

## Newsletter Arbeitsrecht 09/2008 – Schwerpunkt Arbeitsvertrag

### Teil I

Lieber Leserin,  
lieber Leser,

nahezu jeden Tag sehe ich neue Arbeitsverträge. Je nach Branche sind die Verträge unterschiedlich und müssen es auch sein. Problematisch wird es aber, wenn gar kein Arbeitsvertrag existiert oder in einem Arbeitsvertrag zu wenig geregelt ist. Häufig sind Arbeitsverträge auch veraltet: Ein dreißigjähriger Vertrag ist nicht mehr auf dem neuesten Stand der Rechtsprechung. Und schließlich sollte man sich vor der Verwendung unklarer und falscher Klauseln hüten. Wer diese Grundsätze nicht berücksichtigt, befindet sich schnell im Streit und schließlich vor dem Arbeitsgericht. Gerade nach einer Kündigung scheuen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr, in medias res zu gehen. Dann ist es nützlich, einen Arbeitsvertrag zu haben, der die Rechte der Parteien eindeutig und richtig regelt.

Mit diesem Newsletter möchte ich Ihnen einen kurzen Überblick über das Arbeitsvertragsrecht geben. Dabei werde ich die Frage klären, ob man überhaupt einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen muss. Außerdem geht es um die Frage, was passiert, wenn Klauseln des Vertrages unwirksam sind.

Herzliche Grüße aus Hamburg

Ihr Christian Oberwetter

## I. Muss ein Arbeitsvertrag zwingend schriftlich abgeschlossen werden?

Nein, grundsätzlich nicht. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Abschluss, Inhalt und Form des Arbeitsvertrags frei bestimmen, soweit nicht **zwingende gesetzliche oder tarifliche Vorgaben** bestehen oder eine **Betriebsvereinbarung** entgegensteht.

Um es abzukürzen: Der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages lohnt sich in jedem Fall. Mündliche Vereinbarungen sind schnell vergessen und wer erinnert sich mehrere Jahre nach dem Vertragsschluss noch, was man damals genau besprochen hat?

Zudem existiert das sogenannte **Nachweisgesetz**. In diesem Gesetz ist geregelt, dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die **wesentlichen Vertragsbedingungen** schriftlich niederzulegen hat. Das Dokument muss er unterzeichnen und dem Arbeitnehmer aushändigen.

Was muss der Arbeitgeber nach dem Gesetz regeln? Nun zunächst einmal so profane Dinge wie die Eckdaten des Arbeitsverhältnisses: Name und Anschrift der Parteien sowie das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses. Aber auch den Arbeitsort, die zu leistende Tätigkeit, das Gehalt, die vereinbarte Arbeitszeit und einiges andere.

Was aber passiert, wenn der Arbeitgeber weder einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer schließt noch seine Pflichten nach dem Nachweisgesetz erfüllt? Nun, zunächst einmal kann sich der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber **schadensersatzpflichtig** machen. Das gilt vor allem, wenn der Arbeitgeber nicht auf eine bestehende **tarifliche Ausschlussfrist** hinweist und der Arbeitnehmer aus diesem Grunde seine Rechte nicht mehr geltend machen kann. Aber mehr noch: Streiten sich die Parteien vor dem Arbeitsgericht, so kann es sich für den Arbeitgeber als sehr nachteilig erweisen, wenn er die wesentlichen Vertragsbedingungen nicht niedergelegt hat.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer behauptet vor Gericht, ihm stünde ein Gehalt von 3.500 Euro zu. Der Arbeitgeber erklärt, man hätte sich auf 3.200 Euro geeinigt. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt es ebenso wenig wie eine Zusammenfassung des Arbeitgebers über die wesentlichen Vertragsbedingungen. In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber durch die Nichterfüllung der Nachweispflichten die Sachverhaltsaufklärung zum Nachteil des Arbeitnehmers erschwert. Für den Arbeitnehmer ergeben sich in diesem Fall gewisse Beweiserleichterungen, die dazu führen können, dass das Gericht dem Arbeitnehmer Recht gibt.

## **II. Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich?**

Es ist so wie bei jedem anderen Vertrag: Einigen sich die Parteien auf einen bestimmten Inhalt, so müssen sie sich daran festhalten lassen. Das gilt allerdings nicht immer: Ein „Knebelvertrag“ kann **nichtig** sein und daher unwirksam.

Vereinbaren die Parteien zum Beispiel, dass ein Stundenlohn von zwei Euro gezahlt wird, so kann eine **Sittenwidrigkeit** des Vertrages vorliegen.

Ein Arbeitsvertrag kann seine Wirkung verlieren, wenn er mit Recht **angefochten** wird. Das ist der Fall, wenn eine Vertragspartei bei Abschluss des Arbeitsvertrages **arglistig getäuscht** wird. Ist jemand vorbestraft, weil er in seiner Tätigkeit als Kassierer Geld unterschlagen hat und erklärt er bei einer Bewerbung auf eine solche Stelle, er sei nicht vorbestraft, so liegt eine arglistige Täuschung des Arbeitgebers nahe. Erfährt der Arbeitgeber von der Täuschung, so kann er seine damalige Erklärung anfechten und den Vertrag damit unwirksam machen. Im Ergebnis so etwas ähnliches wie eine fristlose Kündigung.

