

Kapitel 2

Begründung des Arbeitsverhältnisses

1 Vertragsanbahnung	39
2 Der Arbeitsvertrag	41
3 Pflichten der Vertragsparteien	51
4 Entgeltfragen	63



Kapitel 2

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses birgt vielfältige interessante Rechtsfragen. Schon die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch kann zu ungeahnten Problemen führen. Noch mehr Stolperstellen gibt es im Vorstellungsgespräch, man denke nur an die unzulässigen Fragen an den Bewerber. Und auch wenn es zum Abschluss eines Arbeitsvertrages kommt, ist es wichtig, genauestens über die rechtlichen Grundlagen Bescheid zu wissen. Neben all diesen Themen behandelt dieses Kapitel auch die arbeitsvertraglichen Pflichten der Vertragspartner und legt einen Schwerpunkt auf den Bereich „Entgeltzahlung“, der in der Praxis eine große Rolle spielt.

1 Vertragsanbahnung

Bereits vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags kann es schon zu zahlreichen interessanten arbeitsrechtlichen Fragestellungen kommen.

1.1 Vorstellungsgespräch

Normalerweise wird der Bewerber im Vorstellungsgespräch mit einer ganzen Menge Fragen konfrontiert. Anhand dieser Fragen möchte der Arbeitgeber den Bewerber möglichst genau kennen lernen, um einschätzen zu können, ob er für die Stelle geeignet ist. Nicht selten interessieren Arbeitgeber sich dabei auch für das Privatleben des Bewerbers. Der Bewerber wiederum hat ein berechtigtes Interesse daran, sein Privatleben nicht zu offenbaren, weil dadurch sein Persönlichkeitsrecht verletzt werden kann oder weil er befürchtet, für die Stelle vielleicht nicht mehr so interessant zu sein. Dann entsteht ein Dilemma: Sagt der Bewerber die Wahrheit, läuft er Gefahr, die Stelle nicht zu bekommen. Sagt er die Unwahrheit, muss er – falls das später rauskommt – mit einer Kündigung rechnen. Dieses Spannungsfeld hat die Rechtsprechung erkannt und dadurch gelöst, dass sie nur bestimmte Fragen als zulässig erachtet und dem Bewerber **bei unzulässigen Fragen** ein „**Recht zur Lüge**“ zugesteht. Wenn eine Frage unzulässig ist, kann der Bewerber also folgenlos eine unwahre Antwort geben.

Grenzen

Zum Fragerecht des Arbeitgebers existiert eine **umfangreiche Rechtsprechung**. Hier können nur die wichtigsten Richtlinien wiedergegeben werden: Der Arbeitgeber darf bei der Einstellung grundsätzlich alle Fragen stellen, die sich auf die **Qualifikation und Eignung** der Bewerber für die entsprechende Stelle beziehen. Unzulässig sind Fragen, die sich auf das **Privatleben der Bewerber** oder auf **Persönlichkeitsmerkmale mit Grundrechtsqualität** beziehen. Es sind hierzu folgende Grundsätze entwickelt worden:

Zulässigkeit der Frage

- Die Frage nach dem **bisherigen beruflichen Werdegang** ist zulässig. Allerdings müssen **Angaben zum Wehr- oder Ersatzdienst** nicht gemacht werden. Begründet wird dies mit dem Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung nach Art. 4 Abs. 3 GG. Die Frage nach dem Wehrdienst lässt Rückschlüsse auf die persönliche Einstellung des Bewerbers zu, die aber durch das Persönlichkeitsrecht geschützt ist.
- Die Frage nach dem **Familienstand** ist unzulässig, da sie die private Lebensführung berührt. Sind eventuell Kinder vorhanden und handelt es sich bei dem Bewerber noch dazu um eine Frau, so kann dies Vorurteile begründen über die Leistungsfähigkeit der Bewerberin. Angaben über Familienstand und Kinderzahl sind daher erst nach der Einstellung zu machen.

