



# Arbeitsrecht I

Teilnehmerunterlage

Kritische Akademie Inzell

Thomas Rietzscher, Christiane Jansen,  
Tobias Newger



## **Inhalt**

Vorwort.....	2
Informationsphase Arbeitsrecht .....	3
Aufbau des Arbeitsrechts.....	4
Rechtsquellen .....	6
Das Verhältnis der einzelnen Regelungen untereinander.....	8
Die Anspruchsgrundlagen im Arbeitsrecht im Überblick.....	10
Ausschreibung von Arbeitsplätzen.....	11
Auf was Rechtlich zu achten ist.....	11
Beteiligungsrechte des BR.....	11
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	13
Die Einstellung .....	17
Auf was Rechtlich zu achten ist.....	17
Beteiligungsrechte des BR.....	19
Der Arbeitsvertrag .....	21
Inhalt des Arbeitsvertrags.....	21
Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) .....	22
Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis .....	22
Hauptpflichten .....	22
Nebenpflichten.....	22
Mängel von Arbeitsverträgen.....	23
Das Nachweisgesetz.....	24
Beteiligungsrechte des BR.....	24
Beispiele Einstellungsfragebögen .....	26
Beispiele Arbeitsverträge.....	36
Fälle zum Thema Fragerecht des Arbeitgebers und Arbeitsvertragsanfechtung	53
Fälle zum Thema Arbeitsvertrag.....	54
Literaturhinweise.....	62

Stand: März 2021

© Kritische Akademie Inzell

## **Vorwort**

### **Herzlich willkommen zum Seminar Grundlagen des Arbeitsrechts I – Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsvertrag**

Die Kritische Akademie Inzell als Einrichtung der IG Metall bietet bereits seit Ende der 80er-Jahre Grundlagenseminare im Arbeitsrecht an.

Bei den Weiterbildungswünschen von Betriebsräten stehen Arbeitsrechtsseminare nach der Grundlagenbildung im Betriebsverfassungsrecht ganz oben an. Jährlich besuchen ca. 350 Teilnehmer/-innen unsere Arbeitsrecht-Grundlagenseminare.

### **Individualarbeitsrecht ist komplexe Materie**

Das Individualarbeitsrecht insbesondere das Arbeitsvertragsrecht ist in Deutschland nicht in einem Arbeitsgesetzbuch zusammengefasst, sondern in zahlreichen Einzelgesetzen zersplittert. Das führt selbst bei einfachen Rechtsfragen schnell zu einem Beschäftigungsprogramm für Juristen. Nun sollen Betriebsräte keine Juristen werden, sondern durch den Besuch der Arbeitsrechtsgrundlagenseminare ein „Gespür“ für die Materie Arbeitsrecht bekommen.

Das allgemeine Arbeitsrecht ist mit dem Betriebsverfassungsrecht als gesetzliche Grundlage für die Tätigkeit des Betriebsrats eng verflochten. Das zeigt sich insbesondere im Bereich der personellen Mitwirkung. Bei Einstellung, Versetzung und Kündigung ist eine ordnungsgemäße Ausübung der Beteiligungsrechte nicht vorstellbar, wenn das Betriebsratsmitglied keine Grundkenntnisse über den Abschluss und Inhalt von Arbeitsverträgen hat. Hinzu kommt, dass die geltenden Tarifverträge und die beiderseitigen Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis zu beachten sind. Das einzelne Betriebsratsmitglied kann seiner allgemeinen Überwachungspflicht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eben so wenig nachkommen, wie den Unterstützungsaufgaben nach den §§ 82 ff. BetrVG, wenn es nicht die dort angesprochenen Bereiche des Individualarbeitsrechts wie z.B. das Arbeitsschutzrecht in seinen Grundzügen kennt.

Letztlich berühren auch Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten aus dem Katalog des § 87 BetrVG die arbeitsvertragliche Situation der Arbeitnehmer/-innen.

Unsere Arbeitsrechtsgrundlagenseminare I bis III gehören zur notwendigen Basisausstattung eines **jeden Betriebsratsmitglieds**. Deshalb ist in ständiger Rechtsprechung eine Erforderlichkeit immer anerkannt, so dass der Betriebsrat keinen besonderen betrieblichen Anlass gegenüber dem Arbeitgeber benennen muss bzw. eine nähere Erforderlichkeit begründen muss.

Wir wünschen Euch interessante Stunden im Seminar und viel Erfolg in der Betriebsratsarbeit.

Und: Wenn Euch das Seminar gefallen hat, erzählt bitte Euren Betriebsratskollegen/-innen davon.



*Gebhard Schwägerl*  
Akademieleiter  
Kritische Akademie Inzell

P.S. Unter [www.fachakademie-arbeitsrecht.de](http://www.fachakademie-arbeitsrecht.de) findest du neben den Grundlagenseminaren auch unsere Spezialseminare im Arbeitsrecht.

## **Informationsphase Arbeitsrecht**

Das Arbeitsrecht umfasst sämtliche rechtlichen Regelungen, die sich mit der in abhängiger Beschäftigung geleisteten Arbeit beschäftigen.

Von 44,7 Mio. Erwerbstätigen im Jahr 2018 waren 40,5 Mio. abhängig Beschäftigte. Die anderen waren Selbstständige.

Das Arbeitsrecht betrifft damit einen großen Lebensbereich vieler Menschen, zumal diese häufig den größten Teil des Tages, an dem sie nicht schlafen, mit dieser Arbeit verbringen.

Abhängig Beschäftigte (auch „Arbeitnehmer\*innen“) sind Menschen, die einer fremdbestimmten Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit nachgehen. Ihnen gegenüber stehen die Unternehmer\*innen (auch „Arbeitgeber\*innen“ genannt). Sie verfügen über das Kapital und die Produktionsmittel. Bei ihnen müssen die abhängig Beschäftigten ihre Arbeitskraft anbieten. Sie erhalten dafür ein Entgelt, mit dem sie ihre Arbeitsleistung erhalten und reproduzieren können. Auf der anderen Seite müssen sie ihre Arbeit nach Weisungen verrichten.

Aus dem Privateigentum an Produktionsmitteln folgt, dass Menschen, die arbeiten wollen, darauf angewiesen sind, dass andere ihnen die sachlichen Hilfsmittel dafür zur Verfügung stellen. Das bedeutet, dass die Eigentümer\*innen die Arbeitsvergütungen niedriger kalkulieren können als die von den Arbeitenden geleistete Wertschöpfung. Hierdurch erlangen sie ihren Profit.

Zudem werden in der Marktwirtschaft Entgelte der abhängig Beschäftigten als Kostenfaktor angesehen. Die Verhandlungen darüber und über die weiteren Arbeitsbedingungen sind hier auch den marktwirtschaftlichen Regeln, wie Angebot und Nachfrage unterworfen. Ein Arbeitsplatz ist für den einzelnen Menschen lebensnotwendig. In unmittelbarer Nähe stehen aber oft nur eine begrenzte Zahl davon zur Verfügung. Die Unternehmer\*innen hingegen können zwar nicht gänzlich auf Arbeitskräfte aber auf einzelne Personen verzichten. Sie haben daher in der Regel eine größere Auswahl

und die wirtschaftlich und sozial stärkere Verhandlungsposition.

Aus diesen gegenüberstehenden Grundpositionen ergibt sich unweigerlich ein Interessengegensatz zwischen Profitmaximierung und dem Streben nach guten Lebens- und Arbeitsbedingungen. Die Konflikte sind somit vorgezeichnet.

In diesem Konfliktfeld zwischen widerstrebenden Interessen und ungleichen Verhandlungspositionen versucht das Arbeitsrecht Regeln und Ausgleiche herzustellen.

