

ARBEITSVERTRÄGE FÜR KADERANGESTELLTE: WORAUF BESONDERS ZU ACHTEN IST

Ausgangslage

Abgesehen von ganz wenigen Ausnahmen sieht das schweizerische Arbeitsrecht keine besonderen Bestimmungen für die Arbeitsverhältnisse von Kaderangestellten vor. Das gilt in besonderem Masse für das Obligationenrecht (OR) als wichtigste Rechtsquelle des Arbeitsprivatrechts. Die Art. 319 – 362 OR, welche dem Arbeitsrecht gewidmet sind, kennen keinen einzigen Artikel, der für leitende Angestellte eine Sonderregelung enthält.

Vertraglicher Handlungsspielraum nutzen

Diese gesetzliche Konzeption des OR heisst nun aber nicht, dass besondere Regeln für Kadermitarbeiter nicht möglich wären. Das OR, das vom Grundsatz der Vertragsfreiheit geprägt ist, überlässt den Vertragsparteien auch im Arbeitsrecht einen ganz erheblichen Gestaltungsspielraum. Diesen Spielraum gilt es aus Arbeitgebersicht bei der Vertragsredaktion zu nutzen. Einfach darauf zu vertrauen, dass die Gerichte im Streitfall bei grosszügig dotierten Kaderverträgen mehr mit Augenmass und weniger mit formalrechtlicher Optik entscheiden werden, kann fatal sein. So kommt es z.B. immer wieder vor, dass hoch bezahlte Manager nach einer Kündigung monatelang freigestellt werden und sich dennoch keine einzige Überstunde als durch Freistellung kompensiert anrechnen lassen müssen, nur weil im Vertrag eine taugliche Überstundenklausel fehlt.

Nachfolgend sollen deshalb einige wichtige Regelungsbereiche aufgezeigt werden, bei denen sich eine sorgfältige Vertragsredaktion besonders lohnt.

Wichtige Regelungsbereiche

1. Überstunden

Sollen Überstunden zuverlässig mit dem Lohn abgegolten sein, sollte dies unbedingt schriftlich im Vertrag vorgesehen werden. Eine solche Klausel kann lauten: „Allfällige Überstunden sind durch den Monatslohn abgegolten und können weder kompensiert werden noch werden sie zusätzlich entschädigt.“

2. Anwendungsbereich von Reglementen klären

Häufig werden integrierte Reglemente, z.B. ein Speise-, Arbeitszeit- oder Weiterbildungsreglement, den Eigenheiten eines Kadervertrags nicht gerecht, indem sie den Mitarbeiter – neben seinen Kadernebenleistungen – nochmals belohnen. Deshalb sollte im Vertrag klar festgehalten werden, welche Reglemente für Kader zur Anwendung kommen sollen und welche nicht.

3. Klare Bonusregeln

Wenn ein Bonus tatsächlich eine freiwillige Leistung sein und bleiben soll, ist sowohl bei Vertragsredaktion wie bei jeder Auszahlung konsequent auf Formulierungen zu achten, welche die Freiwilligkeit und den fehlenden Rechtsanspruch reflektieren.

4. Vorsicht bei Konkurrenzverboten

Besonders streng sind die Gerichte bei der Auslegung von Konkurrenzverboten. Hier ist penibel auf sorgfältige Vertragsformulierungen zu achten. Wird dem nachgelebt, können Konkurrenzverbote entgegen einem weit verbreiteten Vorurteil sehr wohl einen Schutz vor unerwünschter Konkurrenzierung bieten.

5. Geheimhaltungsklauseln

Kaderangestellte haben häufig Zugang zu sensiblen Geschäftsdaten. Deshalb sind griffige vertragliche Schutzklauseln in diesem Bereich besonders wichtig, und zwar solche, die auch das Vertragsende überdauern.

Das OR lässt Arbeitgebern also durchaus die Freiheit, um durch vorausschauende Vertragsgestaltung späteren Eventualitäten vorzubeugen. Nur muss diese Freiheit auch genutzt werden.