- Das **bisherige Gehalt** muss nicht wahrheitsgemäß genannt werden, wenn die bisherige Vergütung nicht als Mindestvergütung für die neue Stelle gefordert wird. Im Außendienst kann jedoch die Frage nach **erzielten Provisionen** zulässig sein, weil sie einen Rückschluss auf die Leistungsfähigkeit des Bewerbers zulässt.
- Die Frage nach einer **Gewerkschaftszugehörigkeit** ist grundsätzlich unzulässig wegen des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit. Eine Ausnahme gilt, wenn eine Tätigkeit bei einer Gewerkschaft beziehungsweise bei einer Partei angestrebt wird.
- Die Frage nach **Krankheiten** ist grundsätzlich unzulässig, da sie in die Intimsphäre eingreift. Eine Ausnahme besteht dann, wenn sich die Krankheit auf die vorgesehene Tätigkeit auswirken kann.
- Wegen des Grundrechts der Religionsfreiheit (Art. 4 Abs. 1 GG) ist die Frage nach der **Religionszugehörigkeit** unzulässig. Eine Ausnahme besteht aber, wenn eine Tätigkeit bei einer Religionsgemeinschaft angestrebt wird.
- Die Frage nach einer **Schwangerschaft** ist unzulässig, weil sie Frauen diskriminiert. Eine Ausnahme besteht nur, wenn die Frage bei objektiver Betrachtung dem Schutz des ungeborenen Lebens dient (etwa bei einer Bewerbung in einem Röntgenlabor wegen des Umgangs mit Radioaktivität).
- Die Frage nach der **Schwerbehinderteneigenschaft** ist zulässig, weil mit dem Schwerbehindertenstatus zahlreiche Rechtsfolgen verbunden sind, welche der Arbeitgeber zu beachten hat.
- Die Frage nach den **Vermögensverhältnissen** ist unzulässig. Nur wenn zahlreiche Lohnpfändungen bestehen und der Bewerber sich um eine Stelle bewirbt, bei der er mit beträchtlichen Geldsummen zu tun hat, soll sie zulässig sein.
- **Vorstrafen** müssen nur bei einer Bewerbung um eine Stelle im Außendienst wahrheitsgemäß angegeben werden, und nur dann, wenn es sich um Vermögensdelikte handelt.
- Die Frage nach einem **bestehenden Wettbewerbsverbot** ist zulässig. Grund hierfür ist der Umstand, dass der frühere Arbeitgeber sonst Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitnehmer erheben würde und gegebenenfalls auch gerichtlich gegen diesen vorgehen kann.

Beispiel für eine unzulässige Frage

Der Arbeitgeber fragt eine Bewerberin im privaten Sicherheitsgewerbe nach ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, ihren Vorstrafen (Vermögensdelikte) und nach einer bestehenden Schwangerschaft. Vorliegend ist nur die Frage nach den Vorstrafen (Vermögensdelikte) zulässig. Bei den anderen beiden Fragen hat die Bewerberin ein Recht zur Lüge.



1.2 Ersatz der Bewerbungskosten

Im Normalfall werden Bewerber eingeladen, sich persönlich beim potentiellen Arbeitgeber vorzustellen. Der Arbeitgeber hat dabei dem Bewerber die Bewerbungskosten zu erstatten (§ 670 BGB analog). Es sind jedoch nur die „üblichen Kosten“ zu ersetzen, doch was sind „übliche Kosten“? Im Regelfall ist dies das **preiswerteste öffentliche Verkehrsmittel** (etwa eine Bahnfahrkarte 2 Klasse). Der Arbeitgeber hat aber dann keine Kosten zu ersetzen, wenn er vorher ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass der Bewerber selbst die Kosten zu tragen hat. **Arbeitslose Bewerber** können gemäß § 46 SGB III einen Zuschuss zu den Bewerbungskosten von der Agentur für Arbeit erhalten (maximal werden jährlich 260 € übernommen).

Fahrtkostenerstattung

Beispiel zur Kostentragung des Arbeitgebers

Eine Arbeitnehmerin aus Hamburg wird zu einem Bewerbungsgespräch nach München eingeladen. Der Arbeitgeber hat im Einladungsschreiben die Frage der Reisekosten nicht angesprochen. Die Arbeitnehmerin hat deshalb Anspruch auf Erstattung der Kosten für eine Bahnfahrkarte von Hamburg nach München und zurück.



2 Der Arbeitsvertrag

Wenn Bewerbungsverfahren und Vertragsverhandlungen erfolgreich verlaufen sind, kommt es zum Vertragsschluss. Auch dabei kann es zu vielen Fehlern kommen. Wenn bei Vertragsschluss ein Fehler unterläuft, ist zu prüfen, welche Auswirkungen der Fehler hat und ob der Vertrag beispielsweise überhaupt wirksam abgeschlossen wurde. Besonders problematisch ist es, wenn Minderjährige Vertragspartner werden sollen. Wenn dann ein Fehler erst nach Arbeitsantritt bekannt wird und zur Unwirksamkeit des Vertrages führt, kommt noch die Frage hinzu, ob der bisher geleistete Lohn zurückbezahlt werden muss.