Es verfolgt dabei zwei wesentliche Zwecke – zum einen den Schutz der abhängig Beschäftigten und zum anderen die Ordnung des Arbeitslebens. Die Schutzfunktion erfüllt der Staat einerseits durch die Festlegung von Mindeststandards und andererseits durch das Recht zur kollektiven Selbsthilfe. Das bedeutet, dass Gewerkschaften gebildet oder Betriebsräte gegründet werden können. Die Ordnungsfunktion beinhaltet den Bestand der bisherigen politischen und ökonomischen Verhältnisse und wird durch die Festlegung gerichtlicher Verfahren oder die Regelung von erlaubten Arbeitskampfmaßnahmen erreicht.

## **Aufbau des Arbeitsrechts**

Das Arbeitsrecht lässt sich neben dem Verfahrensrecht grob in zwei wesentliche Bereiche aufteilen. Das sind einerseits das Individual- und andererseits das Kollektivarbeitsrecht.

### **Individualarbeitsrecht**

Dieser Bereich des Arbeitsrechts regelt die Rechtsstellung einzelner abhängig Beschäftigter und ihre Rechtsbeziehung zu einzelnen Unternehmer\*innen. Im Zentrum steht dabei das individuelle Arbeitsverhältnis. Das umfasst sowohl den Beginn, also die Bewerbung und Einstellung, Rechte und Pflichten während des Arbeitsverhältnisses, wie Urlaub, Entgeltfortzahlung, Arbeitszeit und Arbeitsschutz, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitsamt dem Kündigungsschutz.

Diesen Bereich prägen im Wesentlichen Gesetze mit Mindestschutzfunktionen.

Zwar ist der Arbeitsvertrag eine maßgebliche Quelle für die Rechte und Pflichten aber auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gestalten die Rechte des Individuums. Dies ist der Bereich, an dem sich Individual- und Kollektivarbeitsrecht überschneiden.

### **Kollektivarbeitsrecht**

Kollektivarbeitsrecht ist in Abgrenzung zum Individualrecht das Recht der Gruppe. Es geht nicht um Individualinteressen, sondern um das gemeinsame Bestreben nach besseren Arbeitsbedingungen und einem höheren Schutzniveau. Neben dem Recht, Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten (Koalitionsfreiheit), Tarifverträge zu schließen (Tarifautonomie) und Betriebsräte zu wählen sowie deren Beteiligungsrechten, fallen auch die Unternehmensmitbestimmung und das Arbeitskampfrecht unter das Kollektivarbeitsrecht.

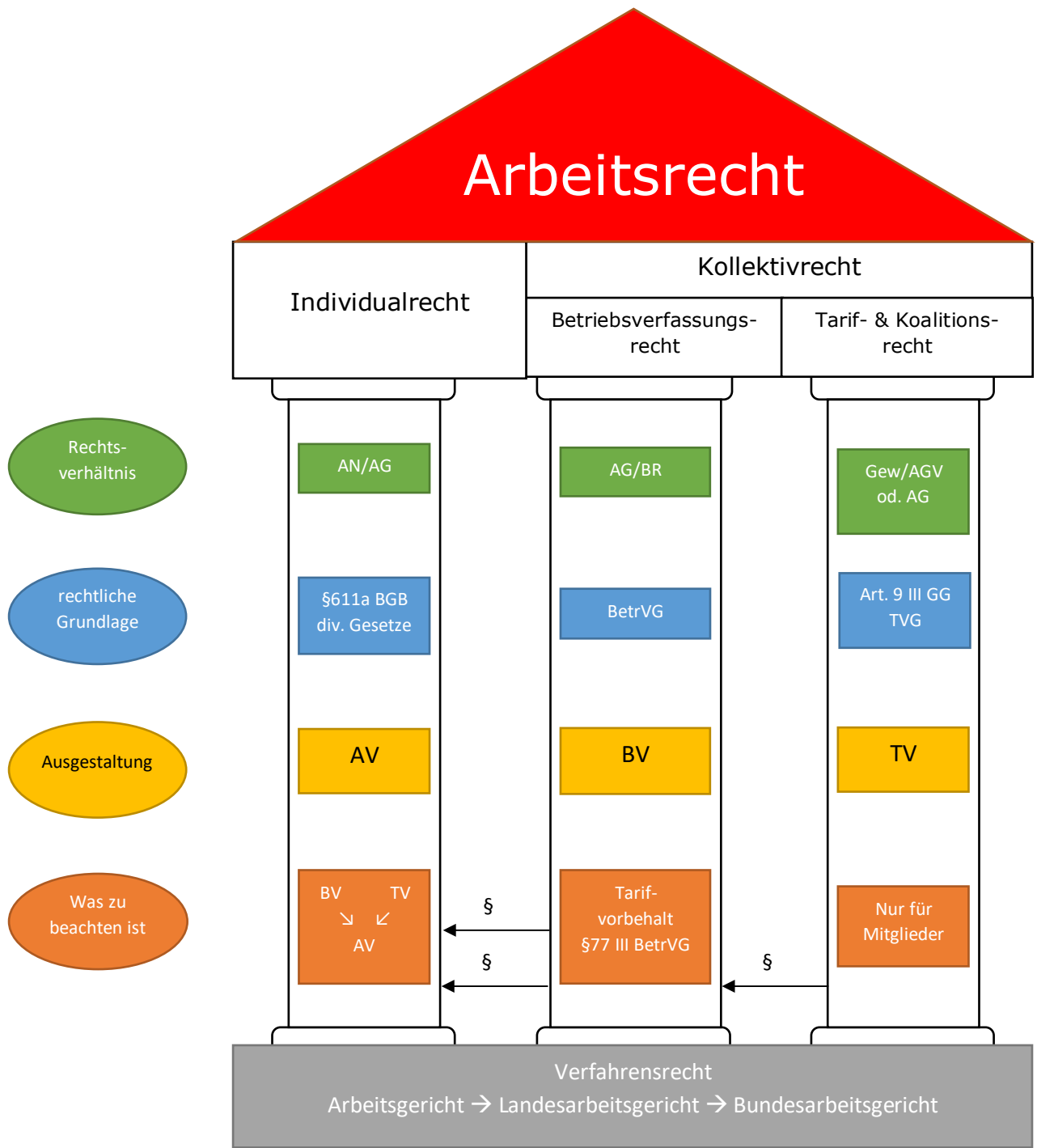
Der Gesetzgeber kommt hier mehr der Garantie zur kollektiven Selbsthilfe aber auch stark der Ordnung und Festschreibung des Bestehenden nach.

## **Verfahrensrecht**

All diese Rechte wären nutzlos, wenn sie nicht auch effektiv durchgesetzt werden könnten. Das Arbeitsrecht hat dafür eine eigene selbstständige Gerichtsbarkeit. Sie verfügt über drei Instanzen. In erster Instanz werden alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten beim Arbeitsgericht anhängig gemacht. Sollte eine der beiden Parteien mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts nicht einverstanden sein, kann sie unter bestimmten Voraussetzungen Berufung zum Landesarbeitsgericht einlegen. Dort wird der gesamte Streitfall erneut erörtert. Wer auch mit dieser Entscheidung nicht einverstanden ist, kann Revision beim Bundesarbeitsgericht einlegen. Dies ist allerdings nur zulässig, wenn das Landesarbeitsgericht die Revision zugelassen hat. Dazu ist es verpflichtet, wenn es von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abweicht oder in bedeutenden Fällen (Tut es das nicht, bleibt nur eine Nichtzulassungsbeschwerde).

Die gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsgerichtsverfahren finden sich im Arbeitsgerichtsgesetz und der Zivilprozessordnung.

## Schema Aufbau des Arbeitsrechts



## Rechtsquellen

In Deutschland gibt es kein einheitliches Arbeitsgesetzbuch in dem alle Regelungen zusammengefasst wären. Vielmehr gibt es eine Vielzahl an Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren, die das gesamte Arbeitsrecht ausmachen.

