

Information

Der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossene Arbeitsvertrag begründet das Arbeitsverhältnis.

Der Arbeitsvertrag kann **mündlich oder schriftlich** abgeschlossen werden. Die Schriftform ist in manchen Fällen durch Tarifvertrag vorgeschrieben, in der Regel jedoch nicht. Dem Arbeitgeber ist immer zu einem schriftlichen und detaillierten Arbeitsvertrag anzuraten, da nur so Missverständnisse über das Arbeitsverhältnis und unerwünschte Rechtsfolgen (z.B. die Anzahl der Urlaubstage) vermieden werden können.

Für einen wirksamen schriftlichen Vertrag reicht es nicht aus, wenn die Parteien ein Schriftstück aufsetzen und darin eine Zusammenarbeit vereinbaren. Vielmehr kommt es darauf an, wie die rechtlichen Beziehungen im Einzelfall konkret ausgestaltet sind (OLG Zweibrücken, 12.10.2009 - 4 W 67/09). Es muss also eindeutig geregelt sein, ob ein Vertragspartner seine Tätigkeit und seine Arbeitszeit frei bestimmen kann und ob er hinsichtlich Inhalt, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit weisungsgebunden ist oder nicht. Mit anderen Worten: Für einen wirksamen Arbeitsvertrag darf kein Zweifel daran bestehen, dass ein Arbeitsverhältnis und keine freie Mitarbeit vereinbart wird. Die Beweislast wird dabei immer diejenige Partei treffen, die sich auf den Vertrag beruft.

Das Nachweisgesetz verlangt nicht den Abschluss eines schriftlichen Vertrages, verpflichtet den Arbeitgeber aber, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die **wesentlichen Vertragsbedingungen** schriftlich niederzulegen. Dasselbe gilt für Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen. Die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages wird durch einen Verstoß gegen das Nachweisgesetz nicht berührt.

In der Gestaltung des Arbeitsvertrages sind die Parteien grundsätzlich frei. Einschränkungen können sich aber durch gesetzliche Regelungen (z.B. Schriftformerfordernis bei Befristungen, § 14 Abs. 4 TzBfG) wie auch durch kollektive Vereinbarungen (Tarifverträge , Betriebsvereinbarungen) ergeben, die Inhalte des Arbeitsvertrages normieren, z.B. hinsichtlich der Arbeitszeit, des Urlaubsanspruchs usw. Widersprechen einzelne Vereinbarungen im Arbeitsvertrag gesetzlichen oder tariflichen Vorgaben, so ist im Regelfall nicht der gesamte Arbeitsvertrag nichtig. Stattdessen gilt an diesem Punkt die gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung, während die übrigen Bestandteile des Arbeitsvertrages davon unberührt ihre Gültigkeit behalten.

Nichtig ist ein Arbeitsvertrag z.B., wenn

- eine der Parteien **geschäftsunfähig** (§ 105 BGB) oder **beschränkt geschäftsfähig** ist (§ 107 BGB),
- einer Partei die Erbringung der Leistung objektiv **unmöglich** ist (§ 275 BGB),
- er gegen die **guten Sitten** (§ 138 Abs. 1 BGB) oder **gegen gesetzliche Arbeits- oder Beschäftigungsverbote** (§ 134 BGB) verstößt.

Während **geschäftsunfähige Personen** (§ 104 BGB) einen Arbeitsvertrag nur durch ihren gesetzlichen Vertreter abschließen können, kann der gesetzliche Vertreter bei **Minderjährigen** die Ermächtigung zum Abschluss des Arbeitsvertrages gem. § 113 BGB erteilen. Der minderjährige Arbeitnehmer gilt dann aufgrund der Erlaubnis seines gesetzlichen Vertreters zur Arbeitsaufnahme als geschäftsfähig zum Abschluss des Arbeitsvertrages und für alle Folgegeschäfte, die verkehrsbüblich und nicht außergewöhnlich sind. Hierzu gehören die Eröffnung eines Girokontos und der Gewerkschaftsbeitritt, nicht jedoch die Aufnahme eines Darlehens bei der Gewerkschaft oder der Abschluss von Berufsausbildungsverträgen.

Der Arbeitsvertrag kann wegen Irrtums (§ 119 BGB), Drohung oder arglistiger Täuschung (§ 123 BGB) angefochten werden (Anfechtung).

Vielmehr muss ein Arbeitnehmer es gegen sich gelten lassen, wenn er die Vertragsverhandlungen aufgrund fehlender Deutschkenntnisse in seiner Muttersprache führt, den Vertrag dann aber "blind" unterschreibt, ohne genaue Kenntnis vom Vertragsinhalt zu haben. Es liegt dann in der eigenen Verantwortung des Mitarbeiters,

sich um eine Übersetzung zu kümmern. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, von sich aus eine übersetzte Vertragsausfertigung zu erstellen. Wirken sich später Verfallsklauseln zum Nachteil des Mitarbeiters aus, weil ihm diese aufgrund fehlender Kenntnisse vom Vertragsinhalt nicht bekannt sind, geht dies nicht zu Lasten des Arbeitgebers – die Ansprüche sind dann verfallen. Es handelt sich auch nicht um überraschende Klauseln, denn der Arbeitnehmer hat durch seine Unterschrift bestätigt, den Vertragsinhalt zur Kenntnis genommen zu haben.

