlossen: Ansprüche, auf die individualvertraglich nicht verzichtet werden kann (insb. Mindestlohn)

Einzelne Vertragsklauseln



Änderungsanforderungen/ Textform

Änderungen oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. **Ab Oktober 2016: unwirksam**

- Wirksam: **Textform** (§ 126b BGB)
Neben physisch verkörpertem Dokument mit handschriftlicher Unterschrift jede andere elektronische Kommunikationsform, die dauerhaft auf einem Datenträger gespeichert werden kann.

Bsp.: Email, CD-Rom, USB-Stick, Computerfax, Speicherkarte, Festplatte
- Doppelte Schriftformklausel: Vereinbarung, dass mündliche Änderungen wirksam sind, müssen ebenfalls in Textform vereinbart werden.

Fallstricke beim Arbeitsvertrag



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

MOORE STEPHENS

MADER & PETERS
WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

RECHTSANWÄLTE