### EU Recht & Internationales Recht

Neben dem nationalen Recht gibt es noch internationales Recht. Eine zunehmend praktisch bedeutende Position nimmt dabei das Recht der Europäischen Union ein.

Das EU-Recht beinhaltet zum einen die Gründungsverträge und ihre Änderungen (das sog. Primärrecht). Darunter fallen z.B. das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen wegen des Geschlechts bei Entgeltregelungen (Art. 157 AUEV) oder die Grundfreiheiten, wie die Garantie der Freizügigkeit für abhängig Beschäftigte (Art. 45 ff. AEUV). Diese Regelungen gelten unmittelbar in allen Mitgliedsstaaten.

Zum anderen gibt es noch eine Vielzahl an EU-Richtlinien und EU-Verordnungen (das sog. Sekundärrecht). Diese werden von den Organen der EU erlassen. EU-Verordnungen gelten unmittelbar und zwingend in jedem Mitgliedsstaat. Ein prägnantes Beispiel der letzten Zeit war die Datenschutzgrundverordnung. EU-Richtlinien sind jedoch die weit häufigere Form. Sie gelten nicht unmittelbar, sondern müssen erst vom nationalen Gesetzgeber umgesetzt werden. Es entstehen also deutsche Gesetze oder Verordnungen zur Umsetzung der einzelnen Ziele der Richtlinie. So entstand das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien aber auch das Arbeitsschutzgesetz oder das Arbeitszeitgesetz tragen wesentliche Spuren von EU-Richtlinien.

### Grundgesetz

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland beinhaltet als Verfassung neben staatsorganisationsrechtlichen Regelungen auch die Grundrechte. Diese sind auch im Arbeitsrecht von großer Bedeutung. So enthält es in Art. 12 Abs. 1 GG ein Recht auf Berufsfreiheit, in Art. 3 GG allgemeine und spezielle

Gleichbehandlungsgrundsätze oder in Art. 9 Abs. 3 GG die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Von der Koalitionsfreiheit umfasst sind das Recht zur Bildung von Gewerkschaften aber auch der Schutz der gewerkschaftlichen Betätigung selbst. Neben diesen ausdrücklichen arbeitsrechtlichen Bezügen haben ebenso das allgemeine Persönlichkeitsrecht und der Gleichbehandlungsgrundsatz immense Bedeutung im Arbeitsleben.

### Gesetze

Im Bereich des Arbeitsrechts existieren viele Einzelgesetze. Diese werden im Fall von Bundesgesetzen vom Bundestag (also der Legislative) beschlossen. Dazu gehören etwa Regelungen des Arbeitsvertragsrechts. Diese finden sich in den §§ 611 ff. BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Darin werden generelle Rahmenbedingungen für das Arbeitsverhältnis festgelegt. Schutzrechte zu Gunsten der abhängig Beschäftigten finden sich z.B. im Bundesurlaubsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutzgesetz und vielen weiteren. Hier werden Regelungen zum Mindesturlaub, der Höchstarbeitszeit oder den Voraussetzungen für Kündigungen getroffen. Dazu kommen auch Landesgesetze – diese werden vom jeweiligen Landtag erlassen. Insbesondere sind hier Bildungsfreistellungsgesetze der Länder zu nennen, die den Beschäftigten in den meisten Ländern einen Freistellungsanspruch für Weiterbildungen einräumen. Alles in Allem ist dies aber nur ein kleiner Ausschnitt aus der großen Vielzahl an gesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht.

### Verordnungen

Verordnungen werden auf Basis von Ermächtigungsgesetzen durch die einzelnen Ministerien oder die Regierung (also die Exekutive) erlassen. Oftmals konkretisieren Verordnungen die Gesetze oder legen fest, wie diese auszuführen sind. Eine der bekanntesten Verordnungen im Bereich des Arbeitsrechts ist wohl die Arbeitsstättenverordnung.

### Unfallverhütungsvorschriften

Der Vollständigkeit halber seien auch die Unfallverhütungsvorschriften (mittlerweile DGUV-Vorschriften) erwähnt. Sie sind

autonomes Recht der Unfallversicherungsträger als selbstverwaltete Körperschaften des öffentlichen Rechts. Daneben bestehen auch noch staatliche technische Regeln.

*Zur Vertiefung bietet sich das Seminar „Arbeits- und Gesundheitsschutz I“ an.*

## **Tarifverträge**

Den Tarifverträgen kommt im deutschen Arbeitsrecht eine besondere Bedeutung zu. So werden viele Arbeitsbedingungen nicht gesetzlich geregelt, sondern den Tarifvertragsparteien zur Klärung überlassen. In Zahlen ausgedrückt heißt das, dass zum Jahresende 2018 in Deutschland über 77.000 Tarifverträge bestanden. Dies hat seine rechtliche Grundlage in der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie (Art. 9 III GG). Das Grundgesetz gewährt damit die Gründung von Gewerkschaften, den Schutz ihrer Mitgliedschaft und ihre Betätigung selbst (Koalitionsfreiheit). Ebenso umfasst dieses Grundrecht das Recht der Tarifvertragsparteien, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen selbst durch Tarifverträge zu gestalten (Tarifautonomie). Tarifverträge werden demnach zwischen Gewerkschaften und einzelnen Unternehmen oder ihren Verbänden geschlossen. Die Kerninhalte von Tarifverträgen sind dabei Entgelte, Arbeitszeiten, Urlaubstage. Darüber hinaus wird jedoch noch Vieles mehr tarifvertraglich geregelt. Sie sind einerseits Verträge zwischen den Parteien, enthalten aber für die beiderseits Tarifgebundenen unmittelbar und zwingend geltende Normen. Ansprüche aus den tarifvertraglichen Normen haben daher nur Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft in einem tarifgebundenen Unternehmen.

## **Betriebsvereinbarungen**

Betriebsvereinbarungen werden zwischen dem Betriebsrat und dem „Arbeitgeber“ (so die Formulierung im Betriebsverfassungsgesetz) geschlossen. Dabei regeln die beiden Betriebsparteien im Wesentlichen soziale Fragen für die Beschäftigten des jeweiligen Betriebs. Im Einzelnen können dies Betriebsvereinbarungen über Schichtmodelle, Urlaubsgrundsätze, Akkord- & Prämiensätze, Suchtprävention oder die Einführung und Nutzung von

Software sein. Sie gelten für alle Beschäftigten des Betriebs, es sei denn, dass in der Betriebsvereinbarung selbst ein kleinerer Geltungsbereich benannt ist. In ihnen werden, ähnlich wie beim Tarifvertrag, zwingende Normen für die Beschäftigten durch einen Vertrag vereinbart.

## **Arbeitsvertrag**

Der Arbeitsvertrag enthält die Bedingungen für das individuelle Arbeitsverhältnis. Hauptbestandteil ist der Austausch einer Arbeitsleistung gegen Entgelt. Er ist keine Rechtsquelle im eigentlichen Sinn, sondern privatrechtliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses.

*Ausführlicheres zum Arbeitsvertrag siehe unter „Der Arbeitsvertrag“.*

## **Betriebliche Übung**

Die betriebliche Übung entsteht durch ein wiederholtes, gleichförmiges, vorbehaltloses, tatsächliches Verhalten seitens des Unternehmens, das bei den Beschäftigten objektiv den Eindruck erweckt, dass dieses Verhalten auch in Zukunft weitergeführt werde. Es handelt sich um eine Form des Vertrauensschutzes. Die rechtliche Konstruktion ist umstritten. Häufig wird sie als stillschweigend vereinbarter Teil des Arbeitsvertrags angesehen. Zur Beseitigung müssten dann Änderungskündigungen oder Vertragsanpassungen folgen. Das Bundesarbeitsgericht lässt hingegen eine mehrmalige Gewährung unter Vorbehalt als Möglichkeit der Beseitigung einer einmal entstandenen betrieblichen Übung zu.