2.1 Zustandekommen und Vertragsschluss

Grundsatz der Vertragsfreiheit

Für den Abschluss eines Arbeitsvertrages gilt das Prinzip der Vertragsfreiheit (§ 105 GewO). Das heißt, der Arbeitgeber ist frei in der Entscheidung, **ob und mit wem** er ein Vertragsverhältnis eingeht. Es gibt aber zahlreiche Regelungen, die sich auf die so genannte Abschlussfreiheit auswirken (zum Beispiel die Quotenregelung bezüglich schwerbehinderter Mitarbeiter). Die Nichtbegründung der entsprechenden Arbeitsverhältnisse kann Sanktionen zur Folge haben (zum Beispiel im Schwerbehindertenrecht die Zahlung einer Ausgleichsabgabe). Gesetzliche **Abschlussgebote** gibt es auch. Sie bestehen insbesondere zugunsten schutzbedürftiger Personengruppen, wobei auch hier in der Regel keine Verpflichtung dazu besteht, das Arbeitsverhältnis mit einem bestimmten Stellenbewerber zu begründen. Es handelt sich um Gebote, nicht um Zwänge. Beispiele für Abschlussgebote finden sich in § 611a Abs. 1 BGB, Art. 141 Abs. 4 EGV und § 71 Abs. 1 SGB IX.

Schriftform + Aushändigung

Ein Arbeitsvertrag muss nach § 2 NachwG schriftlich abgefasst werden. In der Vertragsurkunde müssen die so genannten **wesentlichen Vertragsbedingungen** geregelt sein. Der Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch darauf, dass ihm eine Ausfertigung des Vertrags binnen eines Monats nach Vertragsschluss ausgehändigt wird.

In der Praxis, insbesondere bei kleineren Unternehmen oder in Handwerksbetrieben, wird häufig kein schriftlicher Arbeitsvertrag verfasst. Diese **Nichteinhaltung des NachwG** hat aber keine Auswirkungen auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Das ergibt sich schon daraus, dass das Gesetz selbst keine Folgen für die Nichtbeachtung des Gesetzes vorschreibt. Der Gesetzgeber hat mit der Regelung des Nachweises das Ziel verfolgt, die **Beweisführung** in einem eventuellen späteren Arbeitsgerichtsverfahren, in dem es auf den Vertragsinhalt ankommt, zu erleichtern. Gegen gesetzliche Folgen bei Nichteinhaltung spricht auch der Gedanke, dass ein Arbeitnehmer, der kurz nach dem Abschluss des mündlichen Arbeitsvertrags einen schriftlichen Arbeitsvertrag einklagt, mit einer Kündigung zu rechnen haben könnte, weil er dem Arbeitgeber bereits hier „unangenehm“ auffällt. Gegen eine solche Kündigung könnte der Arbeitnehmer im Regelfall nicht vorgehen, denn in den ersten sechs Monaten findet – ungeachtet des Vorliegens einer eventuellen Probezeit – das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung.

2.2 Mindestinhalt

Mindestinhalt

Grundsätzlich ist der Arbeitsvertrag schriftlich mit den Inhalten abzuschließen, die in § 2 Abs. 2 Satz 2 NachwG aufgeführt sind. Zweck dieser Vorschrift ist es, über den Vertragsinhalt möglichst viel Klarheit zu schaffen. Ein Arbeitsvertrag kommt aber auch immer dann zustande, wenn sich die

Parteien über die Vergütung und den Arbeitsinhalt einigen, auch mündlich. Sollten zu einzelnen Punkten keine besonderen Regelungen getroffen worden sein, ergibt sich der weitere Inhalt des Arbeitsvertrags aus Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen etc.

Merke

Die Mindestinhalte der Niederschrift nach § 2 Abs. 2 Satz 2 NachwG sind:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei Befristungen: vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- Arbeitsort bzw. der Hinweis, dass eine Beschäftigung an verschiedenen Orten erfolgen kann,
- kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- vereinbarte Arbeitszeit,
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.



