

## Wichtige Regelungspunkte für den Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber diktiert in der Praxis den Inhalt des Arbeitsvertrages und verwendet Formulare, die er ungern abändert. Manche Punkte sind gesetzlich vorgegeben und unabänderbar oder sind durch anzuwendende Tarifverträge festgeschrieben, die man jedoch regelmäßig nicht zur Hand hat.

Wer keine unliebsamen Überraschungen erleben will, muss sich die Punkte, die für ihn wichtig sind, in den Arbeitsvertrag aufnehmen lassen, weil durch die Schriftformklausel, die die meisten Arbeitsverträge enthalten, mündliche Abreden rechtlich unverbindlich sind.

**Tätigkeitsgebiet:** Was sind Ihre Aufgaben. Lassen Sie sich die wesentlichen Aufgaben, die für Sie im Vordergrund stehen, im Vertrag fixieren..

Wenn es eine Tätigkeitsbeschreibung gibt, kann diese als Anlage zum Vertrag einbezogen werden.

Sie schulden nur die Arbeit, die vereinbart wurde. Nur insoweit darf der Arbeitgeber im Rahmen seiner Direktionsbefugnis Weisungen erteilen. Deshalb haben viele Verträge Klauseln wonach auch andere gleichwertige Arbeiten, die der Qualifikation und Fähigkeit des Arbeitnehmers entsprechen, zugewiesen werden dürfen.

Für Führungskräfte besonders wichtig: Wem berichten Sie, wem sind Sie unterstellt? Schnell kann es passieren, dass hierarchische Zwischenebenen geschaffen werden und Sie kalt, aber zulässig degradiert werden können, wenn Sie hier keine klare Vereinbarung getroffen haben.

Wer örtlich gebunden ist: keine räumliche Versetzungsklausel, sonst kann man sich der Münchener plötzlich in einer Filiale in Leipzig oder umgekehrt wiederfinden, auch wenn der Arbeitgeber trotz einer solchen Klausel soziale Erwägungen anstellen muss. Aber Druck und Ärger sind im Konfliktfalle mit der räumlichen Versetzungsklausel vorprogrammiert.

**Gehalt:** Wichtig: klare Vereinbarung über Grundgehalt und Zulagen. Sämtliche Gehaltsbestandteile müssen transparent sein. Es muss klar geregelt sein, wie sich Bonuszahlungen, Provisionen etc. errechnen. Sonst haben Sie zwar dem Grunde nach toll klingende Ansprüche, die aber in der Praxis nichts wert sind, weil der Arbeitgeber Ihnen immer vorrechnen kann, dass Sie nichts oder mit viel Wohlwollen € 3,50 bekommen. Gerade wenn Leistungsprämien von Zielvereinbarungen abhängen, kann es vorkommen, dass gar kein Ziel vereinbart wird und Sie deshalb nichts bekommen oder die Ziele so hoch gesetzt werden, dass sie unerreichbar sind und Sie wieder leer ausgehen. Seriöse Unternehmen vereinbaren transparente Abrechnungs- und Berechnungsmodalitäten, die im Zweifel rechtlich nachprüfbar sind. Geregelt werden muss, wann Sonderzahlungen fällig werden, wann und wie der Arbeitgeber die Zahlung berechnet.

**Dienstwagen:** Legen Sie im Vertrag möglichst genau fest, welcher Art Dienstwagen Ihnen zusteht, z.B. nach Preisklasse, Modelltypen eines oder verschiedener Hersteller, Ausstattungsoptionen, Wechselintervalle, Neuwagen, Alter von Gebrauchten etc., damit Sie nicht plötzlich statt eines luxuriösen Modells der gehobenen Mittelklasse mit einem abgewrackten Kleinwagen bei Kunden vorstellig werden müssen. Auch die private Nutzung muss klar geregelt werden, z.B. beliebige Privatfahrten, darf der/die Partner/in das Fahrzeug führen, Urlaubsfahrten mit Inland, Ausland etc. Wann und wie ist der Wagen zurückzugeben? Dürfen Sie den Wagen auch nach einer Kündigung bis zur Beendigung des

Arbeitsverhältnisses fahren? Wie hoch ist die Kasko-Selbstbeteiligung? Auch die steuerliche Behandlung, regelmäßig 1-%-Regelung, sollte zumindest zur Klarstellung geregelt werden, weil sich auch die Steuergesetze ändern können.

