

## 1.2 Der Arbeitsvertrag

- ... ist ein zweiseitiges Rechtsgeschäft (zwischen AG und AN).
- ... ist ein privatrechtlicher, schuldrechtlicher, personenrechtlicher, gegenseitiger Vertrag.
- ... bildet die Rechtsgrundlage für ein individuell geschlossenes Arbeitsverhältnis zwischen dem AN (Arbeiter, technische und kaufmännische Angestellte, leitende Angestellte wie Prokurist und Handlungsbevollmächtigte) und dem AG.
- ... ist ein **Dienstvertrag**.
  - Dauerschuldverhältnis zwischen AN und AG
  - Austausch von Arbeitsleistung und Vergütung
- ... besitzt grundsätzlich **Formfreiheit** (also: mündlich oder schriftlich).  
Aus Beweisgründen ist die Schriftform dringend zu empfehlen.  
→ Folie „Zwickau: Pilz-Klage abgeschmettert“
- ... mit Minderjährigen bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.
- ... besitzt inhaltliche **Gestaltungsfreiheit**, die jedoch durch Arbeitsrechtsvorschriften eingeschränkt wird.
- ... besitzt **Abschlussfreiheit**. Die Anerkennung (durch Unterschrift oder Handschlag) ist jeder Seite freigestellt.
- ... in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

### Mindesbedingungen im Arbeitsvertrag:

- Name und Anschrift der Vertragspartner,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Befristung des Arbeitsverhältnisses (Grundsätzlich werden Arbeitsverträge auf unbestimmte Dauer geschlossen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind für maximal zwei Jahre möglich und können in dieser Zeit dreimal verlängert werden.),
- Probezeit (max. 6 Monate, im Berufsausbildungsvertrag: ein bis drei Monate, Kündigung ohne Angabe von Gründen möglich, allerdings mit 14-tägiger Frist),

Der Fall: Mit einem neu eingetretenen Mitarbeiter wurde vereinbart, dass er für die 14-tägige Probezeit nur für den Fall des Abschlusses eines endgültigen Arbeitsvertrages eine Vergütung erhält. Der Arbeitsvertrag kam nicht zustande. Der Arbeitnehmer verlangte dennoch eine Vergütung für die 14 Tage.

Das Urteil: Die o. g. Vereinbarung ist **sittenwidrig**. Dem Arbeitnehmer steht eine Vergütung daher zu.

LAG Köln vom 18.03.1998 (Az. 8 Sa 1662/97)

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Es gelten gesetzliche Kündigungsfristen.),
- Tätigkeit und Arbeitsort (Tätigkeitsbeschreibung: „... ist verantwortlich für ...“, „... ist eingeteilt als Hausdame ...“, „... leistet seinen Dienst nach Bedarf auch im Dorinth-Hotel in Chemnitz ...“),
- Unterstellungsverhältnisse, Weisungsbefugnisse und Kompetenzen,
- Verschwiegenheitspflicht,
- Arbeitszeit (z. B. Schichtbetrieb, Samstag-/Sonntagsdienste, gleitende Arbeitszeit mit Pflichtzeiten, bei Lehrern: Pflichtstundenzahl):
  - wöchentliche Arbeitszeit max. 48 Stunden
  - tägliche Ruhezeit mindestens 11 Stunden nach der Arbeit (Ausnahme Gastronomie: nur 10 Stunden)
  - angemessene Ruhezeiten sind Pflicht (siehe Trucker und Busfahrer)
  - mindestens 15 Sonntage frei (Ausnahme Gastronomie: 10 Sonntage)
- Vergütung und Sonderzahlungen (Bruttolohn, Stundenlohn, Leistungslohn, über-tarifliche Vergütung für leitende Angestellte, vWL, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, 13./14. Monatsgehalt, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: AG zahlt 6 Wochen),
- Urlaub (meist im Tarifvertrag festgelegt, kann vom Alter und Betriebszugehörig-keitsdauer abhängen, für alle AN 24 Werkzeuge Mindesturlaub: Montag bis Samstag, für Schwerbehinderte 5 Tage Zusatzurlaub, laut JArbSchG: 30/27/25 Werkzeuge für unter 16-/17-/18-Jährige, voller Urlaubsanspruch entsteht erst nach 6 Monaten).

## Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag:

### a) Pflichten der Arbeitnehmers (AN):

- **Pflicht zur Arbeitsleistung**
  - Persönliches Verrichten (nicht übertragbar) der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeiten. Die Arbeit ist nach bestem Wissen und Gewissen zu erbringen. Bei Schlechterfüllung ist der AN schadenersatzpflichtig.
  - In Not- oder Ausnahmefällen müssen Überstunden geleistet werden, sofern nicht dringende familiäre oder gesundheitliche Gründe entgegen stehen.
- **Gehorsamspflicht**

Der AG hat Weisungs-/Direktionsrecht. AN hat Weisungen zu befolgen.
- **Treue- und Verschwiegenheitspflicht**
  - Wahrnehmung und Vertretung der Interessen des AG
  - Verbot der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen (z. B. Bezugsquellen, Einkaufspreise, Kundenlisten, Absatzgebiete, Umsätze, Gehälter, Privatentnahmen, Gewinne, ...)
  - Keine Preisgabe von persönlichen Umständen oder Verhaltensweisen des Arbeitgebers, wenn dieser durch die Bekanntgabe geschädigt oder in der öffentlichen Meinung herabgewürdigt wird.
  - Verbot der Annahme von Zahlungen zum eigenen Vorteil (Schmiergeld)
  - bei Pflichtverletzung Schadenersatzpflicht, fristlose Kündigung oder strafrechtliche Verfolgung
- **Wettbewerbsverbot** (§§ 60 und 61 HGB, § 133 GewO)
  - Verbot von Geschäften auf eigene oder fremde Rechnung im gleichen Geschäftszweig des AG (Ausnahme: Der AG gibt sein Einverständnis.)
  - Verbot eigener Geschäfte in einem beliebigen Geschäftszweig  
Die „Konkurrenzklausele“ im Arbeitsvertrag ermöglicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (bei kaufmännischen Angestellten max. zwei Jahre) ein Wettbewerbsverbot.
  - Pflichtverletzungen können Schadenersatzforderungen oder Entlassung zur Folge haben.
- **Handelsverbot**

Angestellter darf kein eigenes Gewerbe betreiben und darf kein Vollhafter sein. Pflichtverletzungen können Schadenersatzforderungen oder Entlassung zur Folge haben.

### b) Rechte des Arbeitnehmers (AN):

- **Recht auf Beschäftigung** entsprechend der vereinbarten Tätigkeit
- **Recht auf Vergütung**
- **Recht auf Urlaub**
- **Recht auf Zeugniserteilung**
  - Aushändigen der Personalunterlagen nach Beenden des Arbeitsverhältnisses,
  - kein Weiterreichen der Personalunterlagen an den nächsten AG,
  - AG muss AN jederzeit Einsicht in seine Personalunterlagen gewähren,
  - Beurteilung durch den AG mit Hinweisen zur beruflichen Entwicklung
- **Recht auf Anhörung und Beschwerde**
- **Koalitionsrecht**

freier Entscheid, ob Eintritt in eine Gewerkschaft
- **Streikrecht**

c) Pflichten des Arbeitgebers (AG):

- **Pflicht zur Beschäftigung** entsprechend der vereinbarten Tätigkeit
- **Fürsorgepflicht** (§ 618 BGB, § 62 HGB)
  - Anmelden des AN bei der Krankenkasse und Abführen der SV-Beiträge
  - vertrauliches Behandeln von Personaldaten (Schwangerschaft, Gesundheit)
  - kein Abhören privater Telefongespräche, keine Überwachung durch Mikrofone oder optische Überwachungseinrichtungen
  - Schutz der Gesundheit des AN, Beachten der Unfallverhütungsvorschriften und (Jugend-)Arbeitsschutzgesetze
  - Pflicht zur Gleichbehandlung von Mann und Frau, von Teil- und Vollzeitbeschäftigten, keine Benachteiligung wegen Rasse, Abstammung, Sprache, Glauben, politischer Einstellung, sexueller Ausrichtung
  - Schutz vor ungerechter Behandlung durch Vorgesetzte (Bossing) und rechtswidrigen Handlungen von Kollegen (Mobbing)
- **Vergütungspflicht** (§§ 614, 616 BGB, § 64 HGB)
  - pünktliche Zahlung von Lohn/Gehalt (Voraussetzung: Arbeitsleistung wurde erbracht)
  - unverschuldete Verhinderung des AN berechtigt nicht zum Kürzen des Entgelts (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Kur bis zu 6 Wochen)
  - Lohnfortzahlung bei sonstigen persönlichen Hinderungsgründen: Geburt, Tod, schwere Erkrankung naher Verwandter, eigene (Silber-)Hochzeit, Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel, schlechte Witterung („Schlechtwettergeld“)
- **Beschäftigungsverbot für Mütter** (6 Wochen vor bis 8 Wo. nach Entbindung)
- **Zeugnispflicht** (§ 630 BGB, § 73 HGB)  
Ausstellen eines Zeugnisses über Art und Dauer der Beschäftigung (einfaches Zeugnis) sowie über Leistung und Führung (qualifiziertes Zeugnis) des AN
- **Informations- und Anhörungspflicht** (§ 81 bis 85 BetrVG)
  - AG muss AN über Aufgaben und Gestaltung des Arbeitsplatzes unterrichten.
  - AG muss AN über Gesundheits- und Unfallgefahren am Arbeitsplatz unterrichten.
  - AG muss Leistungsbeurteilung erörtern und Einblick in Personalakte geben.
  - AN hat ggb. AG ein Beschwerderecht bei ungerechter Behandlung oder Benachteiligung.