2.3 Besonderheiten bei Minderjährigen

Beim Vertragsabschluss mit Minderjährigen ist zu beachten, dass sie nach Vollendung des 7. Lebensjahrs und bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs **beschränkt geschäftsfähig** sind. Dies bedeutet, dass sie nicht alleine einen wirksamen Vertrag schließen können. Vielmehr müssen die **Erziehungsberechtigten**, also meist die Eltern, **dem Vertragsabschluss zustimmen**. Die Zustimmung kann vor dem Vertragsabschluss (so genannte Einwilligung) oder nach dem Vertragsabschluss (so genannte Genehmigung) erfolgen. Liegt bei Vertragsschluss die Zustimmung nicht vor, so ist der Vertrag schwebend unwirksam, er entfaltet also so lange keine Rechtswirkungen, bis die Eltern ihn genehmigen. Dies ändert sich auch nicht etwa dadurch, dass der Arbeitgeber von der Minderjährigkeit nichts wusste. Der gute Glaube des Arbeitgebers daran, dass sein Vertragspartner volljährig ist, wird nicht geschützt.

Sonderregeln



Beispiel für einen unwirksamen Vertragsschluss

Ein Arbeitgeber schließt einen Vertrag mit einem 15-Jährigen ohne zu wissen, dass dies rechtlich nicht möglich ist. Die Eltern des 15-Jährigen genehmigen den Arbeitsvertrag nicht.

Da der gute Glaube des Arbeitgebers an die Volljährigkeit nicht geschützt ist, ist der Arbeitsvertrag unwirksam.

2.4 Fehlerhafte Arbeitsverhältnisse

Fehler beim Vertragsschluss

Beim Abschluss eines Arbeitsvertrags können Fehler unterlaufen, die zur Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses führen. Ein in der Praxis wichtiger Fall ist der oben dargestellte Vertragsschluss mit Minderjährigen. Wenn die Vertragsparteien den Mangel erst im Nachhinein entdecken, also erst nachdem der Arbeitnehmer bereits die Arbeit aufgenommen hat, taucht das Problem auf, wie man das Arbeitsverhältnis, das zwar faktisch durchgeführt wurde, aber unwirksam ist, wieder „rückgängig“ machen kann. Der gezahlte Lohn könnte zwar zurückgegeben werden, bei der geleisteten Arbeit ist das aber nicht möglich.

Für diese Fälle hat die Rechtsprechung die so genannten **Grundsätze des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses** entwickelt. Diese kommen zur Anwendung, wenn die folgenden Voraussetzungen zugleich vorliegen.



Voraussetzungen für die Anwendung der Grundsätze über fehlerhafte Arbeitsverhältnisse

- Beim Abschluss des Arbeitsvertrags muss ein Fehler unterlaufen sein (zum Beispiel Abschluss durch Minderjährige ohne Zustimmung der Eltern, Willens- und/oder Erklärungsmängel, Abschluss des Arbeitsvertrags durch Vertreter ohne Vertretungsmacht, Anfechtung des Arbeitsvertrags).
- Der Arbeitnehmer muss seine Arbeit bereits aufgenommen haben. Sollte dies nicht der Fall sein, so ist eine Rückabwicklung ohne weiteres möglich. Daher bedarf es dann der Konstruktion des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses nicht.
- Der Behandlung als fehlerhaftes Arbeitsverhältnis dürfen keine öffentlichen Interessen bzw. der vorrangige Schutz der Beteiligten entgegenstehen (etwa ein Verstoß gegen Gesetze oder gegen die guten Sitten).

Auswirkungen

Wenn die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen, wird das fehlerhafte Arbeitsverhältnis für die Zeit bis zur Feststellung der Unwirksamkeit wie ein wirksames Arbeitsverhältnis behandelt. Es besteht dann lediglich **keine Bin-**

dung für die Zukunft, das heißt, das fehlerhafte Arbeitsverhältnis ist jederzeit einseitig, form- und fristlos beendbar.

Beispiel für die Fehlerbehebung

Ein 16-jähriger Schüler nimmt einen Ferienjob an, obwohl seine Eltern damit nicht einverstanden sind. Nachdem er drei Wochen gearbeitet hat, wird ihm die weitere Arbeit von seinen Eltern verboten. Der Schüler kann das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden und behält trotzdem für die drei Wochen Arbeit den Anspruch auf den vereinbarten Lohn.