**Arbeitszeit/Überstunden:** Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die Frage, wie Mehrarbeit (Überstunden) abgegolten werden – in Geld und/oder Freizeit – muss vereinbart werden. Klauseln, wonach sämtliche Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind, sind rechtsunwirksam. Man kann aber z.B. vereinbaren, dass bis zu 10 Überstunden im Monat mit dem Gehalt abgegolten sind. Erkundigen, ob und welche Arbeitszeit/Gleitzeitregelungen gibt es im Betrieb. Regelungen über Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung wahren die Interessen der Arbeitnehmer. Ohne Vereinbarung, dass Mehrarbeit auf Anordnung geschuldet wird, muss der Arbeitnehmer nur in Notfällen Mehrarbeit leisten.

**Urlaub:** Der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG) beträgt bei der 6-Tage-Woche 24 Tage, bei der 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage. Tarifliche Regelungen sehen oft 30 Urlaubstage vor. Wenn kein Tarifvertrag greift, Urlaub oberhalb des gesetzlichen Mindestrahmens im Arbeitsvertrag vereinbaren.

**Nebentätigkeiten:** Wenn Sie sich z.B. vereinsmäßig engagieren und/oder einen Nebenjob haben oder aufnehmen wollen, ist es wichtig, dass diese Punkte vorab im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Viele Arbeitsverträge machen Nebentätigkeiten – auch ehrenamtliche von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig, die dieser, wenn keine Nachteile für den Arbeitsplatz ersichtlich sind, erteilen muss. Aber auch hier werden durch klare Regelungen im Vorfeld spätere Diskussionen vermieden.

**Vertragsstrafen:** Lassen Sie sich nach Möglichkeit in Arbeitsverträgen nicht durch Vertragsstrafe-Regelungen unter Druck setzen und knebeln. Wenn Vertragsstrafe-Regelungen, dann müssen diese fair und transparent sein, sonst lieber auf den Arbeitsvertrag verzichten. Es gibt leider Unternehmer, die versuchen sich über Vertragsstrafe-Regelungen zu bereichern, indem für Bagatelverstöße hohe Vertragsstrafen vereinbart werden – und der Arbeitgeber dann geschickt dafür sorgt, dass solche Strafen fällig werden und er in seiner „Großzügigkeit“ die Strafe ratenweise vom Gehalt abziehen kann.

**Wettbewerbsverbote:** Während des Beschäftigungsverhältnisses dürfen aufgrund der Treuepflicht des Arbeitnehmers keine Wettbewerbstätigkeiten ausgeübt werden. Deshalb sind diese Klauseln unproblematisch. Bei nachvertraglichen Wettbewerbsverboten muss der Arbeitgeber eine Karenzentschädigung bezahlen, sonst sind derartige Klauseln unwirksam. Wenn man ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, muss möglichst klar definiert werden, was konkret als Wettbewerbsverstoß definiert wird.

**Kündigung:** Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind in § 622 BGB geregelt, weshalb vielfach nur auf die gesetzlichen Regelungen Bezug genommen wird. Je länger das Arbeitsverhältnis dauert, desto mehr verlängert sich die Kündigungsfrist.

Für die Kündigung des Arbeitnehmers dürfen aber keine längeren Fristen vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Tarifverträge, die Anwendung finden, haben oft längere Kündigungsfristen als gesetzlich vorgesehen. Längere Kündigungsfristen kann der Arbeitnehmer, wenn er dies wünscht, vereinbaren, damit hat er zwar zunächst mehr Schutzfristen, aber wird auch entsprechend unflexibler, wenn er selbst kündigen will. Für die Kündigung eines Arbeitsvertrages gilt gesetzliches Schriftformerfordernis. Mündliche Kündigungen oder per E-Mail sind rechtsunwirksam. Deshalb sollte rein deklaratorisch im Arbeitsvertrag auf diese gesetzliche Regelung hingewiesen werden, um Irrtümer zu vermeiden.

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ordentlich mit Ablauf der Zeit, für die sie eingegangen wurden. Aber auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist es zulässig, während der Laufzeit die gesetzlichen oder längere ordentliche Kündigungsfristen zu vereinbaren.