

Wir Streitbürger.

| Rechtsanwälte | Insolvenzverwalter | Notare



Arbeitsverträge - Geschäftsführeranstellungsverträge

Nora Loof

STREITBÜRGER.



Arbeitsverträge

Inhalt · Gesetz · Form · unwirksame Klauseln



Arbeitsverträge

STREITBÖRGER.

Bielefelder
Startup
Park

Inhalt

1. Notwendige Bestandteile eines Arbeitsvertrages
2. Dauer des Arbeitsverhältnisses: Befristet vs. unbefristet
3. Sonderfall: Probezeit
4. Tätigkeit: Welche Leistung schulde ich aus dem Arbeitsvertrag?
5. Lohn: Boni, Sachleistungen & Co
6. Kündigung: Kündigungsfristen gesetzlich und vertraglich
7. Regelungen zur Arbeitszeit im Arbeitsvertrag
8. Zeiterfassung am Arbeitsplatz
9. Überstunden – Abgeltung im Arbeitsvertrag?
10. Urlaub
11. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld
12. Unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag



Arbeitsverträge

STREITBÖRGER.

Bielefelder
Startup
Präket

1. Notwendige Bestandteile eines Arbeitsvertrages



Wurden im Arbeitsvertrag dagegen keinerlei Vereinbarungen zu Arbeitszeit, Pausen, Urlaub oder Kündigungsfristen getroffen, finden entsprechende gesetzliche Vorschriften Anwendung.



2. Dauer des Arbeitsverhältnisses: Befristet vs. unbefristet

- Grundsätzlich ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag aus Arbeitnehmersicht besser als ein befristeter - so gelten etwa besondere Regelungen zum Kündigungsschutz.
- Eine Befristung ohne besonderen Sachgrund kann grundsätzlich für maximal 2 Jahre gelten und muss schriftlich vereinbart werden. Andernfalls gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet.
- Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist darüber hinaus auch zulässig, wenn es einen sachlichen Grund für die Befristung gibt
 - etwa wenn es nur um die vorübergehende Vertretung eines anderen Mitarbeiters in Elternzeit geht
 - oder die infrage stehende Arbeit nur in einem gewissen Zeitraum anfällt.



Arbeitsverträge

3. Sonderfall: Probezeit

Eine Probezeit hat man als Arbeitnehmer nur, wenn diese im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde.

Fehlt eine solche Regelung in dem Arbeitsvertrag, ist das Arbeitsverhältnis ohne Probezeit geschlossen.

Während der Probezeit können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich mit einer Frist von nur

2

Wochen trennen.

Nach

6

Monaten gilt das Kündigungsschutzgesetz, wenn der Betrieb des Arbeitgebers eine bestimmte Größe (mehr als 10 Vollzeit-Arbeitnehmer zusammengerechnet) überschreitet.

4. Tätigkeit: Welche Leistung schulde ich aus dem Arbeitsvertrag?

Der Arbeitnehmer schuldet grundsätzlich nur die im Arbeitsvertrag beschriebene Tätigkeit.



Je genauer die Beschreibung, desto eher kann der Arbeitnehmer später Aufgaben ablehnen, wenn diese nicht seiner Beauftragung oder seiner Qualifikation entsprechen. Findet sich im Arbeitsvertrag keine Konkretisierung, kann die Stellenausschreibung herangezogen werden.