2.5 Anfechtung des Arbeitsvertrages

Manchmal wird ein Arbeitsvertrag geschlossen, bei dem eine Vertragspartei sich über eine grundlegende Voraussetzung geirrt hat. Wenn sie diesen Irrtum später bemerkt, will sie sich normalerweise wieder vom Vertrag lösen. Dann kann sie den Vertrag anfechten. Nicht jeder Irrtum berechtigt aber zur Anfechtung, da ansonsten ein zu ungewisser Rechtszustand herrschen würde. Vielmehr kann nur bei bestimmten Irrtümern angefochten werden:

- **Inhaltsirrtum**, das ist ein Irrtum über die Erklärungsbedeutung („der Erklärende weiß, was er sagt, aber nicht, was er damit sagt“, § 119 Abs. 1 1. Alt. BGB).
- **Erklärungsirrtum**, das ist ein Irrtum bei der Willensäußerung („der Erklärende wollte das, was er sagte, gar nicht sagen“, § 119 Abs. 1 2. Alt. BGB).
- **Eigenschaftsirrtum**, das ist ein Irrtum bei der Willensbildung („der Erklärende hat falsche Vorstellungen von der Person/Sache“, § 119 Abs. 2 BGB).

Beispiel für eine Anfechtung

Ein Arbeitgeber will fünf Arbeitnehmer einstellen. Er bekommt auf seine Stellenausschreibung 300 Bewerbungen. Aufgrund der Masse der Unterlagen gibt er versehentlich einem falschen Bewerber eine Einstellungszusage, die der Arbeitnehmer sofort annimmt. Hier kann der Arbeitgeber den geschlossenen Arbeitsvertrag nach § 119 Abs. 1 1. Alt. BGB anfechten.



Weitere Fälle der Anfechtung sind die **arglistige Täuschung** (§ 123 Abs. 1 1. Alt. BGB) sowie die **widerrechtliche Drohung** (§ 123 Abs. 1 2. Alt. BGB). Eine arglistige Täuschung kommt immer dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer zulässige Fragen des Arbeitgebers bei der Einstellung unwahr beantwortet (siehe dazu Kapitel 2 Abschnitt 1.1).

Wirkung für die Zukunft

Die Anfechtung hat zur Folge, dass der Arbeitsvertrag **als von Anfang an nichtig** anzusehen ist (§ 142 Abs. 1 BGB). Folge hiervon ist, dass die beiderseitig erbrachten Leistungen rückabzuwickeln, also sozusagen zurückzugeben sind. Während das gezahlte Entgelt (sofern es noch vorhanden ist) relativ leicht zurückgegeben werden kann, fällt dies bei der geleisteten Arbeit wesentlich schwerer. Aus diesem Grund nimmt die Rechtsprechung **keine Rückwirkung** der Anfechtung an, sondern geht davon aus, dass das Arbeitsverhältnis **für die Zukunft beendet** ist, das bedeutet, die geleistete Arbeit und der Lohn für die geleistete Arbeit müssen nicht zurückgegeben werden. Nur in dem Fall, dass das Arbeitsverhältnis bereits in der Vergangenheit außer Vollzug gesetzt wurde, kann eine begrenzte Rückwirkung angenommen werden.



Beispiel zur Rückwirkung bei der Anfechtung

Ein Arbeitnehmer hat seinen Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags als Werttransportfahrer arglistig über seine Vorstrafen (Unterschlagung und Betrug) getäuscht. Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1.5. Der Arbeitnehmer ist ab 1.10. arbeitsunfähig erkrankt. Am 15.10. entdeckt der Arbeitgeber die Täuschung. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis (teilweise) rückwirkend anfechten. Demnach ist das Arbeitsverhältnis am 1.10. beendet.

2.6 Besondere arbeitsvertragliche Regelungen

Neben den gesetzlichen Mindestinhalten finden sich im Arbeitsvertrag häufig auch bestimmte Standardformulierungen, die regelmäßig zu rechtlichen Problemen führen, so genannte Klauseln. Dies passiert deshalb, weil der Arbeitgeber meist versucht möglichst solche Regelungen durchzusetzen, die für ihn von Vorteil sind.

