

Wichtige Aspekte bei Arbeitsverträgen von Bilanzbuchhaltern als leitenden Angestellten

Bei Angestellten, die Leitungsfunktionen ausüben, besteht häufig ein Regelungsbedarf, der über das übliche Maß hinausgeht. Das Unternehmen erwartet zumeist deutlich überdurchschnittlichen Einsatz und besonders hohe Loyalität seiner Leistungsträger. Diese legen im Gegenzug Wert auf eine besondere, oftmals erfolgsabhängige Vergütung und Absicherung. Um diesen Erwartungen Rechnung zu tragen und die Voraussetzungen für eine dauerhaft fruchtbare Zusammenarbeit zu schaffen, ist es wichtig, die gegenseitigen Rechte und Pflichten von vornherein möglichst weitgehend und eindeutig zu regeln. Die Praxis zeigt, dass dem nicht immer hinreichend Rechnung getragen wird, so dass es zu vermeidbaren Belastungen von Arbeitsverhältnissen kommt, die häufig in eine Trennung münden. Wie lässt sich dies vermeiden? Welches sind die gerade bei leitenden Angestellten zu treffenden besonderen Regelungen?

1. Definitionen „leitender Angestellter“?

Die wichtigsten Definitionen des „leitenden Angestellten“ finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (§ 5 Abs. 3 und 4 BetrVG) und im Kündigungsschutzgesetz (§ 14 Abs. 2 KSchG). Für Angestellte, die zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, die über eine nicht unbedeutende Handlungsvollmacht oder Prokura verfügen oder denen sonstige Aufgaben mit unternehmerischer Funktion übertragen werden, gelten das Betriebsverfassungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz nicht. Demgegenüber ist die Definition im Kündigungsschutzgesetz enger gefasst: Danach sind leitende Angestellte nur Arbeitnehmer, die entweder zur Einstellung von Mitarbeitern oder zu deren Entlassung berechtigt sind.

Ein besonderer arbeitsvertragliche Regelungsbedarf besteht schon dann, wenn Angestellte bedeutsame Leitungsfunktionen ausüben, zum Beispiel als Abteilungsleiter oder Prokurist, so dass es für die arbeitsvertragliche Gestaltung auf die Einstufung als leitender Angestellter im Sinne der vorgenannten Gesetze nicht maßgeblich ankommt. Vielmehr bestehen ein besonderes Vertrauensverhältnis und eine besondere Erwartungshaltung schon dann, wenn vom Angestellten Tätigkeiten entfaltet werden, die für das Unternehmen von besonderer

Bedeutung sind. In diesem Sinne soll der Begriff des „leitenden Angestellten“ nachstehend zu verstehen sein.

2. Präzise Beschreibung der Aufgaben und Verantwortungen

Die Praxis zeigt, wie wichtig es ist, dass die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche eines leitenden Angestellten möglichst präzise beschrieben werden. Aus Arbeitgebersicht ist es bedeutsam zu definieren, was er von seinem Mitarbeiter erwartet. Der leitende Angestellte legt zumeist großen Wert auf eine klare Definition seiner Tätigkeitsbereiche, weil hiervon die Wertigkeit seiner Position und damit seine Stellung innerhalb des Unternehmens abhängen. Gehen die Vorstellungen auseinander, indem einem Angestellten, der auf einer der oberen Hierarchieebenen des Unternehmens eingesetzt wird, Verantwortungsbereiche entzogen oder erst gar nicht übertragen werden, von denen der leitende Angestellte aber annahm, sie gehörten zu seinem Aufgabenbereich, wird dies oftmals als „Degradierung“ empfunden.

Praxishinweis:

Die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche eines Angestellten in Leitungsfunktion sollten von vornherein präzise definiert werden, am besten in Form einer umfassenden Stellenbeschreibung, die dem Arbeitsvertrag als Anlage beigefügt werden sollte.