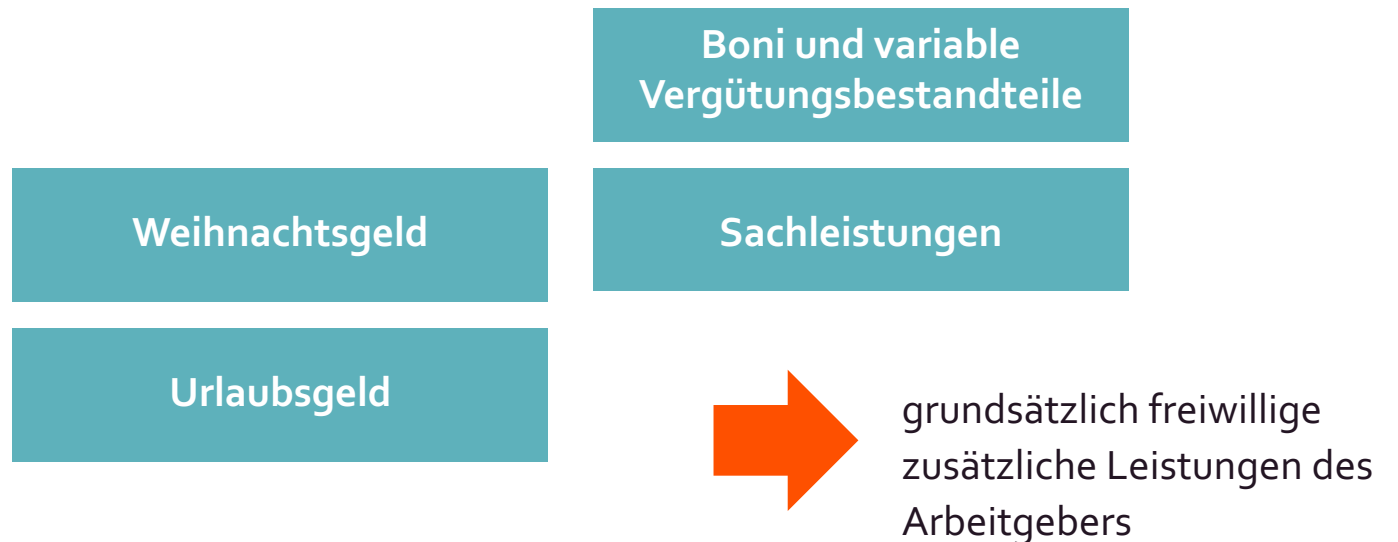


Arbeitsverträge

5. Lohn: Boni, Sachleistungen & Co

Regelmäßig wird der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag einen „**verstetigten**“ Monatslohn eintragen, d.h. dass der Angestellte **jeden Monat den gleichen Lohn** erhält, unabhängig davon, wie viele Arbeitstage der Monat hat.

Daneben kann der Arbeitgeber den Mitarbeitern noch **andere Leistungen** zukommen lassen.





6. Kündigung: Kündigungsfristen gesetzlich & vertraglich

- Nicht zu vergessen sind die Kündigungsfristen. Es ist empfehlenswert auch diese bei der Zusammenstellung des Arbeitsvertrages zu berücksichtigen. Bei der vereinbarten Kündigungsfrist kann es sich sowohl um eine **gesetzliche** als auch eine **vertragliche** Kündigungsfrist handeln.
- Die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitsverhältnisse ist geregelt in § 622 Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Demzufolge kann das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers erstmal mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Für den Fall, dass ein Arbeitsvertrag keinerlei Angaben zur Kündigungsfrist enthält oder auf das Gesetz verweist, gilt diese gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.



Je länger der Angestellte für das Unternehmen tätig ist, desto länger wird auch die Kündigungsfrist, zumindest für den Arbeitgeber.



7. Regelungen zur Arbeitszeit im Arbeitsvertrag

- Üblicherweise nennt der Arbeitsvertrag eine **genaue Wochenstundenzahl**, manchmal aber auch eine **Stundenzahl**, die für den **gesamten Monat gilt**. Eine genaue Verteilung der Arbeitsstunden auf die einzelnen Tage ist im Arbeitsvertrag häufig nicht vorgeschrieben. Die daraus resultierende Flexibilität äußert sich in der Praxis beispielsweise in einer Gleitzeitregelung oder einer Vertrauensarbeit, sodass Arbeitnehmer selbst bestimmen können, wann sie am Tag mit der Arbeit beginnen oder sie beenden.
- Egal ob der Arbeitnehmer in Vollzeit, Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung tätig werden soll, entsprechende Regelungen und Besonderheiten sollten im Vertrag festgelegt werden.

Darüber hinaus sollten Bestimmungen getroffen werden zu:

Überstunden

Vertrauensarbeitszeit

Zeiterfassung

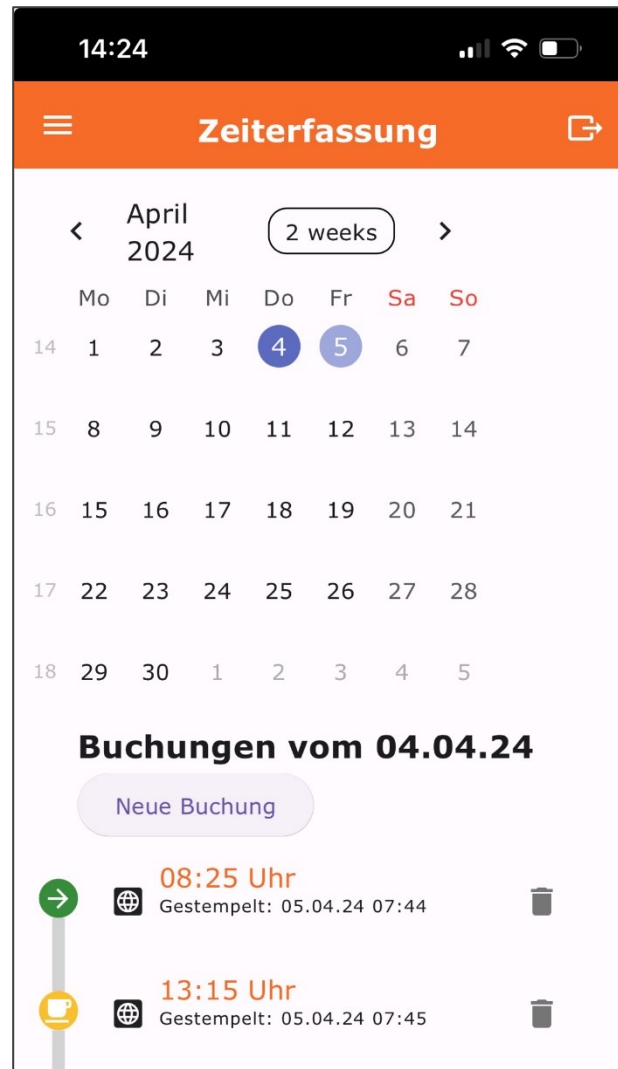


Arbeitsverträge

8. Zeiterfassung am Arbeitsplatz

Seit einem Urteil des EuGHs im Mai 2019 sind Arbeitgeber grundsätzlich dazu verpflichtet, die **gesamte Arbeitszeit** der Angestellten **zu dokumentieren**.

Bis dato mussten lediglich geleistete Überstunden dokumentiert werden.





9. Überstunden – Abgeltung im Arbeitsvertrag?

Zu den Must-haves des Arbeitsvertrages gehören regelmäßig auch Regelungen zu geleisteten Überstunden.

Findet sich im Arbeitsvertrag keinerlei Bestimmung zur Handhabung von Überstunden, so haben Arbeitnehmer – ausgenommen sind Notsituationen – grundsätzlich keine Überstunden zu leisten. Unter Umständen dürfen sie dann sogar eine geforderte Mehrarbeit verweigern, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen würde (so das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.12.2011 – 2 Sa 559/11).

Leisten Arbeitnehmer Überstunden dennoch (freiwillig), steht Ihnen ein Ausgleich zu: Gemäß der Regelung in § 3 ArbZG ergibt sich **grundsätzlich** ein Anspruch auf gesetzlichen **Freizeitausgleich**. Dennoch ist auch ein Ausgleich in **finanzieller** Form zulässig, sodass Arbeitnehmer ihre Überstunden auch ausbezahlen lassen können.

Dem Arbeitgeber steht es indes frei, vertraglich festzulegen, ob und in welchem Umfang Überstunden vom Arbeitnehmer zu leisten sind und in welcher Form diese vergütet werden. In vielen Arbeitsverträgen ist pauschal die sog. "Abgeltung" von Überstunden mit dem Festgehalt geregelt - dies ist jedoch oft unwirksam.



Arbeitsverträge

10. Urlaub

STREITBÖRGER.

Bielefelder
**Startup
Paket**

Grundsätzlich steht jedem Angestellten mindestens die im Bundesurlaubsgesetz bestimmte Anzahl von Urlaubstagen zu. Bei einer 5-Tage-Woche sind das also mindestens

20 Urlaubstage

Bei z.B. einer 3-Tage Woche sind das nur 12 Urlaubstage.

Arbeitgebern steht es frei, innerhalb des Arbeitsvertrages einen abweichenden **höheren Urlaubsanspruch** zu vereinbaren, aber keinen niedrigeren!



11. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld

Nach dem EFZG zufolge steht den Arbeitnehmern im unverschuldeten Krankheitsfall grundsätzlich eine **Entgeltfortzahlung** zu.



Allerdings gilt das nur für eine Dauer von **6 Wochen**.

In dieser Zeit bekommt er sein Gehalt weiterhin in voller Höhe ausgezahlt. Der Arbeitsvertrag kann diese Zeit grundsätzlich verlängern.

Krankengeld

Erstreckt sich die Erkrankung auf mehr als sechs Wochen, zahlt regelmäßig die gesetzliche Krankenkasse das sogenannte Krankengeld.



12. Unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag

In vielen Arbeitsverträgen finden sich in der Praxis gängige Formulierungen, die unwirksam sind. Hier eine Zusammenstellung der beliebtesten unwirksamen Klauseln in Arbeitsverträgen:

1

Pauschale Abgeltung von Überstunden - das geht nur, wenn eine Maximalzahl konkret vereinbart ist.

2

Pauschale Versetzungsklauseln - die sind nur dann wirksam, wenn die persönlichen Belange des Arbeitnehmers hinreichend berücksichtigt werden.