## **Direktionsrecht**

Das Direktionsrecht besagt, dass Unternehmer\*innen, den abhängig Beschäftigten nach billigem Ermessen und unter Einhaltung der Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Weisungen erteilen können. Sie können danach Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung aber auch die Ordnung und das Verhalten im Betrieb näher bestimmen. Dies ist quasi eine Regelung für den frei verbliebenen Raum, der nicht in höherrangigem Recht geregelt ist. Auch hierin liegt keine eigentliche Rechtsquelle im juristischen Sinn. Dennoch handelt es sich ebenfalls um eine wichtige arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeit.



## Richter\*innenrecht

Viele Regelungen bedürfen der Auslegung und oft herrscht Uneinigkeit darüber, wie sie im Einzelfall zu verstehen sind. Hier kommen die Arbeitsgerichte (die Judikative) zum Zuge. Die Gerichte schaffen daher keine eigenen Rechtsnormen, sondern entscheiden nur in deren Rahmen über ihre Anwendung. Mangels eines einheitlichen Arbeitsrechtsgesetzbuches und dem häufigen Fehlen einer speziellen Rechtsnorm haben die Gerichte (speziell das Bundesarbeitsgericht und das Bundesverfassungsgericht) aber gewisse Grundsätze und Prinzipien entwickelt, die das Arbeitsrecht wesentlich geprägt haben. Diese Rechtsfortbildungen sind Maßstab und Orientierung in der Praxis und oft auch wegweisend für die Gesetzgebung.

Auf der Ebene der EU ist der Europäische Gerichtshof die Instanz, die über die Wahrung des EU-Rechts und die Vereinbarung mit eben jenem wacht und ebenfalls wegweisende Entscheidungen im Arbeitsrecht trifft.

## Das Verhältnis der einzelnen Regelungen untereinander

Bei dieser Fülle an Rechtsquellen mögen sich einige Fragen stellen. Was gilt, wenn im Gesetz etwas anderes steht als im Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag? Hat eine neue Rechtsprechung Auswirkungen auf mein Arbeitsverhältnis? Betrifft mich die neue Betriebsvereinbarung, wenn in meinem Arbeitsvertrag etwas anderes dazu geregelt ist? Im Arbeitsrecht gibt es zur Beantwortung dieser Fragen einige Prinzipien und Regeln, nach denen sich Kollisionen zwischen verschiedenen Rechtsquellen lösen lassen.

## Das Rangprinzip

Die einzelnen Rechtsnormen unterliegen einer Hierarchie. Eine Rechtsnorm steht also über der anderen. Dieses Rangprinzip bedeutet quasi „Ober sticht Unter“. Eine Norm im Rang unter einer anderen darf nicht gegen das höherrangige Recht verstoßen.

Die Rangfolge im Arbeitsrecht ist wie folgt. An oberster Stelle steht das EU-Recht, dann kommen das Grundgesetz, die Gesetze, Verordnungen,

Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und zuletzt der Arbeitsvertrag. Das Rangprinzip kennt allerdings Ausnahmen.

## Zwingendes Recht

Grundsätzlich gelten Gesetze und Verordnungen unmittelbar und zwingend. Es gibt aber Regelungen von denen abgewichen werden darf. Teilweise darf nur in Tarifverträgen zu Lasten der abhängig Beschäftigten abgewichen werden (das sog. tarifdispositive Recht). Hierzu steht die Möglichkeit der Abweichung durch Tarifverträge üblicherweise in der jeweiligen Rechtsquelle. Andere Regelungen dürfen auch durch Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge zum Nachteil der abhängig Beschäftigten abgeändert werden (das sog. Parteidispositive Recht). Hier greift die aus der Privatautonomie folgende Vertragsfreiheit. Die meisten Arbeitsrechtsgesetze enthalten allerdings Schutzbestimmungen mit Mindestanforderungen für die abhängig Beschäftigten und können nicht zu deren Nachteil abgeändert werden.

Genau genommen sind dies keine Ausnahmen des Rangprinzips, da es sich um in den Regelungen selbst vorgesehene Abweichungen handelt.

## Günstigkeitsprinzip

Die große Ausnahme vom Rangprinzip ist das Günstigkeitsprinzip. Niedergeschrieben ist das Günstigkeitsprinzip in § 4 III TVG. Danach sind vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur zulässig, wenn sie eine Änderung zu Gunsten der abhängig Beschäftigten enthalten. Das Günstigkeitsprinzip ist darüber hinaus ein allgemeiner Rechtssatz und durchzieht das gesamte Arbeitsrecht. Wo nach dem Rangprinzip bei Kollisionen eigentlich das höherrangige Recht gelten würde, kommen dennoch niederrangige Rechtsquellen zur Anwendung, wenn sie für die abhängig Beschäftigten günstigere Regelungen enthalten. Dabei werden nicht nur einzelne Regelungen miteinander verglichen, sondern auch solche, die in einem engen, inneren und sachlichen Zusammenhang stehen.

*Vertiefende Literatur: Christian Schoof; Betriebsratspraxis von A-Z, → Günstigkeitsprinzip*

## **Tarifvorbehalt**

Das Günstigkeitsprinzip gilt allerdings selbst nicht ohne Ausnahmen. Nach § 77 III BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (Tarifvorbehalt). Danach dürfen in Betriebsvereinbarungen auch keine Verbesserungen für die abhängig Beschäftigten vereinbart werden. Arbeitsentgelte sind nicht nur Lohn und Gehalt, sondern auch Zulagen, Prämien, Gewinnbeteiligungen, Gratifikationen und Ähnliches. Sonstige Arbeitsbedingungen sind alle Arbeitsbedingungen, die Gegenstand von Tarifverträgen sein können. Das sind im Wesentlichen der Inhalt, Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Voraussetzung für die Sperrwirkung des § 77 III BetrVG ist, dass ein Tarifvertrag in Kraft ist. Es reicht aus, dass der Betrieb in den räumlichen und fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt. Eine Tarifbindung seitens des Unternehmens oder der abhängig Beschäftigten ist nicht erforderlich. Lediglich in den Fällen, in denen der Tarifvertrag selbst ausdrücklich eine abweichende oder konkretisierende Regelung durch die Betriebsparteien zulässt, sind Betriebsvereinbarungen möglich. Betriebsvereinbarungen, die gegen den Tarifvorbehalt verstoßen, sind unwirksam. Hierdurch wird die grundrechtlich geschützte Tarifautonomie einfachgesetzlich geschützt. Ein Unterhöhlen der Tarifverträge soll verhindert werden.

Der Gesetzes- und Tarifvorrang des § 87 I BetrVG konkretisiert den Tarifvorbehalt lediglich. Danach ist das Mitbestimmungsrecht des BR ausgeschlossen, soweit eine tarifvertragliche Regelung besteht. Hier ist eine Tarifbindung erforderlich.