3. Versetzungsklauseln

Dabei darf nicht übersehen werden, dass sich Unternehmen beständig verändern. An einer völlig statischen Festlegung der Aufgaben und Verantwortungen eines Mitarbeiters kann der Arbeitgeber mithin nicht interessiert sein; er bedarf einer gewissen Flexibilität. Diese lässt sich über eine Versetzungsklausel erreichen. Darunter versteht man nicht nur die Berechtigung eines Arbeitgebers, einem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz oder eine andere Position zuzuweisen, eventuell sogar an einem anderen Ort. Vielmehr kann jede nicht nur unerhebliche Veränderung des Aufgabenbereiches eines Mitarbeiters eine Versetzung darstellen.

Sind die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche eines Angestellten arbeitsvertraglich klar definiert, so besteht eine Berechtigung des Arbeitgebers, diese zu ändern, einzuschränken oder zu ergänzen, grundsätzlich nur dann, wenn sich der Arbeitgeber dies bereits im Arbeitsvertrag ausdrücklich vorbehalten hat. Daher sehen viele Arbeitsverträge Versetzungsklauseln vor, wobei solche nicht uneingeschränkt zulässig sind. Hintergrund hierfür ist das grundsätzlich aner kennenswerte Interesse des Arbeitnehmers, vor einer Herabstufung seiner

Aufgaben und Verantwortungen und damit seiner Position geschützt zu werden. Eine Versetzung kommt daher stets nur auf derselben Hierarchieebene in Betracht, also nur dann, wenn die geänderten Aufgaben mit den bisherigen „gleichwertig“ sind. Eine Degradierung eines Arbeitnehmers ist also niemals von einer Versetzungsklausel gedeckt. Außerdem ist über eine Versetzungsklausel eine Reduzierung der Vergütungsansprüche eines Mitarbeiters nicht zu rechtfertigen.

Praxishinweis:

Eine Versetzungsklausel, die es dem Arbeitgeber gestattet, dem Arbeitnehmer auch geringwertige Tätigkeiten zuzuweisen, ist unwirksam. Entsprechendes gilt, wenn sich der Arbeitgeber vorbehält, die Arbeitsvergütung des Arbeitnehmers zu reduzieren.

Ist im Arbeitsvertrag kein fester Arbeitsort vereinbart, ist der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Zumutbaren auch einen anderen Arbeitsort zuzuweisen.

Praxishinweis:

Legt ein Arbeitnehmer z.B. aus familiären Gründen Wert darauf, gerade an einem bestimmten Ort beschäftigt zu werden, sollte dieser Arbeitsort arbeitsvertraglich vereinbart werden und es ist Wert darauf zu legen, dass der Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber nicht das Recht einräumt, diesen nachträglich einseitig zu ändern.

Wirksame Versetzungsklauseln haben für den Arbeitnehmer einen besonderen Vorteil und einen wichtigen Nachteil: Der Nachteil liegt darin, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer andere, gleichwertige Aufgaben zu weisen kann, und zwar auch gegen den Willen des Arbeitnehmers, der unter Umständen mit Tätigkeiten betraut wird, die ihm nicht liegen oder ihm keine Freude bereiten. Der Vorteil liegt darin, dass wirksame Versetzungsklauseln die Austauschbarkeit von Mitarbeitern erhöhen und dem Arbeitgeber dadurch bei anstehenden betriebsbedingten Kündigungen die Sozialauswahl und damit den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen erschweren können.