3

Verfallsklauseln für Ansprüche - gelten nicht für Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz und sind in Bezug auf eine vorgeschriebene Schriftform für Verträge ab 2016 unwirksam.

4

Kündigungsfristen, die die gesetzlichen Kündigungsfristen unterschreiten.



Geschäftsführeranstellungsverträge



Typische Klauseln und Muster für den GmbH-Geschäftsführer

Geschäftsführer haben in der GmbH eine herausragende Stellung.

Sie leiten, repräsentieren und vertreten die GmbH. Sie sind maßgeblich verantwortlich für den Unternehmenserfolg und -misserfolg. Individuelle Rechte, Anforderungen und Zielvorgaben werden für den Geschäftsführer im Geschäftsführervertrag geregelt.

Die Verträge von **GmbH-Geschäftsführern** enthalten vielfältige Regelungen über Rechte und Pflichten des Geschäftsführers und des Unternehmens. Jeder Geschäftsführervertrag folgt eigenen Regeln - je nach Unternehmensbranche, Unternehmensgröße, Geschäftsbereich und Gesellschafterstruktur unterscheiden sich die Gestaltungen mehr oder weniger stark.

Gleichwohl lassen sich einige klassische Regelungsbereiche aufzählen, die es – neben einer Reihe anderer - zu beachten gilt.

Checkliste: Klassische Regelungsbereiche eines Geschäftsführervertrages

1

Verhältnis von
Geschäftsführervertrag
zu Gesellschaftsvertrag,
Geschäftsordnung,
Gesellschafterbeschlüssen und
deren nachträgliche
Änderungsmöglichkeiten

2

Regelungen zu zuvor
bestehenden
Anstellungsverhältnissen

3

Umfang
der Vertretungsbefugnis,
Geschäftsführungsbefugnis
(u. a. Ressortzuständigkeit)
und deren nachträgliche
Änderungsmöglichkeiten



Checkliste: Klassische Regelungsbereiche eines Geschäftsführervertrages

4

Zustimmungspflichtige
Geschäfte und deren
nachträgliche
Änderungsmöglichkeiten

5

Vergütung (fest, variabel)
und weitere Leistungen
(z. B. Krankheitsvorsorge,
Altersvorsorge, Dienstwagen,
Diensthandy, Laptop,
Reisekosten 1. oder 2. Klasse)

6

Haftungsbegrenzung:
Begrenzung auf Vorsatz und
grobe Fahrlässigkeit,
summenmäßige Begrenzung
der Haftungssumme,
Anspruch des
Geschäftsführers auf
regelmäßige Entlastung,
D&O Versicherung

Checkliste: Klassische Regelungsbereiche eines Geschäftsführervertrages

7

Vertragsdauer, Möglichkeiten zur Beendigung und Kündigung des Anstellungsvertrages sowie zur Abfindung des Geschäftsführers

8

(nachvertragliche) Wettbewerbsverbote (Konkurrenz, Kundenschutzklauseln, Mitarbeiterabwerbverbot und Verschwiegenheitsvereinbarung

9

Unwirksamkeit von Geschäftsführerverträgen und Zuständigkeit in der Gesellschaft



Geschäftsführervertrag

STREITBÖRGER.

Bielefelder
Startup
Präket

Checkliste: Klassische Regelungsbereiche eines Geschäftsführervertrages

Achtung:

Für Gesellschafter-Geschäftsführer ergeben sich zudem zahlreiche Besonderheiten (u.a. verdeckte Gewinnausschüttungen, Steuer und (Nicht-) Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen).



Zusammenfassung der wichtigsten Punkte im Geschäftsführervertrag

Welche Punkte im Geschäftsführervertrag sind die wichtigsten für den Geschäftsführer?

Es gibt diverse Regelungen, die unbedingt im Geschäftsführervertrag geregelt werden sollen. Für den Geschäftsführer besonders wichtig sind dabei folgende Punkte:

1. Haftungsvermeidung und -reduzierung
2. Zustimmungspflichtige Geschäfte
3. Reichweite von Rechten und Pflichten

Welche Punkte im Geschäftsführervertrag sind wichtig für die GmbH?

Der GmbH wiederum ist bei dem Geschäftsführervertrag vor allem an der Regelung folgender Punkte gelegen:

1. Wettbewerbsverbot und Kundenschutzklauseln
2. Kündigungsmöglichkeiten
3. Zustimmungspflichtige Geschäfte



Nora Loof

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (TÜV)

Tel.: +49 (0)521 / 9 14 14 - 62

n.loof@streitboerger.de

STREITBÖRGER.

www.streitboerger.de