Praxistipp:

Entscheidend sind in diesem Zusammenhang aber immer die Umstände des Einzelfalls. Der Arbeitgeber kann durchaus nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, für eine Übersetzung des Arbeitsvertrages Sorge zu tragen, vor allem, wenn der Mitarbeiter dies verlangt. Eventuell entstehende Kosten dürfen dann nicht dem Mitarbeiter auferlegt werden. In Unternehmen, die einen verantwortungsbewussten Umgang mit ihren Mitarbeitern pflegen, sollte diese Vorgehensweise ohnehin selbstverständlich sein.

Überraschende Klauseln in Formulararbeitsverträgen werden nicht Vertragsbestandteil (vgl. BAG, 29.11.1995 - 5 AZR 447/94). Im vorliegenden Fall ging es um eine vertragliche Ausschlussfrist. Diese wird nach dem o.g. Urteil des BAG dann nicht Vertragsinhalt, wenn sie der Verwender ohne deutlichen Hinweis und ohne drucktechnische Hervorhebung unter falscher oder missverständlicher Überschrift einordnet. Zudem ist die Inhaltskontrolle gem. § 307 ff. BGB zu beachten.

Üblicherweise enthalten Arbeitsverträge jedoch eine Klausel, nach der keine mündlichen Absprachen getroffen wurden und weitere Ergänzungen zum Arbeitsvertrag nur dann wirksam vereinbart sind, wenn sie schriftlich vereinbart wurden.

Der Arbeitsvertrag ist von beiden Parteien zu unterzeichnen. Sodann wird davon ausgegangen, dass er die vertraglichen Vereinbarungen nicht nur richtig, sondern auch **vollständig** wiedergibt. Bezieht sich eine der Parteien auf weitere, nicht im Arbeitsvertrag enthaltene Nebenabreden, so hat sie diese zu beweisen.

Beim Abschluss von neuen Arbeitsverträgen sowie bei der Verwendung von Standardarbeitsverträgen sollten Arbeitgeber eine Änderung des § 309 BGB berücksichtigen, die zum 01.10.2016 in Kraft getreten ist und deren Auswirkungen noch nicht abzusehen sind. Greift ein Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern auf standardisierte Arbeitsverträge zurück, nimmt der Arbeitnehmer die Stellung eines Verbrauchers ein. Somit unterliegen die Regelungen des Arbeitsvertrags als AGB der Inhaltskontrolle der §§ 305 ff. BGB . Soweit sich aus den Besonderheiten des Arbeitsrechts keine Besonderheiten ergeben (§ 310 Abs. 4 S. 2 BGB), sind folglich auch die Klauselverbote des § 309 BGB und damit auch die neu gefasste Nr. 13 auf Arbeitsverträge anwendbar.

Die gesetzliche Neuregelung gilt jedoch nur für ab dem 01.10.2016 geschlossene Arbeitsverträge, nicht dagegen für Altverträge.

Die Gesetzesänderung kann vor allem Auswirkungen auf die Wirksamkeit vertraglicher Ausschlussklauseln haben. Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen verlangen häufig, dass eine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens, häufig drei – sechs Monate, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden, anderenfalls verfallen die Ansprüche. Durch die Änderung des § 309 Nr. 13 BGB ist das Schriftformverlangen in Ausschlussklauseln in einem Vertrag, der nach dem 01.10.2016 geschlossen wurde, unwirksam. Arbeitnehmer können ihre Ansprüche, die einer Ausschlussklausel unterliegen, demnach auch mündlich anmelden, wobei sie unverändert die vereinbarte Frist zu beachten haben.

Arbeitgeber sollten die Regelungen in ihren Standardverträgen deshalb anpassen, sonst könnte ihnen ein zweifacher Nachteil entstehen: Vertragliche Ausschlussfristen, die wie bisher eine schriftliche Geltendmachung der Ansprüche verlangen, sind nach § 309 Nr. 13 BGB zukünftig unwirksam. Die Folge ist, dass Arbeitnehmer ihre Ansprüche auch später, nämlich bis zur dreijährigen Grenze der Verjährung anmelden und einklagen können. Dagegen muss der Arbeitgeber eigene Ansprüche unverändert innerhalb des vertraglich vereinbarten Zeitrahmens gegenüber dem Arbeitnehmer geltend machen, denn der

Arbeitgeber kann sich nicht auf die Unwirksamkeit eigener Klauseln berufen und muss selbst einhalten, was sein von ihm verwendeter Standardarbeitsvertrag vorgibt, auch wenn der Arbeitnehmer nicht daran gebunden ist.