4. Probezeit

Auch bei leitenden Angestellten ist eine Probezeit üblich, zumeist von sechs Monaten, was zugleich die regelmäßige Obergrenze einer Probezeit darstellt. Häufig wird die Probezeit aber fälschlicherweise mit der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes gleichgesetzt und Arbeitnehmer versuchen oftmals, eine kürzere Probezeit zu vereinbaren und glauben,

danach „sicher im Sattel zu sitzen“. Das Kündigungsschutzgesetz gewährt zwar auch leitenden Angestellten eines Betriebes, in dem mehr als zehn in Vollzeit tätige Arbeitnehmer beschäftigt werden, einen allgemeinen Kündigungsschutz. Jede Kündigung bedarf dann einer sozialen Rechtfertigung durch betriebsbedingte, personenbedingte oder verhaltensbedingte Gründe. Dieser allgemeine Kündigungsschutz greift aber – unabhängig von einer vereinbarten Probezeit und deren Dauer – erst, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat (§ 1 Abs. 1 KSchG).

Praxishinweis:

Liegt ein Arbeitnehmer Wert darauf, bereits ab dem ersten Tag seiner Beschäftigung den allgemeinen Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes zu genießen, so ist dies ausdrücklich zu vereinbaren. Es ist also zu fixieren, dass für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes keine Wartefrist gilt.

Nur die wenigsten Arbeitgeber werden hierzu aber bereit sein, weil dies der üblicherweise erforderlichen Erprobung eines Arbeitnehmers aufgrund der sich hieraus ergebenden erschwerten Trennungsmöglichkeiten im Wege steht. Durchsetzbar ist eine solche Gestaltung zumeist nur dann, wenn ein Arbeitgeber an der Einstellung eines bestimmten Mitarbeiters sehr großes Interesse hat und ihn aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis abwirbt. Dann darf der Mitarbeiter unter Umständen erwarten, dass er für das Aufgeben eines sicheren Arbeitsverhältnisses auch beim neuen Arbeitgeber von Anfang an eine abgesicherte Position erhält.

5. Kündigungsfristen

Arbeitsverträge sehen häufig die gesetzlichen Kündigungsfristen vor, die zu Beginn recht kurz sind. So beträgt die Kündigungsfrist auch für den Arbeitgeber z.B. erst nach fünf Jahren der Beschäftigung zwei Monate zum Monatsende. Bei Angestellten mit leitenden Funktionen ist es oft im wechselseitigen Interesse, längere Kündigungsfristen zu vereinbaren: Dem Arbeitgeber fällt es dann, wenn für den Arbeitnehmer eine recht kurze Kündigungsfrist gilt, häufig schwer, im Falle der Kündigung durch den Arbeitnehmer zeitnah adäquaten Ersatz zu finden. Gerade dann, wenn noch viel Resturlaub offen steht, können sich Konstellationen ergeben, in denen der Arbeitnehmer mehr oder weniger von einem Tag auf den anderen nicht mehr zur Verfügung steht. Aber auch der Arbeitnehmer hat Interesse an längeren Kündigungsfristen, um im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung hinreichend Zeit zu haben, eine neue adäquate Anstellung zu finden. Je höherwertig eine Position ist, desto weniger

Stellen sind erfahrungsgemäß auf dem Arbeitsmarkt zu finden und desto länger ist üblicherweise die „Vorlaufzeit“ in Form von Auswahlverfahren.

Praxishinweis:

Bei Mitarbeitern in leitender Position sind Kündigungsfristen von drei bis sechs Monaten entweder zum Monatsende oder zum Quartalsende durchaus üblich. Teilweise werden sogar Kündigungsfristen von sechs Monaten zum Halbjahresende vereinbart.

6. Urlaubsregelungen

Der gesetzliche Mindesturlaub beläuft sich auf 24 Arbeitstage jährlich. Allerdings geht der Gesetzgeber von einer Sechs-Tage-Woche aus, so dass einem Arbeitnehmer in einer Fünf-Tage-Woche zumindest 20 Urlaubstage jährlich zu gewähren sind. Es ist aber üblich, einen darüber hinausgehenden Jahresurlaub zu vereinbaren. Häufig wird dabei übersehen, dass eine Kürzung des (gesetzlichen) Jahresurlaubs bei einem Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit (also nach sechs Beschäftigungsmonaten) und in der zweiten Kalenderjahreshälfte nicht zulässig ist. Eine Kürzung kommt dann nur hinsichtlich des über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden zusätzlich gewährten Urlaubs in Betracht und auch nur dann, wenn dies im Arbeitsvertrag wirksam vereinbart ist.

