



Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag

Sieben Irrtümer bei Abschluss und Beendigung eines Arbeitsvertrages

Arbeitsverträge bestimmen maßgeblich die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien. Deswegen muss man mögliche Stolperfallen bei der Formulierung und der Beendigung des Vertrages kennen. Je nach Blickwinkel eröffnen sie Chancen oder Risiken für die eigene Rechtsposition. Wir haben hier sieben klassische Irrtümer zusammengetragen und klären über die wahre Rechtslage auf.

1. Irrtum: Arbeitsverträge müssen immer schriftlich geschlossen werden.

Richtig ist: Auch nur mündlich vereinbarte Arbeitsverträge sind (von Ausnahmen abgesehen) wirksam. Wenn ein befristeter Vertrag geschlossen wird, muss allerdings die Befristungsabrede (nicht die sonstigen Vertragsbedingungen) schriftlich geschlossen werden, um wirksam zu sein. Der Befristungsgrund wiederum muss nur bei einer Zweckbefristung angegeben werden. Zu beachten ist; Wird der Vertrag nicht von beiden Seiten schriftlich geschlossen, muss der Arbeitgeber die vereinbarten Regelungen schriftlich in Form eines Nachweises zusammenfassen. Unterlässt er das, bleibt der Vertrag trotzdem wirksam. Der Arbeitgeber muss aber mit Beweisnachteilen rechnen, wenn sich die Parteien über den Inhalt des Vertrages streiten.

2. Irrtum: Wenn ein Vertrag als „Dienstvertrag“ bezeichnet wird, liegt kein Arbeitsverhältnis vor.

Richtig ist: Es kommt nicht auf die Bezeichnung des Vertrages an, sondern auf seinen Inhalt und die Handhabung in der Praxis. Leben die Parteien ihre Beziehung wie ein Arbeitsverhältnis, so ist es auch ein solches.

3. Irrtum: Arbeitsverträge bedürfen ausweislicher Regelungen.

Richtig ist: Ausreichend ist eine Einigung über die Vertragsparteien, die Art der Tätigkeit und der Beginn. Alles andere – einschließlich Vergütung – ergibt sich aus dem Gesetz, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder betrieblicher Übung.

4. Irrtum: Schriftliche fixierte Klauseln sind stets wirksam.

Richtig ist: Sind sie – wie regelmäßig – vom Arbeitgeber einseitig vorgegeben, unterliegen sie als „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ einer verschärften Inhaltskontrolle. Erweist sich eine Regelung als unangemessen, ist sie unwirksam. Und zwar meist vollständig. Es gibt keine „geltungserhaltende Reduktion“ auf den gerade noch wirksamen Teil der Klausel.

5. Irrtum: Mehr als den gesetzlichen Mindestlohn muss man als Arbeitgeber nicht zahlen.

Richtig ist: Das kommt darauf an. Gilt z.B. ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, ist dessen Lohnniveau maßgeblich. Selbst wenn die Vergütung nur hinter der in der Branche üblicherweise gezahlten Löhne zurückbleibt, kann im Extremfall Lohnwucher mit der Folge vorliegen, dass das tarifliche Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer zu zahlen ist.

6. Irrtum: Arbeitsverträge können angefochten werden, wenn der Arbeitnehmer im Vorstellungsgespräch eine Frage falsch beantwortet hat.

Richtig ist: Das kommt allenfalls in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Frage wahrheitsgemäß hätte beantworten müssen

und die falsche Antwort die Entscheidung des Arbeitgebers beeinflusst hat. Nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen beispielsweise Fragen nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, einer Schwangerschaft oder einer Schwerbehinderung. Die Wahrheit sagen muss man als Bewerber dagegen beispielsweise bei einer Frage nach einer einschlägigen Vorstrafe (Vermögensdelikte bei Bewerbern auf eine Stelle als Kassierer).

7. Irrtum: Kündigungen bedürfen immer einer Begründung.

Richtig ist: Im Kündigungsschreiben muss regelmäßig der Grund für die Kündigung nicht angegeben werden. Vorliegen muss ein Grund auch nur, wenn das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden ist (Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten, Mitarbeiterzahl im Betrieb >10, Teilzeitkräfte zählen anteilig, für langjährig Beschäftigte können Besonderheiten gelten) oder sich das aus einer anderen Vorschrift ergibt.

Diese Übersicht stellt nur Irrtümer zusammen, die nach unserer Erfahrung weit verbreitet sind. Im Einzelfall können weitere Fehleinschätzungen bestehen und besondere Umstände zu beachten sein. Wenn Sie einen auf Ihren Fall zugeschnittene Beratung wünschen, etwa die Prüfung eines Vertragsangebotes oder die Erstellung eines Entwurfs, sprechen Sie uns an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.