

Karriere

RECHT

Schwarz auf weiß

Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers – Teil 2: Bei der Gestaltung des Arbeitsvertrags hat der Mitarbeiter wenig Spielraum

VON KATHLEEN KUNST

Sind sich Arbeitgeber und Bewerber einig, legt der Arbeitgeber in der Regel einen schriftlich formulierten Arbeitsvertrag vor, den der neu eingestellte Mitarbeiter unterschreibt. Reichen würde auch ein Handschlag, denn Arbeitsverträge sind auch wirksam, wenn sie nur mündlich geschlossen werden. Ratsam ist das allerdings nicht, da mündliche Verhandlungen im Streitfall nur schwer nachweisbar sind. Hier lautet die Devise: Vertrauen in den neuen Chef ist gut, besser aber ist es, das Vereinbarte schwarz auf weiß zu haben.

Kommt der Arbeitgeber diesem Wunsch nach einem schriftlichen Vertrag nicht nach, muss der Mitarbeiter überlegen, ob er sein Ziel – eventuell erst nach abgelaufener Probezeit – weiterverfolgt. Das Nachweisgesetz (NachwG) steht ihm dabei zur Seite. Danach muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niedlerlegen, unterzeichnen und dem Arbeitnehmer aushändigen.

Zum Mindestinhalt gehören: Name und Anschrift der Vertragsparteien, der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, bei-

fristeten Arbeitsverhältnissen die Dauer der Beschäftigung, der Arbeitsort, die Art der zu leistenden Tätigkeit, die Vergütung, die Arbeitszeit, der Urlaubsanspruch, die Kundengeschäftsfristen sowie ein Hinweis auf anzuhwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Weigert sich der Arbeitgeber trotz entsprechender Aufforderung weiter, kann der Mitarbeiter den Nachweis der Arbeitsbedingungen einholen. Im Fall eines befristeten Arbeitsvertrags profitiert der Arbeitnehmer allerdings von der Verweigerungshaltung seines Chefs, denn die Befristung ist gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nur schriftlich wirksam.

Üblicherweise wird der Vertrag vom Arbeitgeber vorformuliert und dem Beschäftigten in spe zur Unterzeichnung vorgelegt. Die meisten Arbeitnehmer versuchen gar nicht erst, bessere Konditionen nachzuverhandeln, weil sie nicht riskieren wollen, dass es sich der neue Brötchengeber doch noch anders überhält.

Dafür, dass das nicht zu sklavischen Verhältnissen in den Betrieben führt, sorgt das Arbeitnehmerschutzrecht. Es schützt zum Beispiel vor ungewöhnlichen oder versteckten Regelungen, so genannten Überraschungsklauseln. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat beispielsweise entschieden, dass wenn neben

einer fettgedruckten Befristung für ein Jahr im nachfolgenden Vertragstext ohne besondere Hervorhebung eine zusätzliche Befristung zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit geregelt ist, diese Probezeitbefristung eine überraschende Klausel ist. Auch gehen Zweifel bei der Auslegung von arbeitsvertraglichen Klauseln meist zu Lasten des Arbeitgebers. Er muss also transparente und eindeutige Vertragsbedingungen formulieren, will er nicht Gefahr laufen, dass einzelne Klauseln ungültig sind. Schließlich kann jede arbeitsvertragliche Regelung darauf geprüft werden, ob sie nicht allein deshalb unwirksam ist, weil sie den Arbeitnehmerinhaltlich unangemessen benachteiligt. Ist eine Regelung im Vertrag unwirksam, führt das dazu, dass stattdessen das gilt, was im Gesetz steht, die Regelung ersatzlos wegfällt oder der Klauselinhalt – zum Beispiel eine unangemessen niedrige Vergütungsvereinbarung – auf ein angemessenes Maß angehoben wird. In welchen Fällen welche Rechtsfolge eintritt, bestimmt letztlich das BAG in seinen Entscheidungen zu diesem Thema.

Die Autorin Kathleen Kunst ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Dr. Julia und Partner im Berliner Stadtteil Charlottenburg. Sie arbeitet dort als Fachanwältin für Arbeitsrecht.
www.julia-partner.de

Ein schriftlich verfasster Arbeitsvertrag ist besser als eine Abmachung