Praxishinweis:

Viele Arbeitsverträge unterscheiden nicht zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglich gewährtem Zusatzurlaub. Häufig sind daher vorgesehene Kürzungen des Urlaubs im Austrittsjahr unzulässig, wenn es um ein Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte geht. Dann hat der Arbeitnehmer auch bei einem Ausscheiden zum Beispiel zum 31. Juli eines Jahres Anspruch auf Gewährung des vollen Jahresurlaubs oder – wenn dieser nicht vollständig erfüllt wird – auf die Abgeltung dessen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offenen Teiles.

7. Überstundenvergütung

Arbeitsverträge sehen häufig vor, dass mit der vereinbarten Arbeitsvergütung alle Überstunden abgegolten sind. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine solche Klausel unwirksam, und zwar aufgrund fehlender Transparenz, denn der Arbeitnehmer kann nicht erkennen, wie viele Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sein sollen. Dies führt dazu, dass für angeordnete und geleistete Überstunden grundsätzlich ab der ersten Überstunde eine zusätzliche Vergütung eingefordert werden kann. Die Praxis zeigt indes, dass es

dem die Beweislast tragenden Arbeitnehmer schwer fällt, hinreichend präzise darzulegen und notfalls auch zu beweisen, dass die Überstunden entweder angeordnet oder erforderlich waren und auch tatsächlich erbracht wurden. Gefordert wird nämlich, dass der Arbeitnehmer für jeden einzelnen Arbeitstag den Beginn seiner Arbeitszeit, das Ende der Arbeitszeit sowie Beginn und Ende etwaiger Pausen darlegt, was zum einen eine genaue Dokumentation erfordert, zum anderen aber auch eine Beweisbarkeit, die durch eine eigene Stundenerfassung nicht gegeben ist.

Praxishinweis:

Oftmals sind Überstunden-Pauschalklauseln unwirksam. Die Geltendmachung hieraus resultierender Vergütungsansprüche bedarf aber einer eindeutigen Belegbarkeit der exakten Arbeitszeiten.

Allerdings ist auch zu berücksichtigen, dass gerade bei hochwertigen und dementsprechend sehr gut bezahlten Positionen das unentgeltliche Leisten von Überstunden erwartet werden darf. Außerdem führt das Geltendmachen einer Überstundenvergütung gerade bei leitenden Angestellten in den meisten Fällen zu einer erheblichen Belastung des Arbeitsverhältnisses. Dem trägt inzwischen auch das Bundesarbeitsgericht Rechnung. Es hat entschieden, dass eine Überstundenvergütung zwar „in weiten Teilen des Arbeitslebens“ erwartet werden darf, unter Umständen aber nicht bei „*Diensten höherer Art*“ und hohen Gehältern (BAG, Aktenzeichen 5 AZR 406/10). Im vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall galt dies bereits bei einem Jahresgehalt von ca. € 80.000,00 brutto.

8. Firmenfahrzeug

Gerade bei leitenden Angestellten ist es üblich, ihnen – nicht zuletzt als Statussymbol – ein Firmenfahrzeug auch zur Privatnutzung zur Verfügung zu stellen. Aus Arbeitnehmersicht ist es vor allem wichtig, die Fahrzeugklasse und die Reichweite der Nutzungsberechtigung fixieren zu lassen. Der Arbeitgeber wird vor allem Wert darauf legen, dass das Fahrzeug nicht durch sonstige Dritte genutzt wird.