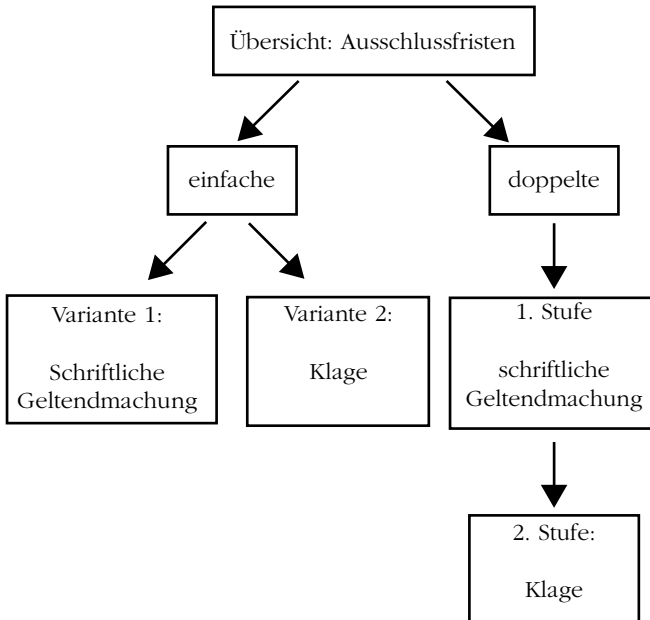
Ausschlussfristen

Ein wichtiges Thema im Zusammenhang mit Klauseln sind die so genannten **Ausschlussfristen**. Mit diesen wollen Arbeitgeber erreichen, dass Ansprüche nur in einer bestimmten Form und nur innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden können. Diese Klauseln führen vor dem Arbeitsgericht oft zu unangenehmen Überraschungen.

Praxisfall Ausschlussfristen

Grundsätzlich verjähren arbeitsrechtliche Ansprüche nach drei Jahren. Vor allem Arbeitgeber wollen aber meist möglichst schnell Klarheit über das Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen haben. Deshalb regeln die Ausschlussfristen, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Solche Fristen können in Arbeitsverträgen, in Betriebsvereinbarungen

sowie in Tarifverträgen vereinbart werden. Ausschlussfristen kommen in **zwei Formen** vor: einfache oder zweifache (doppelte).



Bei den einfachen Ausschlussfristen muss eine Vertragspartei ihre Ansprüche schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei innerhalb einer bestimmten Frist geltend machen.

Anders ist es dagegen bei den zweifachen Ausschlussfristen. Diese sehen vor, dass Ansprüche zunächst innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden müssen. Wenn die andere Partei darauf nicht reagiert oder die Ansprüche ablehnt, müssen die Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist beim Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Beispiel für die Formulierung einer einfachen Ausschlussfrist

“Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.“





Beispiel für die Formulierung einer doppelten Ausschlussfrist

“Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Äußert sich der Verpflichtete nicht oder lehnt er die Ansprüche ab, so ist der Anspruchsinhaber verpflichtet, seine Ansprüche binnen einer weiteren Frist von zwei Monaten gerichtlich geltend zu machen.”

Das Aus für Ansprüche

Beide Formen der Ausschlussfrist haben gemeinsam, dass die jeweilige Arbeitsvertragspartei ihre Ansprüche innerhalb der vereinbarten Frist in der vereinbarten Form geltend machen muss. Wird die Frist oder die vorgeschriebene Form nicht eingehalten, so **verfallen die Ansprüche vollständig**. Im Regelfall gehen Ausschlussfristen zulasten der Arbeitnehmer (etwa bei Lohn, Überstunden, Urlaubsgeld). Nur bei Sachverhalten, die zu einer Haftung des Arbeitnehmers führen können, sind Ausschlussfristen auch für Arbeitnehmer von Vorteil.

