

## **Die fünf größten Irrtümer rund um den Arbeitsvertrag**

Zu Arbeitsverträgen existieren hartnäckige Irrtümer. Wir versuchen sie aufzulösen.

Irrtum Nummer 1 „Kein Arbeitsverhältnis ohne schriftlichen Arbeitsvertrag“ unterliegen vor allem Arbeitgeber. Für das Schließen von Arbeitsverträgen gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Verträge können danach grundsätzlich formfrei geschlossen werden. Das heißt ein Arbeitsvertrag kann auch mündlich oder durch Handschlag geschlossen werden. Eine Besonderheit gilt für befristete Arbeitsverträge. Bei diesen muss die Vereinbarung hinsichtlich der Befristung schriftlich niedergelegt werden. In der Praxis werden Arbeitsverträge aus Gründen der Rechtssicherheit und zur Schaffung von Beweisen über das Vereinbarte in den allermeisten Fällen schriftlich geschlossen. Gibt es nichts Schriftliches, kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich bescheinigt werden.

Irrtum Nummer 2 „Unterschrieben ist unterschrieben“ ist quasi das Pendant zu Nummer 1. Nicht alles was unterschrieben wurde, ist gültig. Bei einem Arbeitsvertrag handelt es sich um sogenannte allgemeine Geschäftsbedingungen, die einer gesetzlichen Inhaltskontrolle unterliegen. Klauseln im Arbeitsvertrag, die den Arbeitgeber unangemessen benachteiligen, sind unwirksam. So z.B. Klauseln, die den Arbeitnehmer, unabhängig von seinem Verschulden, bei einer vertraglichen Pflichtverletzung zu einem pauschalen Schaden verpflichten.

Irrtum Nummer 3 „Arbeitsverträge sind binnen der „üblichen“ zwei Wochen widerrufbar“: Vorsicht! Wer einen Vertrag schließt ist an diesen grundsätzlich gebunden. Dies gilt für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses. Ein „übliches“ Widerrufsrecht kennt unser Rechtssystem nicht. Ist also im Vertrag kein Widerruf vorbehalten, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer an ihn gebunden.

Irrtum Nummer 4 „Nie schlechter als das Gesetz“ ist zwar vom Grundgedanken her richtig, da gesetzliche Regelungen Schutzvorschriften darstellen, die Mindeststandards sichern sollen. Allerdings gibt es auch ein sogenanntes dispositives Gesetzesrecht, von dem durch einen Arbeitsvertrag auch zum Nachteil des Beschäftigten abgewichen werden kann. Darüber hinaus sind Umstände, die im Gesetz nicht geregelt sind, zwischen den Arbeitsvertragsparteien, solange sie den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen, frei verhandelbar. So können z.B. Ansprüche aus Arbeitsverträgen ausgeschlossen werden, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Entstehung schriftlich geltend gemacht werden. Auch die bereits angesprochenen Vertragsstrafen können, wenn sie das Verschulden des Arbeitnehmers berücksichtigen und der Höhe nach für den Arbeitnehmer vorhersehbar sind, wirksam vereinbart werden.

Unser letzter und schwerer Irrtum Nummer 5 „Ein schlechter und standardisierter Arbeitsvertragstext ist besser als gar kein schriftlicher Arbeitsvertrag“ ist häufig fatal für den Arbeitgeber. Arbeitnehmer hingegen können sich in diesen Fällen meist getrost zurücklehnen. Fehlen Regelungen im Arbeitsvertrag greifen die Mindeststandards des Gesetzes. Diese sind nicht

gerade arbeitnehmerunfreundlich. Sind Regelungen im schlechten und standardisierten Vertrag unwirksam, greift ebenfalls das Gesetz. Verträge, die häufig einfach aus dem Internet kopiert werden, bringen dem Arbeitgeber also reichlich wenig. Bei individuellen und durchdachten Vertragstexten sollten Arbeitnehmer hingegen ihre Rechtsposition mit Umsicht prüfen.