Dagegen wirkt sich die Gesetzesänderung nicht aus auf:

- Das Schriftformerfordernis der Kündigung des Arbeitsvertrages.
- Die ausdrückliche vertragliche Vorgabe, nach der alle Änderungen des Arbeitsvertrages nur wirksam werden, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
- Das Schriftformerfordernis für eine Zustimmung von Nebentätigkeiten bleibt auch wirksam, da diese Verpflichtung den Arbeitgeber und nicht den Arbeitnehmer als Verbraucher trifft, weshalb § 309 Nr. 13 BGB in diesen Fällen nicht zur Anwendung kommt.

Der Arbeitsvertrag kann geändert werden durch beiderseitig einvernehmliche Vertragsänderung oder durch Änderungskündigung .

Im Arbeitsvertrag sollte zweckmäßigerweise vereinbart sein:

- Tätigkeit, Arbeitsbereich (zusätzlich: Zulässigkeit der Übertragung anderer gleichwertiger Aufgaben entsprechend der Qualifikation)
- Beginn der Beschäftigung am
- Unbefristetes oder befristetes Beschäftigungsverhältnis
- Dauer der Probezeit und diesbezügliche Kündigungsfristen; Besondere Kündigungsfristen für das Arbeitsverhältnis danach
- (ggf. Einstellung in welchem Berufsjahr)
- Arbeitszeit, Bereitschaft zu Überstunden (ggf. Arbeitsort).
- Art und Höhe der Vergütung, Zahlungsweise und Fälligkeit (ggf. Aufschlüsselung der Berechnung des Entgelts)
- weitere Zuwendungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13./14. Gehalt, Gratifikationen usw.); Verfahren bei nicht ganzjähriger Beschäftigung des Arbeitnehmers; sonstige Bezüge
- Vermögenswirksame Leistungen, Art und Höhe
- Urlaubsanspruch
- Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung
- Untersagung oder Anzeigepflicht von entgeltlichen Nebentätigkeiten, die den Arbeitseinsatz für diese Beschäftigung beeinträchtigen
- (evtl. Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Praxistipp:

Zulässig ist es auch, wenn sich ein Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vorbehält, dem Mitarbeiter eine andere, seiner Ausbildung, beruflichen und persönlichen Qualifikation entsprechende Tätigkeit zu übertragen, ohne dass es dazu einer Kündigung bedarf (BAG, 03.12.2008 - 5AZR 62/08). Die Übertragung anderer Aufgaben darf aber den Mitarbeiter weder unangemessen benachteiligen oder gar diskriminieren. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls. Zu beachten ist aber, dass der Mitarbeiter durch die Übertragung anderer Aufgaben keinen finanziellen Nachteil erleiden darf. Der Arbeitgeber darf also im Rahmen seines Direktionsrechts andere Aufgaben übertragen, muss aber das Gehalt in unveränderter Höhe weiter zahlen.

Nicht nur in Tarifverträgen , sondern auch in Individualarbeitsverträgen können sogenannte **"Verfallsklauseln"** wirksam vereinbart werden. Diese Klauseln besagen, dass einzelne oder mehrere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis - typischerweise Ansprüche auf Lohn oder Gehalt - verfallen, wenn sie nicht innerhalb bestimmter Fristen nach Fälligkeit, meist Zeitspannen zwischen 2 und 6 Monaten, geltend gemacht werden.

In diesem Zusammenhang entschied das LAG Köln (LAG Köln, 18.11.1996 - 3 Sa 852/96), dass eine arbeitsvertragliche Klausel, nach der Ansprüche innerhalb von **drei Monaten nach Fälligkeit** schriftlich geltend zu machen und innerhalb eines weiteren Monats nach Ablehnung durch den Arbeitgeber

einzuklagen sind, der gerichtlichen Billigkeitsprüfung standhält. Die gesetzte Frist zur Einleitung gerichtlicher Schritte darf aber nicht unangemessen kurz sein und den Mitarbeiter nicht einseitig benachteiligen. Verfallsklauseln sind nach ständiger Rechtsprechung auch teilbar. Wäre die beispielsweise die zweite Frist, innerhalb der die behaupteten Ansprüche beim Arbeitsgericht angemeldet werden müssen, unangemessen kurz, würde dadurch nicht automatisch die gesamte Verfallsklausel nichtig. Der zulässige Teil zur Geltendmachung beim Arbeitgeber bliebe wirksam.

Generell gilt insoweit, dass Verfallsklauseln in der in den branchenüblichen Tarifverträgen geltenden Form auch unbedenklich in den Einzelarbeitsvertrag übernommen werden können.

Praxistipp:

Arbeitnehmern kann nur geraten werden, sich über die tarifvertraglichen Verfallsklauseln genau zu informieren, um mögliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht zu gefährden.