## **III. Können auch Teile des Arbeitsvertrages unwirksam sein?**

Ja. Das kommt sogar häufiger vor als der Fall, dass der gesamte Arbeitsvertrag nichtig ist. Grund: Seit dem Jahre 2002 ist das Recht, welches für **Allgemeine Geschäftsbedingungen** gilt, im wesentlichen auch auf Arbeitsverträge anzuwenden. Das bedeutet, dass einzelne Klauseln eines Arbeitsvertrages unwirksam sein können. Voraussetzung für die Anwendung des AGB-Rechts ist zunächst, dass der Vertrag nicht im Einzelfall verfasst wurde, sondern für eine **Vielzahl von Fällen** gelten soll.

Das ist in der betrieblichen Praxis der Fall. Es wird mit Vordrucken gearbeitet, bei denen vielfach nur noch die Beschreibung der Tätigkeit und das Gehalt eingesetzt werden muss. Dann aber ist AGB-Recht anwendbar und der Arbeitgeber muss darauf achten, keine Klauseln zu verwenden, die von den Gerichten (vor allem vom Bundesarbeitsgericht) als unwirksam angesehen werden. Zu einzelnen unwirksamen Klauseln werden wir im nächsten Newsletter kommen.

#### **IV. Aktuelle Rechtsprechung**

##### **Ganz, gar nicht oder teilweise? (BAG, Urt. v. 12.3.2008 - 10 AZR 152/07)**

**Ist der zweite Teil einer arbeitsvertraglichen Klausel über eine Ausschlussfrist unwirksam, so kann dennoch der erste Teil der Klausel wirksam bleiben, wenn die Klausel insgesamt sprachlich und sachlich teilbar ist.**

Im betreffenden Fall hatte der Arbeitnehmer ausstehende Zahlungen gerichtlich geltend gemacht. Im Arbeitsvertrag war allerdings eine Ausschlussklausel vorhanden. Danach sollten zum einen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag nach Ablauf von drei Monaten verfallen, wenn sie nicht schriftlich geltend gemacht werden und zum anderen diese Ansprüche binnen eines Monats nach Ablehnung gerichtlich geltend zu machen sein. Der Arbeitnehmer hatte die Drei-Monats-Frist versäumt. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der erste Teil der Klausel mit der Frist von drei Monaten den gesetzlichen Anforderungen genüge. Es sei unerheblich, dass im zweiten Teil der Klausel die Frist von einem Monat zu kurz bemessen sei und sie daher unwirksam sei. Der erste Teil der Klausel bleibe sprachlich und sachlich eigenständig und verständlich, auch wenn der unwirksame Teil der Klausel gestrichen würde.

**Anm. RA Oberwetter:** Wir haben es in dieser Entscheidung mit einem gewissen Novum zu tun. Grundsätzlich gilt im AGB-Recht, dass Regelungen, die unwirksam sind, insgesamt keine Anwendung finden und nicht etwa der Teil erhalten bleibt, der für sich gesehen noch wirksam ist. Das soll verhindern, dass der Verfasser von Verträgen eine Fülle von unwirksamen Klauseln in den Vertrag aufnimmt mit dem Wissen, dass die Gerichte den Vertrag auf das gerade noch zulässige Maß

zurechtstutzen werden. Auch wenn mit dieser Entscheidung nun der Weg in eine andere Richtung gegangen wird, muss eine Aufhebung des Prinzips nicht befürchtet werden. Die Entscheidung steht in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des AGB-Rechts, welches klare und transparente Klauseln fordert. Wenn ein deutlich abgegrenzter Teil einer Klausel wirksam ist, so kann die Unwirksamkeit eines anderen Teils den wirksamen Teil nicht infizieren. Die gegenteilige Rechtsauffassung würde dazu führen, dass Arbeitsverträge regelrecht in eine Fülle von einzelnen Paragraphen zerlegt werden müssten, um einer Unwirksamkeit vorzubeugen. Für den betreffenden Fall würde das bedeuten, dass zwei Überschriften erforderlich wären, z.B. in folgender Form: *§ 9 Außergerichtliche Ausschlussfrist, § 10 Gerichtliche Ausschlussfrist*. Es muss jedoch möglich bleiben, zusammenhängende Regelungssachverhalte in einer einzigen Klausel zusammenzufassen.

#### **Ihr Ansprechpartner im Arbeitsrecht:**



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Christian Oberwetter

Mönckebergstraße 11

20095 Hamburg

Tel. 040-271696-0

Fax: 040-271696-96

[www.oberwetter-olfen.de](http://www.oberwetter-olfen.de)

[owt@oberwetter-olfen.de](mailto:owt@oberwetter-olfen.de)

verantwortlich i.S. d. § 55 Abs.2 RStV

#### **Haftungsausschluss:**

Dieser Newsletter im Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung im Einzelfall übernehmen wir mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.