Praxishinweis:

Eine kurz gehaltene Firmenwagen-Regelung könnte lauten: „*Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Nutzung eines vom Arbeitgeber zu leasenden Firmenfahrzeugs mit einer monatlichen Leasingrate bis zu maximal € XXX zuzüglich Umsatzsteuer und einem Bruttolistenpreis bis zu maximal € XXX zuzüglich Umsatzsteuer. Die gesamten Kosten dieses Fahrzeugs werden vom Arbeitgeber getragen. Es darf vom Arbeitnehmer auch privat genutzt werden. Als Pri-*

vatnutzung gelten auch die Fahrten zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz des Arbeitnehmers. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils zur Privatnutzung ist Sache des Arbeitnehmers. Dieser ist nicht berechtigt, das Fahrzeug Dritten zu überlassen, insbesondere zu vermieten oder zu verleihen. Erlaubt ist jedoch eine Nutzung durch den in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Lebenspartner.“.

9. Variable Vergütung

Regelmäßiger Bestandteil von Arbeitsverträgen leitender Angestellter sind erfolgsabhängige Vergütungen. Vorgesehen sind insbesondere Umsatz- oder Gewinnbeteiligungen sowie Bonuszahlungen im Falle des Erreichens bestimmter Ziele, wobei sowohl Unternehmensziele als auch persönliche Ziele in Betracht kommen. Solche Ziele können durch den Arbeitgeber einseitig vorgegeben oder in Form einer Zielvereinbarung einvernehmlich festgelegt werden. Entscheidend ist, dass den Arbeitgeber in beiden Fällen eine „Initiativpflicht“ trifft. Es ist also seine Sache, dem Arbeitnehmer entweder einseitig Ziele vorzugeben oder eine Zielvereinbarung im Entwurf vorzulegen. Jedenfalls dann, wenn von dem Erreichen der Ziele ein nicht unerheblicher Teil der Vergütung des Arbeitnehmers abhängt, ist der Arbeitgeber beim Setzen der Ziele nicht frei. Vielmehr hat er diese nach billigem Ermessen zu ermitteln. Dies bedeutet, dass sich bei einer vom Arbeitgeber anzustellenden Prognoseentscheidung ergeben muss, dass die Ziele tatsächlich erreichbar sind. Nicht erreichbare Ziele sind unbillig und unverbindlich.

Praxishinweis:

Werden einem Arbeitnehmer Ziele genannt, die er für nicht erreichbar hält, sollte er diese Ziele nicht akzeptieren, sondern möglichst konkret Bedenken äußern. Dies hängt damit zusammen, dass sich der Arbeitgeber durch das Vorgeben/Vorschlagen von Zielen, die bei einer vernünftigen Prognoseentscheidung nicht erreichbar erscheinen, dem Arbeitnehmer gegenüber zwar grundsätzlich schadenersatzpflichtig macht. Bei der Frage nach der Höhe des Schadens ist aber ein etwaiges Mitverschulden des Arbeitnehmers nach § 254 ZPO zu berücksichtigen. Ein solches kann darin erblickt werden, dass der Arbeitnehmer nicht darauf hinwirkt, dass die Zielvorstellungen des Arbeitgebers adäquat angepasst werden.

Legt der Arbeitgeber nicht dar, wie er zu den von ihm angedachten Zielen gelangt ist, so sollte der Arbeitnehmer um Auskunft bitten, wie der Arbeitgeber zu der Annahme gelangt ist, die Ziele seien erreichbar. Der Arbeitgeber ist also aufzufordern, seine Prognoseentscheidung offen zu legen, denn nur dann besteht die Möglichkeit, diese konkret zu hinterfragen. Ergibt sich dabei, dass der Arbeitgeber von falschen Voraussetzungen ausgeht oder die von

ihm gezogenen Schlüsse fragwürdig sind, sollten hiergegen erneut möglichst konkret Bedenken geäußert werden.

Praxishinweis:

Empfehlenswert sind bei variablen Vergütungen folgende Regelungen:

- Höhe bei 100%iger Zielerreichung,
- Vermeidung einer Deckelung, so dass bei Zielübererfüllung auch eine entsprechend erhöhte variable Vergütung gezahlt wird,
- klare Definition sämtlicher Ziele und
- beim Festlegen mehrerer Ziele: Festlegen deren Gewichtung zueinander.

