

## 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 im Sinne § 611 BGB.

### **BGB § 611: Wesen des Dienstvertrags**

→ Folie

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

...

- 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“

Laut „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen - Nachweisgesetz“ vom 21.07.1995 ist der AG verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich zu fixieren, zu unterzeichnen und dem AN auszuhändigen (sog. Niederschrift = Nachweis). Diese Niederschrift ist kein Arbeitsvertrag, weil der AN nicht auch unterschreibt.

Die Niederschrift hat aber den gleichen Beweiswert wie ein Arbeitsvertrag (Urteil des Europ. Gerichtshofs vom 04.12.1997 - Rs. C-253/96 - C-258/96 - DB97, 2617).

- ... 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:

Im Arbeitsvertrag sind mindestens folgende Bedingungen zu vereinbaren:

- 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 die gesetzlichen 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),

- Arbeitszeitschutzordnung:
- wöchentliche Arbeitszeit max. 48 Stunden
  - tägliche Ruhezeit mindestens 11 Stunden nach der Arbeit (ArbZG § 5: in der Gastronomie nur 10 Stunden)
  - angemessene Ruhezeiten sind Pflicht (siehe Trucker und Busfahrer)
  - ArbZG: 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 Betriebs-zugehörigkeitsdauer abhängen, für alle AN Mindesturlaub laut Bundesurlaubs-gesetz 24 Werk-tage: Montag bis Samstag, für Schwerbehinderte 5 Tage Zusatzurlaub, laut JArbSchG § 19: 30/27/25 Werk-tage für unter 16-/17-/18-Jährige, voller Urlaubsanspruch entsteht erst nach 6 Monaten).

Auf Detailregelungen wird i. A. verzichtet. Dann gelten gesetzliche und tarif-vertragliche Vereinbarungen sowie betriebsinterne Stellenbeschreibungen.

## Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag:

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

- **Pflicht zur Arbeitsleistung**

**§ 611 BGB: Wesen des Dienstvertrags**

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

...

- 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

Der Fall: Eine angestellte Ärztin erhält aufgrund falscher Gehaltsabrechnung erheblich mehr Gehalt als üblich. Sie weigert sich, die Überzahlungen dem Arbeitgeber zurück zu erstatten. Der Arbeitgeber klagt.

Das Urteil: Die Ärztin muss zurückzahlen.

Begründung: Es ist die Pflicht des AN, Gehaltsabrechnungen zu prüfen und ggf. den AG zu informieren, wenn er erheblich mehr Gehalt als üblich bekommt. Dies ergibt sich aus der Treuepflicht des Mitarbeiters, die ihm auferlegt, Schäden vom AG abzuwenden.

BAG Kassel vom 01.06.1995 (6 AZR 912/94)

- 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.
  - Das einfache Wettbewerbsverbot gilt immer, das erweiterte Wettbewerbsverbot muss vereinbart werden.
  - 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
  - vertraulicher Behandlung 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
  - 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)

**§ 614 BGB: Fälligkeit der Vergütung**

Die Vergütung ist nach der Leistung der Dienste zu entrichten. Ist die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen, so ist sie nach dem Ablaufe der einzelnen Zeitabschnitte zu entrichten.

- unverschuldete Verhinderung des AN berechtigt nicht zum Kürzen des Entgelts (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Kur bis zu 6 Wochen)

**§ 616 BGB: Vorübergehende Verhinderung**

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in der Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung gehindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

- Lohnfortzahlung bei sonstigen persönlichen Hinderungsgründen: Geburt, Tod, schwere Erkrankung naher Verwandter, eigene (Silber-)Hochzeit, Ausfall des öffentlichen Verkehrssystems, 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 Z.) sowie über Leistung und Führung (qualifiziertes Z.) des Arbeitnehmers

**§ 630 BGB: Pflicht zur Zeugniserteilung**

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teile ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken.

- **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 gewähren.
  - 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** (ist umstritten, in Hessen verfassungswidrig)  
Entzug des Rechts auf Arbeit im Betrieb und 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	
Gewerkschaftstätigkeit	
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	
Berufsausbildung	
Studienabschlüsse	
besondere Kenntnisse	
Einkommenswunsch	
Arbeitsantritt	

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

A large, empty rectangular box with a black border, intended for the student's answer to question 2.

3.) Was sind nichtrechtliche Vereinbarungen?

A large, empty rectangular box with a black border, intended for the student's answer to question 3.

## 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

**§ 620, Abs. 1 BGB: Ende des Dienstverhältnisses**

Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen ist.

- 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, ...)
- Fall: Ein AG stellte Mitarbeiter nur befristet ein, da er den Umfang der Auftragsentwicklung und die Zahl der eingehenden Bestellungen nicht abschätzen konnte. Derartige Unsicherheiten gehören nach Ansicht des BAG zum **unternehmerischen Risiko**, das nicht auf die AN abgewälzt werden darf. (BAG Kassel 7 AZR 1044/94 und 1045/94)

- **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.

**§ 620, Abs. 2 BGB: Ende des Dienstverhältnisses**

Ist die Dauer des Dienstverhältnisses weder bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis nach Maßgabe der §§ 621, 622 kündigen.

- **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.