

Typische Fehler bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen

03.07.2012, 13:08 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Bredereck Willkomm Rechtsanwälte*



Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck

Eine erschreckende Vielzahl heute noch verwandter Arbeitsverträge sind unbrauchbar aus im wesentlichen drei Gründen:

1. Die Arbeitsverträge enthalten unwirksame Regelungen.
2. Die Arbeitsverträge enthalten überflüssige Regelungen.
3. In Arbeitsverträgen fehlen gesetzlich vorgeschriebene Regelungen.

1. Die Arbeitsverträge enthalten unwirksame Regelungen.

Seit dem 1.1.2002 werden Arbeitsverträge in die sogenannte AGB-Kontrolle (AGB = Allgemeine Geschäftsbedingung)

einbezogen. Damit werden die einseitig vom Arbeitgeber in Formulararbeitsverträgen dem Arbeitnehmer vorgegebenen Arbeitsbedingungen einer richterlichen Kontrolle anhand der §§ 304-310 BGB unterzogen. Durch die Aufnahme der Arbeitsverträge in die allgemeine AGB-Kontrolle wurde der Schutz der Arbeitnehmer erheblich verstärkt. Viele Klauseln, die nach früherem Recht wirksam waren, sind nunmehr unwirksam. Verwendet der Arbeitgeber eine unwirksame Klausel gilt im Zweifel das Gesetz. Dieses ist dann für den Arbeitgeber regelmäßig erheblich ungünstiger als bei Verwendung einer wirksamen Klausel.

Das auch heute noch so viele unwirksame Klauseln verwandt werden, liegt wohl vor allem daran, dass eine systematische Überarbeitung der Arbeitsverträge bislang weitgehend unterblieben ist. Häufig werden Vertragsmuster aus dem Internet abgeschrieben oder aus alten Verträgen zusammen gebastelt. Hinzu kommt, dass auch aktuell hinsichtlich vieler Regelungen Unklarheit besteht. Fortlaufend gibt es neue Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit einzelner Klauseln.

2. Die Arbeitsverträge enthalten überflüssige Regelungen.

Häufig ist zu beobachten, dass in Arbeitsverträgen eine Vielzahl von Regelungen enthalten sind, die sich sowieso in Gesetz, in anzuwendenden Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen wieder finden. Hier gibt es drei Möglichkeiten:

- Die Regelungen sind wortwörtlich zitiert. Dann gelten sie sowieso, eine Aufnahme in den Arbeitsvertrag ist meistens nicht notwendig (Ausnahme siehe unter 3.). Die Aufnahme sollte, wenn sie nicht ausdrücklich vorgeschrieben ist auch unterbleiben, da bei künftigen Gesetzesänderungen eine Abweichung zur Gesetzeslage entstehen kann, die die in den beiden nachfolgenden Punkten beschriebenen Folgen haben kann.
- Die Regelungen weichen zu Lasten des Arbeitnehmers vom Gesetz, den anzuwendenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ab. Dann sind sie unwirksam.
- Die Regelungen weichen zum Vorteil des Arbeitnehmers von der gesetzlichen oder tariflichen Rechtslage oder von den Betriebsvereinbarungen ab. Dann stellt sich die Frage, welches Interesse hat der Arbeitgeber, diese Regelung in den Arbeitsvertrag aufzunehmen?

3. In Arbeitsverträgen fehlen gesetzlich vorgeschriebene Regelungen.

Nach § 2 Nachweisgesetz (NachwG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Die Niederschrift muss unterzeichnet und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden. Das macht kaum ein Arbeitgeber. Stattdessen werden schriftliche Arbeitsverträge geschlossen. Auch damit erfüllt der Arbeitgeber seine Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz, allerdings nur dann, wenn auch alle im Nachweisgesetz vorgeschriebenen Regelungen im Vertrag enthalten sind.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil v. 14.07.2002, BAGE 101,75f.) kann ein Arbeitnehmer Schadensersatz nach § 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 BGB beanspruchen, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtung aus dem Nachweisgesetz gegenüber dem Arbeitnehmer verletzt hat

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Bredereck, Berlin
Fachanwalt für Arbeitsrecht