Es gibt inzwischen einige höchstrichterliche Rechtsprechung zu variablen Vergütungsansprüchen. Dabei kristallisiert sich heraus, dass ein Freiwilligkeitsvorbehalt mit einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung grundsätzlich nicht vereinbar ist. Wird also eine solche Vergütung vom Erreichen bestimmter Ziele/Erfolge abhängig gemacht, räumt die Rechtsprechung dem Arbeitgeber grundsätzlich nicht das Recht ein, diese Leistung als freiwillig auszugestalten, weil dies mit dem Grundsatz der Erfolgsabhängigkeit nicht zu vereinbaren sei. Hinzu kommt, dass Klauseln, die eine Freiwilligkeit und zugleich eine Widerruflichkeit von Leistungen vorsehen, widersprüchlich und folglich unwirksam sind: Wenn eine Leistung ohnehin freiwillig ist, bedürfte es keines Widerrufs, um diese Leistung nicht erbringen zu müssen. Etwaige Widersprüche gehen grundsätzlich zulasten des Arbeitgebers, so dass in derartigen Fällen – trotz der eigentlich vom Arbeitgeber beabsichtigten doppelten Absicherung seiner Entscheidungsfreiheit, ob er eine Leistung gewährt – oftmals ein echter Anspruch des Arbeitnehmers auf die variable Vergütung entsteht.

Praxishinweis:

Attraktiv sind so genannte „Beschleuniger“, bei denen bei einer Zielübererfüllung die variable Vergütung überproportional steigt, wodurch weitere Leistungsanreize geschaffen werden.

10. Nebentätigkeitsverbote

Viele Arbeitsverträge sehen Nebentätigkeitsverbote vor, wonach die Aufnahme insbesondere einer entgeltlichen Tätigkeit der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Solche Regelungen sind unwirksam, wenn sich der Arbeitgeber nicht zugleich verpflichtet, die Genehmigung zu erteilen, sofern der Nebentätigkeit keine betrieblichen Belange entgegenstehen.

Warnhinweis:

Auch wenn von einer Unwirksamkeit eines Nebentätigkeitsverbotes auszugehen ist, ist anzuraten, sich eine etwaige ins Auge gefasste Nebentätigkeit dennoch durch den Arbeitgeber genehmigen zu lassen. Zwar mag der Arbeitnehmer, der nicht so vorgeht, durchaus im Recht sein. Die Praxis zeigt indes, dass ein solches Verhalten oftmals zu einer drastischen Belastung des Arbeitsverhältnisses führt, die häufig in einen Trennungsprozess mündet.

11. Fazit

Die Gestaltungsspielräume bei Anstellungsverträgen für leitende Angestellte sind vielfältig. Besonders bedeutsam sind Regelungen zur variablen Vergütung, die schon vor Vertragsabschluss ausführlich besprochen werden und detailliert in den Arbeitsvertrag Eingang finden sollten. In der Regel lohnt sich vor dem Zustandekommen des Vertrages ein „Arbeitsvertrags-Check“, bei dem die vorgesehenen Regelungen auf Angemessenheit und rechtliche Haltbarkeit zu überprüfen sind. Ob es dann, wenn sich die Unwirksamkeit einzelner Klauseln herausstellt, ratsam ist, den Arbeitgeber damit zu konfrontieren, ist im Einzelfall zu entscheiden. Im Vordergrund stehen sollte eine ausgewogene, klare Vertragsgestaltung als Basis für eine dauerhafte und im wechselseitigen Interesse liegende erfolgreiche Zusammenarbeit.

Ihr Rechtsanwalt

Christian Klette

Fachanwalt für Arbeitsrecht

www.edk.de | klette@edk.de