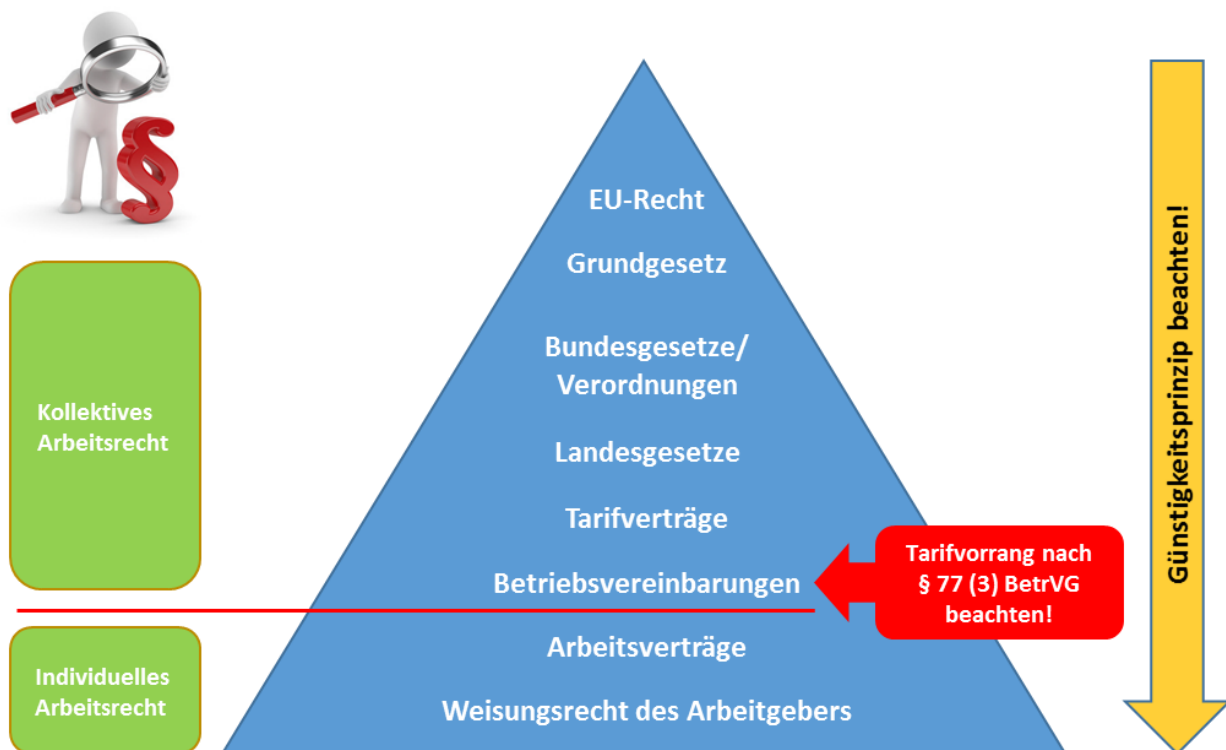
*Vertiefende Literatur: DKKW; BetrVG Kommentar, 16. Aufl., Rn. 126 ff zu § 77 BetrVG*

## **Ordnungs- & Spezialitätsprinzip**

Es kann auch vorkommen, dass Regelungen auf einer Rangebene kollidieren. Zum Beispiel kann ein Haustarifvertrag abweichende Regelungen zum sonst geltenden Flächentarifvertrag

beinhalten. Ebenfalls enthalten die Vorschriften zum Kündigungsschutz von Schwangeren oder in der Elternzeit abweichende Regelungen zu den allgemeinen Kündigungsvorschriften. Hier greift das Spezialitätsprinzip. Danach geht die in ihrer Weite und Tiefe speziellere Rechtsquelle der allgemeineren vor. Das Ordnungsprinzip besagt, dass eine neuere Regelung Vorrang vor einer älteren Regelung hat. So verdrängt ein neuer Tarifvertrag den alten, wenn es sich um den gleichen Regelungsgegenstand handelt.

## Die Anspruchsgrundlagen im Arbeitsrecht im Überblick



### Ein Fall zum Üben

Euer Flächentarifvertrag regelt einen Urlaub von 30 Arbeitstagen. Nun ist euer Arbeitgeber letztes Jahr aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten und wegen des geringen Organisationsgrads habt ihr es nur geschafft, einen Haustarifvertrag mit 28 Arbeitstagen Urlaub zu verhandeln. Der Betriebsrat will das nicht hinnehmen und verhandelt mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über 30 Arbeitstage Urlaub. Ein\*e Kolleg\*in kommt nach der Betriebsversammlung zu euch und fragt euch, was für sie gelte. Er/Sie ist Gewerkschaftsmitglied und im Arbeitsvertrag stehen 30 Arbeitstage Urlaub. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie verlangt einen Mindestjahresurlaub von 4 Wochen. Das Bundesurlaubsgesetz legt einen Mindesturlaub von 24 Werktagen fest.

Nach der Rangfolge und umgerechnet auf Arbeitstage in einer 5-Tage-Woche:

EU-Recht:	20 Tage
BUrlG:	20 Tage
Flächentarifvertrag:	30 Tage
Haustarifvertrag:	28 Tage
Betriebsvereinbarung:	30 Tage
Arbeitsvertrag:	30 Tage

### Lösung:

Das Bundesurlaubsgesetz verstößt nicht gegen höherrangiges Recht und setzt die EU-Richtlinie um. Der Flächentarifvertrag ist günstiger als das Gesetz und entspricht damit dem allgemeinen Günstigkeitsprinzip. Der Haustarifvertrag steht auf derselben Rangstufe, wie der Flächentarifvertrag, ist aber spezieller. Er gilt konkret nur für dieses Unternehmen und geht nach dem Spezialitätsprinzip dem Flächentarifvertrag vor. Er ist daneben auch noch die jüngere Regelung. Die Betriebsvereinbarung verstößt offensichtlich gegen den Tarifvorbehalt und ist damit unwirksam. Der Arbeitsvertrag ist günstiger als der Tarifvertrag und somit greift das Günstigkeitsprinzip (§ 4 III TVG). Der/Die Kolleg\*in hat Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub.

*Vertiefende Literatur zum gesamten Bereich des Arbeitsrechts: Deinert, Heuschmid, Zwanziger; 10. Aufl., Arbeitsrecht; Wolfgang Däubler; 12. Aufl., Arbeitsrecht; IGM Handlungshilfe Nr. 22, Keine Angst vorm Arbeitsrecht*

## **Ausschreibung von Arbeitsplätzen**

Bevor es zur Einstellung und zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses kommt, bedarf es für die Unternehmer\*innen einiger Planungsschritte. Resultierend aus ihrer Absatzplanung müssen sie sich Gedanken um die Personalplanung machen. Sie überlegen sich also, wie viel Arbeitskraft in welchem Bereich und mit welcher Qualifikation benötigt wird. Ergibt diese Personalplanung, dass Arbeitsplätze offen, also nicht besetzt sind, stellt sich für sie die Frage, wie sie die Arbeitskraft einkaufen wollen. Dies kann durch die Einstellung abhängig Beschäftigter, über Leiharbeit, freie Mitarbeiter\*innen oder andere Formen geschehen. Die Entscheidung darüber ist im Grundsatz frei. Fällt die Entscheidung auf die Einstellung von abhängig Beschäftigten, ist zu klären, woher diese kommen sollen. Diese können innerbetrieblich, aber ebenso extern auf dem Arbeitsmarkt gefunden werden. Beide Möglichkeiten haben dabei ihre Vor- und Nachteile. Bei dieser Entscheidung besteht gleichfalls grundsätzlich eine unternehmerische Freiheit. Bei der Ausschreibung gibt es allerdings rechtlich einiges zu beachten.

## **Auf was Rechtlich zu achten ist**

### **Ausschreibung und Benachteiligungsverbot**

Nach § 11 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) darf die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes nicht gegen das Benachteiligungsverbot gem. § 7 I AGG verstoßen. Danach dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden.

*Zur Vertiefung und den einzelnen Gründen siehe unter „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“*

### **Ausschreibung als Teilzeitarbeitsplatz**

Nach § 7 I des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist ein Arbeitsplatz, der öffentlich oder innerhalb des Betriebs ausgeschrieben wird, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn er hierfür geeignet ist.

### **Information für befristet Beschäftigte**

Nach § 18 TzBfG müssen befristet Beschäftigte über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze informiert werden. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Beschäftigten zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen (schwarzes Brett, Intranet, ...).

### **Besetzung mit Schwerbehinderten**

Nach § 164 I des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Solche Arbeitsplätze sind der Agentur für Arbeit frühzeitig zu melden.

### **Beteiligungsrechte des BR**

Zusätzlich zu den gesetzlichen Anforderungen an die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes erfährt die grundsätzliche Freiheit der Unternehmer\*innen eine deutliche Einschränkung, sofern ein Betriebsrat vorhanden ist.