d) Rechte des Arbeitgebers (AG):

- **Erfüllung der Arbeitsvertragsbedingungen**
- **Weisungsrecht** (übertragbar auf Abteilungsleiter, Meister)  
gilt unter Beachtung der Mitbestimmung des Betriebsrates
- **Aussperrungsrecht** (kein Recht auf Arbeit im Betrieb, damit kein Lohn/Gehalt)

1.) Ein Unternehmen sucht neue Arbeitskräfte. Die Bewerber sollen im Fragebogen Auskunft zu folgenden Sachverhalten geben. Geben Sie an, welche Auskünfte rechtlich zulässig und welche rechtlich nicht zulässig sind!

Vorname, Name und Wohnort des Bewerbers	
Vorname, Name, Wohnort des Ehepartners des Bewerbers	
Beruf des Ehepartners des Bewerbers	
Familienstand	
Staatszugehörigkeit	
Glaubensbekenntnis	
Parteimitgliedschaft	
Für welche Partei wurde bei der letzten Wahl gestimmt?	
Gewerkschaftsmitgliedschaft	
Religionszugehörigkeit	
Zahl der Kinder	
Unterhaltsverpflichtungen	
gewünschte Kinderzahl	
Schwangerschaft	
sexual-medizinischer Bereich	
Eheschließung in absehbarer Zeit	
Auskünfte zum (bevorstehenden) Wehr-/Zivildienst	
Behinderungen und Krankheiten (die Arbeit betreffend)	
Behinderungen u. Krankheiten (die Arbeit nicht betreffend)	
Schulbildung	
besondere Kenntnisse	
Einkommenswunsch	
Arbeitsantritt	

2.) Welche rechtlichen Folgen hat eine falsche Beantwortung dieser Fragen?

3.) Was sind nichtrechtliche Vereinbarungen im Arbeitsvertrag?

## Gründe für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses:

- **Fristablauf** (auch: Zeitablauf)
  - Befristete Arbeitsverträge sollten nur geschlossen werden, wenn Dauer und Umfang diese Befristung rechtfertigen (z. B.: ein Jahr, Biergartensaison).  
→ Folie „Trainerverträge sollen neu geregelt werden“, SZ vom 24.04.1999
  - z. B.: Der Arbeitsvertrag ist befristet vom 01.06. bis 31.08. des Jahres.
    - bei Saisonarbeitern (Erntehelfer, Weihnachtsgeschäft, Inventur, ...)
    - bei zeitlich begrenzter Arbeit (Dozent gibt Prüfungsvorbereitung)
    - bei Aushilfe (Krankheit)
    - bei Vertretung (wegen Mutterschaft, Wehrdienst, ...)
    - bei Berufsausbildungsverhältnissen
    - auf Wunsch des AN (will nach einigen Monaten zum Studium, ...)
- **Zweckerfüllung**
  - zweckbestimmte Arbeitsverträge (z. B. Malern und Fliesenlegen)
  - ohne Kündigung
- **Aufhebungsvertrag**

Durch die übereinstimmende Willenserklärung beider Arbeitsvertragspartner ist die einvernehmliche Aufhebung des abgeschlossenen Arbeitsvertrages möglich. Eine Frist zur Beendigung des Arbeitsvertrages ist nicht einzuhalten.
- **Kündigung**
  - einseitige Willenserklärung
  - Tritt am häufigsten bei unbefristeten Arbeitsverträgen auf.
- **Tod des Arbeitnehmers** (nicht aber: Tod des Arbeitgebers)

Das Erreichen der Altersgrenze (mit Ablauf des Monats, in dem der AN sein 65. Lebensjahr vollendet) ist kein Grund für Beenden des Arbeitsverhältnisses.

4.) Welche Aussage darf laut Gesetzgeber **nicht** in einem **Arbeitsvertrag** stehen?

- 1 Über betriebliche Vorgänge ist Stillschweigen zu wahren.
- 2 Es werden 3.500 € brutto als monatliches Gehalt gezahlt.
- 3 Das Gehalt wird jeweils am letzten Tag des laufenden Monats gezahlt.
- 4 Der Urlaubsanspruch beträgt 20 Werktagen im Kalenderjahr.
- 5 Als Probezeit wird eine Dauer von sechs Monaten vereinbart.

