



Einführung

Liebe Verbandsmitglieder,

nachfolgend stellen wir Euch die genannten Vertragsmuster zur weiteren Verwendung zur Verfügung:

- Arbeitsvertragsmuster für Greenkeeper
- Arbeitsvertragsmuster für Head-Greenkeeper
- Arbeitsvertragsmuster für Head-Greenkeeper als leitende Angestellte

A. Allgemeines

Die Arbeitsvertragsmuster berücksichtigen die Interessen beider Vertragsparteien in einem ausgeglichenen Maß und Verhältnis. Sie sind nach Bedarf anzupassen, zu ergänzen oder zu kürzen. Die Arbeitsvertragsmuster beachten die Vorgaben des Nachweisgesetzes (NachwG). Ein Verstoß gegen das NachwG ist für Arbeitgeber seit 1. August 2023 bußgeldbewehrt. Die Gesetzesänderung ist ein Argument, um zukünftig die rechtlichen Rechte und Pflichten umfassend textlich niederzulegen.

B. Leitender Angestellter

Für das Arbeitsverhältnis gelten Besonderheiten, sofern die Vertragsparteien vereinbaren, dass der Head-Greenkeeper als leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bzw. des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) tätig sein soll. Allerdings weisen wir darauf hin, dass die vertragliche Vereinbarung an sich nicht ausreichend ist. Es ist erforderlich, dass dies auch in der Praxis „gelebt“ wird. Andernfalls besteht das Risiko, dass seitens der Behörden bzw. der Gerichte die Stellung als leitender Angestellter bezweifelt oder gar verneint wird mit entsprechenden Konsequenzen.

I. Definition

Leitender Angestellter nach § 5 Abs. 3 BetrVG ist, wer nach dem Arbeitsvertrag und der Stellung im Betrieb

- zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist (Nr. 1) oder
- Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist (Nr. 2) oder
- regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie

maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

II. Rechtsfolgen

Ein leitender Angestellter hat innerhalb eines Betriebs eine exponierte Sonderstellung inne, da er einerseits der Führungsebene zugeordnet wird, andererseits als Beschäftigter dem widerstreitende Interessen hat.

1. Leitende Angestellte im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes

Für einen leitenden Angestellten, soweit er zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt ist, gilt der Kündigungsschutz gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG nur eingeschränkt. Grundsätzlich kann ein leitender Angestellter bei Anwendbarkeit des KSchG zwar ebenfalls nur aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen ordentlich oder bei Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ außerordentlich gekündigt werden, allerdings kann der Arbeitgeber bei Unwirksamkeit einer Kündigung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Angabe etwaiger Gründe verlangen.

Das heißt für den leitenden Angestellten, dass eine Rückkehr an seinen Arbeitsplatz – auch bei Ausspruch einer unwirksamen Kündigung – in der Regel ausgeschlossen ist. Sofern ein Arbeitgeber den Auflösungsantrag stellt, hat ein Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszusprechen. Der leitende Angestellte hat in diesen Fällen nur Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Abfindung.

2. Keine Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Darüber hinaus findet für leitende Angestellte das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) keine Anwendung. Dies bedeutet, dass leitende Angestellte täglich mehr als 10 Stunden und auch an Sonntagen tätig werden dürfen. Dies dürfte insbesondere für die Golfanlagenbetreiber interessant sein, sobald der Gesetzgeber eine umfassende Aufzeichnungspflicht und Dokumentation der Arbeitszeiten normiert hat.

C. Überstunden/Überstundenabgeltung

Hinsichtlich der Möglichkeit zur Anordnung von Überstunden gilt grundsätzlich, dass ein Arbeitnehmer ohne ausdrückliche Regelung nicht verpflichtet ist, Überstunden zu leisten. Aus diesem Grund enthalten die Vertragsmuster eine entsprechende Regelung.

Des Weiteren versuchen Arbeitgeber häufig durch die Verwendung einer Überstundenabgeltungsklausel sämtliche Überstunden pauschal mit der regelmäßigen Vergütung abzugelten. Das Bundesarbeitsgericht hält diese Klauseln für unwirksam, da nicht bestimmt ist, in welchem Umfang Überstunden mit der Vergütung abgegolten sind.

Hingegen sind Abgeltungsklauseln, die den konkreten Umfang der mit der monatlichen Vergütung abgegoltenen Überstunden benennt, wirksam. Umstritten ist der Umfang, in welchem eine Abgeltung möglich ist. Dieser variiert zwischen 10 bis 20 % der monatlichen Arbeitszeit.

Sofern das Jahresentgelt eines (Head-)Greenkeepers mehr als die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung beträgt, aktuell zum 1. Januar 2024: EUR 90.600,00 (West) bzw. 89.400,00 (Ost), ist eine Vergütung von Überstunden ohnehin bereits mangels bestehender Vergütungserwartung ausgeschlossen. Ein Anspruch auf Überstundengeltung besteht in diesem Fall nicht.

Die Vertragsmuster enthalten das Erfahrungswissen aus der langjährigen Beratung zahlreicher Golfanlagen. Es wurde bewusst darauf verzichtet, jede einzelne Regelung in den Vertragsmustern zu erläutern, da dies den Rahmen für eine zweckmäßige Verwendung sprengen würde. Gleichwohl wurde auf die Erläuterung rechtlicher Themen nicht gänzlich verzichtet.

Hieraus wird allerdings deutlich, dass die Vertragsmuster nicht für den konkreten Einzelfall die fachliche Beratung ersetzen. Die Vertragsmuster entsprechen dem heutigen rechtlichen Stand. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen.

Bei der Verwendung der Vertragsmuster wünschen wir viel Freude.

Euer

Greenkeeper Verband Deutschland e.V.