### **Überwachung**

Zunächst hat der Betriebsrat gem. § 80 I Nr. 1 BetrVG generell darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der abhängig

Beschäftigten geltenden Gesetze eingehalten werden. Dazu gehören, neben anderen, die vorgenannten Regelungen.

## **Personalplanung**

Der Betriebsrat muss gem. § 92 I 1 BetrVG über die Personalplanung insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von nicht abhängig beschäftigten Personen, anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend unterrichtet werden. Dazu zählen unter anderem die Personalbedarfs-, Personalbeschaffungs-, Personaleinsatz-, Personalentwicklungs-, Personalkosten- und Personalabbauplanung; Arbeitsplatzbeschreibungen und Anforderungsprofile, sowie Stellen- und Stellenbesetzungspläne; Arbeitszeitvolumina; Prognosen zu Absatz, Produktion und Personal; Ausscheiden wegen Renteneintritts, Erziehungsurlaub und übliche Fluktuation; sowie sämtliche Statistiken, wie Krankheits- und Unfallstatistiken, Qualifikationsübersichten und solche, die Angaben über die Zusammensetzung der Belegschaft nach Alter, Geschlecht, Schwerbehinderung oder Beschäftigungsart geben.

Weiter hat der Betriebsrat ein Beratungsrecht über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten gem. § 92 I 2 BetrVG. Außerdem kann der Betriebsrat gem. § 92 II BetrVG auch selbst Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

*Vertiefende Literatur: DKKW; BetrVG Kommentar, 16. Aufl., § 92; IGM Handlungshilfe Nr. 31, Personalplanung*

## **Interne Ausschreibung**

Der Betriebsrat kann gem. § 93 BetrVG verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Hierfür ist es erforderlich, dass der Betriebsrat vor dem Verlangen einen ordnungsgemäßen Beschluss fasst. Das Verlangen kann für jeden offenen Arbeitsplatz einzeln oder generell zum Ausdruck gebracht werden. Sinnvoll ist eine einmalige Regelung über das „Ob“ und „Wie“ von

Stellenausschreibungen in einer Betriebsvereinbarung. Das „Wie“, also Frist, Form, Inhalt und Bekanntmachungsort der Ausschreibung, unterliegt jedoch nicht der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats. Möchte der Betriebsrat, dass interne Bewerber\*innen auch vor externen bevorzugt eingestellt werden, so unterfällt das nicht der Beteiligung nach § 93 BetrVG. Es bedarf dazu einer Auswahlrichtlinie gem. § 95 I, II BetrVG.

*Vertiefendes zu Auswahlrichtlinien siehe unter „Auswahlrichtlinie“.*

## **Weitere Beteiligungsrechte**

Neben den direkten Beteiligungsrechten bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer geplanten Einstellung gem. § 99 II Nr. 5 BetrVG bei einer durch den Betriebsrat geforderten, aber dennoch unterbliebenen Ausschreibung verweigern.

*Näheres zum Zustimmungsverweigerungsrecht und § 99 BetrVG siehe unter „Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen“*

## **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz enthält, anders als der Name vermuten lässt, kein Gebot der Gleichberechtigung, sondern untersagt, Menschen wegen eines darin genannten Merkmals zu benachteiligen. Dafür reicht es aus, dass die benachteiligende Person das sogenannte verpönte Merkmal nur annimmt. Das Gesetz ist damit eher ein konkretisierter Diskriminierungsschutz. Hauptziel des AGG ist die Bekämpfung von Benachteiligungen im Arbeitsleben. Die einzelnen Merkmale sind:

### **Rasse**

Dieses begrifflich unglücklich gewählte Merkmal soll nicht zum Ausdruck bringen, dass der Gesetzgeber unterschiedliche menschliche Rassen anerkennt. Es stellt auf die Vorstellung der Person ab, die aus ihrer Sicht unterschiedliche Rassen anerkennt und Menschen auf Grund bestimmter körperlicher Merkmale einer solchen Rasse zuordnet. Gemeint ist ein Verbot der Benachteiligung wegen der Hautfarbe, Nasenform oder anderer vererblicher Merkmale, wie Körperbau oder Haartracht. Es reicht die subjektive Einordnung oder allein die Annahme der benachteiligenden Person aus.

### **Ethnische Herkunft**

Das Merkmal der ethnischen Herkunft stellt auf die Abstammung und damit verbundene Gebräuche, Hautfarbe, Volks(gruppen)zugehörigkeit, Erscheinung, Sprache oder Religion ab. Eine Benachteiligung, z.B. die Nichteinstellung von Bewerber\*innen, weil sie Sinti und Roma oder arabischer Abstammung seien, ist danach unzulässig. Die Staatsangehörigkeit selbst ist kein eigenständiges Merkmal. Sie sagt nichts über Sprache oder Volks(gruppen) zugehörigkeit aus. So werden im Alltag neben Ausländer\*innen auch Menschen, die bereits die deutsche Staatsbürgerschaft erworben haben, benachteiligt. Ebenso kann es einem/r Oberbayer\*in in Ostfriesland unabhängig von der Staatsbürgerschaft widerfahren.

### **Geschlecht**

Das Merkmal des Geschlechts umfasst zunächst Benachteiligungen innerhalb des binären Geschlechtermodells. Frauen dürfen nicht gegenüber Männern und Männer nicht gegenüber Frauen benachteiligt werden. Da sich jedoch nicht alle Menschen in diese medizinischen Normkategorien eines entweder „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpers zuordnen lassen, sind auch Inter\*Personen vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts geschützt.

### **Religion**

Unter Religionen werden die anerkannten Weltreligionen, wie z.B. Christentum, Judentum, Hinduismus, Islam und Buddhismus verstanden. Darüber hinaus sind auch Angehörige kleinerer religiöser Vereinigungen wie die Zeugen Jehovas oder die Mormonen geschützt.

### **Weltanschauung**

In Abgrenzung zur Religion, bei der eine „transzendente“ (den Menschen und das Diesseits überschreitend) Wirklichkeit zugrunde liegt, wird bei der Begriffsbestimmung der Weltanschauung auf die „immanenten“ (die Welt als gesamtes und den Sinn des Lebens aus innerweltlichen Zusammenhängen erklärend) Bezüge abgestellt. Beispiele für Weltanschauungen sind Materialismus, Existenzialismus, Anarchismus, Skeptizismus oder Stoizismus. Daneben zählt Scientology zumindest zu den Weltanschauungen. Die Abgrenzungen zwischen Religion und Weltanschauung können im Einzelfall schwierig sein.

## **Behinderung**

Behinderung meint nicht nur die Schwerbehinderung im Sinne des § 2 II SGB IX, sondern jede Form von Behinderung. Behinderungen sind körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen, wenn sie mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem im jeweiligen Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher eine Teilnahme am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigen. Ein Grad der Behinderung und die amtliche Anerkennung sind nicht vorausgesetzt. Ebenso ist die Ursache unerheblich. Es zählen unter anderem körperliche Beeinträchtigungen des Bewegungsapparats oder der Organe, Seh-, Gehör- und Sprachbehinderungen, ebenso wie geistige Behinderungen (z.B. angeborene Schwächen) und erworbene Minderungen der Intelligenz oder seelische Störungen (z.B. Psychosen) darunter.

## **Alter**

Das Merkmal des Alters stellt auf das biologische Alter ab und umfasst sowohl jüngeres wie höheres Alter. Die Formulierung „junger dynamischer Außendienstmitarbeiter gesucht“ ist ebenso benachteiligend wie das Zahlen eines höheren Entgelts für ältere Beschäftigte. Das Gesetz lässt allerdings gem. § 10 AGG weitreichende Schutzmaßnahmen zugunsten Älterer zu.