Gebrauch von Geschäftsgegenständen

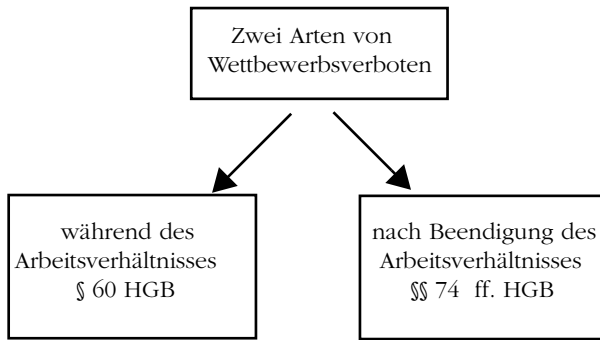
Rückgabe

Besondere Probleme tauchen in der Praxis häufig im Zusammenhang mit **Dienstwagen** oder **Mobiltelefonen** auf, die vom Arbeitgeber gestellt werden. Ein Anspruch auf Überlassung derartiger Arbeitsmittel besteht nur dann, wenn eine besondere vertragliche Regelung dazu existiert. Dann ist zunächst zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer nur die **betriebliche** oder auch die **private Nutzung** gestattet ist. Im ersten Fall kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsmittel jederzeit ohne Folgen wieder entziehen. Im letzteren Fall ist zu beachten, dass der geldwerte Vorteil des Arbeitnehmers zu versteuern ist. Zudem hat der Arbeitnehmer einen Nutzungsanspruch (nach Ausspruch der Kündigung) bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Ausnahmen davon bestehen insbesondere bei einem vereinbarten Widerrufsvorbehalt des Arbeitgebers sowie bei längerer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer rechtswidrig die Nutzung entzieht, also ohne berechtigten Grund, hat der Arbeitnehmer einen **Schadensersatzanspruch**.

Wettbewerbsverbot

Gegensätzliche Interessen

Der Arbeitgeber hat im Regelfall ein Interesse daran, dass der Arbeitnehmer nur für ihn und nicht auch für etwaige Konkurrenten tätig wird. Vor allem in den Bereichen IT sowie Forschung und Entwicklung ist dies oft ein Thema. Ein Wettbewerbsverbot gilt häufig nicht nur während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, sondern oft auch für eine bestimmte Zeit nach der Beendigung. Es sind also **zwei Konstellationen** zu unterscheiden.



Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer in keiner Weise, also weder als Selbständiger noch als Angestellter in Wettbewerb zu seinem Arbeitgeber treten. Hierzu besteht zwar keine ausdrückliche gesetzliche Regelung, jedoch wird der Rechtsgedanke des § 60 HGB entsprechend herangezogen. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Wettbewerb gestattet hat. Aus Beweisgründen sollte sich der Arbeitnehmer immer eine schriftliche Zustimmung einholen.

Kein Wettbewerb während des Arbeitsverhältnisses

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht grundsätzlich **kein Wettbewerbsverbot**, das heißt, der Arbeitnehmer kann seine Arbeitskraft weiterhin frei verwerten. Lediglich die **Geschäfts-** und Betriebsgeheimnisse seines früheren Arbeitgebers muss er wahren. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht aber dann, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot **vereinbart** hat. Ein solches ist aber nur dann wirksam, wenn es exakt die gesetzlichen Vorgaben der §§ 74 ff. HGB einhält.

Wettbewerb nach dem Ausscheiden

Voraussetzungen für ein wirksames Wettbewerbsverbot

- Schriftliche Vereinbarung der Wettbewerbsabrede
- Aushändigung einer Vertragsurkunde an den Arbeitnehmer
- Erforderlichkeit des Verbots zum Schutz berechtigter Interessen des Arbeitgebers
- Keine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers nach Zeit, Ort und Gegenstand
- Dauer des Verbots nicht länger als zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Zahlung einer so genannten Karenzentschädigung an den Arbeitnehmer. Hierbei handelt es sich um eine monatliche Zahlung während der Laufzeit des Wettbewerbsverbots, die mindestens die Hälfte des bisherigen Gehalts des Arbeitnehmers ausmachen muss.



Probezeit

Keine Probezeit ohne Vereinbarung

Bevor man sich „endgültig bindet“, wird häufig eine Probezeit vereinbart, um einen neuen Vertragspartner und dessen Arbeitsweise kennen zu lernen. Es ist wichtig zu wissen, dass eine Probezeit immer vereinbart werden muss, sie tritt also **nicht automatisch** ein. Eine solche Vereinbarung kann im Arbeitsvertrag, in Betriebsvereinbarungen oder in Tarifverträgen geregelt sein.

Regeln für die Probezeit

Wenn eine Probezeit vereinbart wird, können die Vertragspartner auch eine besondere **Kündigungsfrist** während der Probezeit bestimmen. Diese darf aber zwei Wochen nicht unterschreiten. Haben die Vertragspartner keine Kündigungsfrist bestimmt, dann tritt die gesetzliche Regelung ein. Diese sieht während der Probezeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen vor (§ 622 Abs. 3 BGB).