1.7.2010

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte

Berlin-Charlottenburg: Kurfürstendamm 216 (Ecke Fasanenstraße), 10719 Berlin
(U-Bahnhof Uhlandstraße, S- und U-Bahnhof Zoologischer Garten)
Berlin-Mitte: Palais am Festungsgraben, 10117 Berlin, Zufahrt über Straße Unter den Linden

(S- und U-Bahnhof Friedrichstrasse)
Zweigstelle Berlin-Marzahn: Marzahner Promenade 28, 12679 Berlin
(S-Bahnhof Marzahn)

Potsdam: Friedrich-Ebert-Straße 33, 14469 Potsdam

Tel. (030) 4 000 4 999

Mail: Fachanwalt@Arbeitsrechtler-in.de

Alles zum Arbeitsrecht: www.arbeitsrechtler-in.de

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte für Arbeitnehmer:

- Vertretung in Kündigungsschutzprozessen
- Vertretung bei Statusklagen (Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft für sogenannte „Scheinselbstständige“)
- Vertretung bei Streitigkeiten über Arbeitsentgelt
- Vorbereitung und Beratung bei Aufhebungsverträgen
- Beratung zu Abmahnungen und zum Vorgehen bei Erhalt einer unberechtigten Abmahnung
- Beratung zu Arbeitsverträgen
- Beratung und Vertretung bei innerbetrieblichem Mobbing oder Bossing
- Beratung zu Versetzung und Änderungskündigung
- Beratung und Vertretung in Zeugnisstreitigkeiten
- Vertretung deutschlandweit bei allen Prozessen vor den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte für Arbeitgeber:

- Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Überarbeitung von Arbeitsverträgen
- Handlungsanleitungen für den Umgang mit Arbeitsverträgen
- Vorbereitung von Kündigungen, Vertretung im Kündigungsschutzprozess
- Vorbereitung und Beratung von Aufhebungsverträgen
- Beratung zu Abmahnungen und zum gerichtsfesten Verfassen von Abmahnungen
- Beratung des Arbeitgebers bei innerbetrieblichem Mobbing, oder Mobbingvorwürfen des Arbeitnehmers
- Beratung zum Direktionsrecht (Weisungsrecht) und zu Versetzung, Änderungskündigung
- Beratung und Vertragsgestaltung zum Schutz der Betriebsgeheimnisse
- Beratung zu (nachvertraglichen) Wettbewerbsverboten
- Vertretung deutschlandweit bei allen Prozessen vor den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht
- Beratung bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat
- Beratung bei Verhandlungen mit dem Personalrat
- Betriebsverfassungsfragen und Mitbestimmungsrechte
- Beratung und Begleitung bei der Verhandlung von Sozialplänen, Interessenausgleichen, Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen
- Schlichtung
- Vertretung im Verfahren vor den Einigungsstellen
- Begleitung und Beratung bei Betriebsratswahlen im Unternehmen
- Gestaltung und Beratung bei Abschluss von Verträgen mit freiberuflichen Mitarbeitern
- Gestaltung von Handelsvertreterverträgen, Begleitung bei der Verhandlung von Handelsvertreterverträgen
- Kündigung von Handelsvertreterverträgen

Portrait

Seit vielen Jahren sind wir vor allem in den Schwerpunkten Arbeits- und Mietrecht als Rechtsanwälte tätig. Diese Erfahrung vertiefen wir durch regelmäßige Fortbildung und ständigen fachlichen Austausch. So können wir mögliche Streitpunkte bereits bei der Gestaltung Ihrer Verträge und Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Ihrem Sinne regeln.

Durch eine realistische Einschätzung Ihrer rechtlichen Position und der Prozessrisiken zeigen wir bereits im Vorfeld auf, wo eine außergerichtliche Regelung sinnvoll ist. Lassen sich Ihre Interessen nur in einem Rechtsstreit durchsetzen, überzeugen wir das Gericht mit einer kompetenten Darstellung der Sach- und Rechtslage.

Die Zwangsvollstreckung aus den für Sie erstrittenen Urteilen betreiben wir schnell und fantasievoll.

Wir freuen uns auf eine langjährige und persönliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass der enge und vertraute Kontakt mit unseren Mandanten neben der fachlichen Kompetenz von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg unserer Tätigkeit ist.

News-ID: 645249 • Views: 301 (Stand: 04.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/645249/Typische-Fehler-bei-der-Gestaltung-von-Arbeitsvertraegen.html>