## **Sexuelle Identität**

Von der sexuellen Identität oder auch der sexuellen Ausrichtung wird primär die Beziehung zu anderen Personen im sexuellen Bereich erfasst. Darunter fällt sowohl die weibliche als auch männliche Homo-, Hetero, Bi- und Asexualität. Geschützt ist nicht nur die Orientierung selbst, sondern auch das darauf beruhende Verhalten, genauso wie die Formen sexueller Praktiken. In Abgrenzung zum Merkmal des Geschlechts handelt es sich bei der sexuellen Identität um subjektive Umstände. Die Einordnung von Transsexualität unter den Schutzbereich des „Geschlechts“ ist als Kunstgriff seit der Aufnahme der „sexuellen Identität“ in das AGG überflüssig. Danach sind nun Trans\*Personen über das Merkmal der sexuellen Identität vor Benachteiligungen geschützt sind.

## **Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung**

Die Benachteiligung kann sowohl unmittelbar als auch mittelbar erfolgen. In beiden Fällen wird zunächst eine Vergleichsperson vorausgesetzt. Es muss eine Person wegen eines verpönten Merkmals eine ungünstigere Behandlung erfahren als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Entweder wird die andere Person in der aktuellen Situation günstiger behandelt, ist in der Vergangenheit günstiger behandelt worden, oder würde fiktiv anders behandelt werden. In der Bewerbungssituation sind dies die aktuellen Bewerber\*innen ohne das entsprechende Merkmal, genauso wie jene, die sich in der Vergangenheit beworben haben und sogar solche die es hätte geben können (sog. hypothetische Vergleichsperson). Die Behandlung muss dabei zu einem objektiven Nachteil führen. Stellt sich heraus, dass eine Person bei diesem Vergleich ungünstiger behandelt wurde, so liegt allgemein eine Benachteiligung vor.

Eine unmittelbare Benachteiligung gem. § 3 I AGG liegt dann vor, wenn direkt an das verpönte Merkmal angeknüpft wird. Diese Benachteiligungen sind leicht zu identifizieren. Beispiele dafür sind die ausschließliche Berücksichtigung weiblicher Bewerberinnen auf die Stelle der Chefsekretärin, Entgelterhöhungen nach Lebensalter, Weihnachtsgeld nur für deutsche oder auch die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags auf Grund einer Schwangerschaft. Letzteres fällt wie die Mutterschaft gem. § 3 I 2 AGG zu der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Mittelbare Benachteiligungen liegen gem. § 3 II AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften (z.B. Betriebsvereinbarungen & Tarifverträge), Kriterien (konkrete Maßstäbe an deren Erreichen bestimmte Folgen geknüpft sind) oder Verfahren (alle systematischen Abläufe) Personen wegen eines in verpönten Merkmals gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Hiermit soll ausgeschlossen werden, dass bloße Vorwände gesucht werden, um schlussendlich doch unzulässige Differenzierungen zu ermöglichen. Es handelt sich dabei um den Auffangschutz,

damit das Verbot der unmittelbaren Benachteiligung nicht unterlaufen wird. Beispiele für mittelbare Benachteiligungen sind schriftliche Sprachtests, obwohl dies für den Arbeitsplatz nicht erforderlich ist (mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft), die Schlechterstellung von Teilzeitarbeit (mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts auf Grund des Frauenanteils von ca. 90 %) oder eine uneingeschränkte körperliche Belastbarkeit, obwohl dies für den Arbeitsplatz nicht erforderlich ist (mittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung).

### **Rechtfertigung**

Nun sind jedoch nicht sämtliche Ungleichbehandlungen auch verwerflich und damit diskriminierend. Mitunter mag es rechtfertigende Gründe geben, um doch auf ein verpöntes Merkmal abzustellen.

Für unmittelbare Benachteiligungen sind in § 8 I AGG Voraussetzungen festgelegt, unter denen die Ungleichbehandlung gerechtfertigt und damit zulässig ist. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines verpönten Merkmals dann zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist (strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung). Das Merkmal muss also gerade eine unverzichtbare Anforderung für die Tätigkeit sein. Damit sind die Anforderungen sehr eng und werden im Alltag kaum erfüllt werden. Ein klassisches Beispiel ist ein Theater, das für die Rolle der Lady Macbeth nur Frauen sucht.

Bei den mittelbaren Benachteiligungen bedarf es keiner weiteren Rechtfertigung, da bereits § 3 II AGG festlegt, dass keine solche Benachteiligung vorliegt, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Das rechtmäßige Ziel darf somit nicht im Zusammenhang mit dem genannten Merkmal stehen. Die oben genannten Sprachtests sind daher zulässig, wenn der Arbeitsplatz durch häufigen Kundenverkehr und Kommunikation oder das Führen von Verhandlungen gekennzeichnet ist.

Die §§ 9 und 10 AGG rechtfertigen weitere Ungleichbehandlungen wegen der Religion und des Alters.

Ebenso sind gem. § 5 AGG positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile wegen eines verpönten Merkmals wie Quotenregelungen oder die bevorzugte Einstellung benachteiligter Personengruppen zulässig.

### **Rechtsfolge**

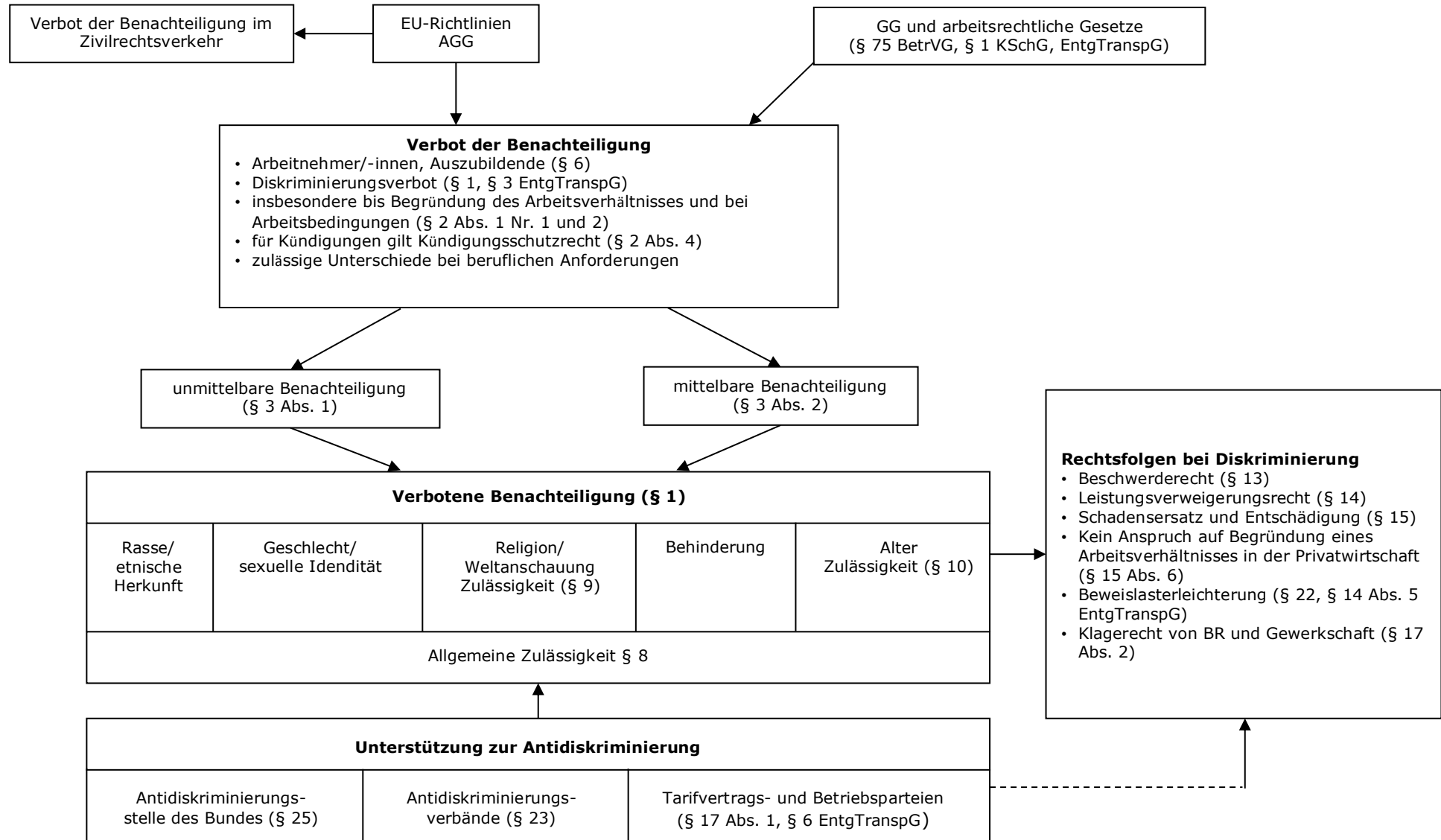
Die Betroffenen können bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gem. § 7 I AGG nach § 15 I AGG Schadensersatz (Ausgleich des finanziellen Schadens) und oder nach § 15 II AGG Entschädigung (eine Art Schmerzensgeld für die erlittene Diskriminierung) verlangen.