Die Vertragspartner können die **Dauer der Probezeit** selbst bestimmen, es gibt aber eine gesetzliche Obergrenze von sechs Monaten, die zu beachten ist. Nicht selten möchte ein Arbeitgeber die Probezeit aber verlängern, beispielsweise dann, wenn der Arbeitnehmer während der Probezeit krank war und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer deshalb nicht ausreichend kennen lernen konnte. Früher gab es deswegen häufig Klauseln im Arbeitsvertrag, die bestimmten, dass sich die Probezeit um die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer – egal aus welchem Grund – nicht gearbeitet hat, verlängert. Solche **pauschalen Klauseln** werden aber mittlerweile von der Rechtsprechung als **unwirksam** angesehen. Nur in ganz bestimmten Konstellationen hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Probezeit eines Arbeitnehmers zu verlängern.



Beispiel für die Verlängerung der Probezeit

Ein Arbeitnehmer war während seiner sechsmonatigen Probezeit aufgrund eines unverschuldeten Verkehrsunfalls vier Monate arbeitsunfähig erkrankt. In diesem Fall konnte der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht ausreichend prüfen, so dass eine Verlängerung der Probezeit zulässig ist.

Vertragsstrafen

Sanktion durch Vertragsstrafe

Häufig findet man in Arbeitsverträgen folgende Klausel, die allerdings in letzter Zeit erheblich umstritten ist: „Der Mitarbeiter verpflichtet sich, für den Fall der rechtswidrigen und schuldhaften Verletzung des Vertrages durch Nichtaufnahme der Arbeit, vertragswidrige Beendigung sowie bei Verstößen gegen das Wettbewerbsverbot, eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Brutto-Monatslohn zu zahlen. Dieser entspricht dem durchschnittlichen Brutto-

Gehalt der letzten drei Monate. Weitergehender Schadensersatz der Firma bleibt vorbehalten.“

Solche Klauseln nennt man Vertragsstrafen. Bislang war im Arbeitsrecht unumstritten, dass Vertragsstrafen bis zur Höhe eines Brutto-Monatsgehalts wirksam sind. Mit der Schuldrechtsreform wurden diese Regelungen aber zweifelhaft, denn das Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen, mit dem solche Vertragsklauseln geprüft werden, ist seitdem im BGB aufgenommen und auch auf Arbeitsverträge anwendbar (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB). Bei der Prüfung sind allerdings die „Besonderheiten des Arbeitsrechts angemessen zu berücksichtigen“. Vor diesem Hintergrund wird einerseits die Auffassung vertreten, dass solche Vertragsstrafen wegen § 309 Nr. 6 BGB unwirksam sind. Vertreter der anderen Ansicht meinen, dass Vertragsstrafen zu den althergebrachten Grundsätzen des Arbeitsrechts gehören und deshalb wegen § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB auch weiterhin anzuerkennen sind. Das Bundesarbeitsgericht hat zwischenzeitlich entschieden, dass Vertragsstrafen bis zur Höhe von einem Brutto-Monatsgehalt nach wie vor wirksam vereinbart werden können.

Die Regelung ist im Fluss

3 Pflichten der Vertragsparteien

Die Pflichten der Vertragsparteien sind unter anderem im Arbeitsvertrag geregelt. Eine der wichtigsten Regelungen betrifft die Lohnzahlung des Arbeitgebers als Gegenleistung für die Arbeit des Arbeitnehmers. Interessante Einzelfragen sind in diesem Zusammenhang beispielsweise, welche Lohnarten (Zeitlohn, Akkordlohn, Prämien etc.) es gibt und wie der Arbeitgeber den Lohn abzurechnen hat. Zudem tauchen in der Praxis häufig Fragen der Verjährung und des Schutzes des Lohns bei Insolvenz, bei Pfändung und bei Aufrechnungen auf. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erschöpfen sich jedoch nicht alleine darin, vielmehr hat die Rechtsprechung weitere Rechte und Pflichten der Vertragsparteien entwickelt. Von Bedeutung ist insbesondere die so genannte Treuepflicht, die besagt, dass jede Partei in bestimmten Grenzen auch dann die Interessen der anderen Partei wahrzunehmen hat, wenn sie nicht ausdrücklich vertraglich geregelt sind.

3.1 Haupt- und Nebenpflichten

Der Arbeitsvertrag ist als Dienstvertrag im Sinne von § 611 BGB anzusehen. Er begründet Haupt- und Nebenleistungspflichten.