*Vertiefende Literatur: Christian Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z, → Benachteiligungsverbot (AGG), → Gleichbehandlung; IGM; Handlungshilfe Nr. 21, AGG; Christiane Leisten; Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Ein Leitfaden für Betriebsräte; Däubler, Bertzbach; Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Handkommentar*



## Gleichbehandlung nach dem AGG

Quelle: Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, Übersicht Gleichbehandlung



## Die Einstellung

An die Ausschreibung schließt sich nach Eingang entsprechender Bewerbungen die Auswahl geeigneter Bewerber\*innen an. Unternehmer\*innen haben bei dieser Auswahl ein hohes Interesse daran, möglichst viel über die in Aussicht genommenen Bewerber\*innen zu erfahren. Sie möchten unliebsame Überraschungen vermeiden. Für die Bewerber\*innen bedeutet dies jedoch einen immensen Eingriff in ihre Privatsphäre. Es bedarf also immer einer Interessenabwägung. Zum Schutz der Rechte der abhängig Beschäftigten, hier der Bewerber\*innen, existieren Schutzbestimmungen und Regelungen, die diese beiden Interessen auszugleichen versuchen.

*Vertiefende Literatur zur gesamten Bewerbungssituation: Wolfgang Däubler; Arbeitsrecht, 12. Aufl., Kapitel 7, Rn. 444 ff.*

### Auf was Rechtlich zu achten ist

#### Fragerecht

Unternehmer\*innen dürfen lediglich Fragen zu Tatsachen stellen, wenn sie daran ein berechtigtes Interesse haben. Ein berechtigtes Interesse liegt nur dann vor, wenn sie mit der geplanten Beschäftigung zusammenhängen. Für die Zulässigkeit von Fragen bei der Einstellung muss das Interesse der Unternehmer\*innen an der Information über die Bewerber\*innen deren Interesse an der Wahrung ihrer Persönlichkeitsrechte und dem Schutz ihrer Individualsphäre überwiegen.

Zulässige Fragen müssen wahrheitsgemäß beantwortet werden. Eine falsche Behauptung, Lüge oder das Verschweigen von Tatsachen auf eine zulässige Frage können die Unternehmer\*innen zur Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung (§ 123 I BGB) berechtigen. Zulässig sind z.B. Fragen nach früheren Beschäftigungen, Ausbildung, Abschluss- und Prüfungsnoten, Stärken und Schwächen, Gehaltsvorstellungen, Sprachkenntnissen (sofern sie für den Arbeitsplatz erforderlich sind) oder nach Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen (sie sind Voraussetzung für die Einstellung).

Unzulässig sind Fragen jedenfalls dann, wenn die erfragten Tatsachen Anlass für eine unerlaubte Diskriminierung sein können.

#### Diskriminierungsschutz im BetrVG

Neben dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz regelt auch das Betriebsverfassungsgesetz einen Diskriminierungsschutz. § 75 I BetrVG enthält dazu einen weiteren Katalog an verpönten Merkmalen, wegen derer eine Benachteiligung unzulässig ist. Darin sind neben den Merkmalen aus § 1 AGG zur Klarstellung auch die Abstammung und sonstige Herkunft, sowie die Nationalität aufgeführt. Weiter darf niemand wegen der politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung benachteiligt werden.

#### Das Recht zur Lüge bei unzulässigen Fragen

Werden Bewerber\*innen im Bewerbungsverfahren unzulässige Fragen gestellt, dürfen sie die Beantwortung der Frage mit dem Hinweis auf deren Unzulässigkeit verweigern. Der Ausgang der Einstellungsentscheidung dürfte dabei allerdings auch klar sein. Dem trägt auch die Rechtsprechung Rechnung und räumt den Bewerber\*innen das Recht ein, eine unrichtige Antwort auf eine unzulässige Frage zu geben. Sie dürfen also Lügen. Wichtig ist, dass die Frage tatsächlich unzulässig ist.

#### Offenbarungspflicht

In manchen Fällen ist das Interesse der Unternehmer\*innen an einer Tatsache so hoch und die Information für die Beschäftigungsaufnahme von solcher Wichtigkeit, dass sie gar nicht danach fragen müssen. Die Bewerber\*innen müssen solche Informationen von sich aus preisgeben (Offenbarungspflicht). Voraussetzung hierfür ist, dass die fraglichen Umstände die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht unmöglich machen oder zumindest für den Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung sind. Die Grenzen liegen damit weit höher als bei den zulässigen Fragen. Praktische Fälle sind eine in Kürze anzutretende Haftstrafe, die es unmöglich macht, die Arbeit zum vereinbarten

Zeitpunkt tatsächlich anzutreten, schwere ansteckende Krankheiten mit, die eine Gefahr für die Belegschaft darstellen, schwere Krankheiten oder Behinderungen, die die Ausübung der Tätigkeit unmöglich machen oder Wettbewerbsverbote. Die Frage nach diesen Tatsachen ist folglich zulässig und wahrheitsgemäß zu beantworten.

### **Personalfragebögen**

In der Praxis werden die Fragen an Bewerber\*innen nicht wahllos gestellt. Oft haben Personaler\*innen einen abgestimmten Fragenkatalog, den sie abarbeiten. Teilweise werden solche Fragebögen auch im Vorfeld verschickt und müssen ausgefüllt zurückgeschickt, zum Bewerbungsgespräch mitgebracht oder online ausgefüllt werden. Bei solchen formularmäßigen Zusammenstellungen von Fragen handelt es sich um Personalfragebögen. Diese bedürfen gem. § 94 I BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Für sie gilt inhaltlich nichts anderes als das bisher Ausgeführte. Es dürfen nur zulässige Fragen gestellt werden. Diese sind dann auch wahrheitsgemäß zu beantworten. Unzulässige Fragen dürfen unrichtig beantwortet.

### **Einstellungsuntersuchung**

Neben Befragungen kommen teilweise auch Untersuchungen zum Einsatz, um die gesundheitliche Eignung der Bewerber\*innen für den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz sicher zu stellen. Auch hierbei ändert sich inhaltlich nichts. Ärzt\*innen dürfen folglich nur zulässige Fragen stellen. Bei Einstellungsuntersuchungen ist nur darauf zu untersuchen, ob eine erhebliche gesundheitliche Beeinträchtigung die Eignung für die Tätigkeit mindert oder ausschließt. Für die Krankheitsdiagnose gilt wie für alle weiteren Erkenntnisse die ärztliche Schweigepflicht.

### **Einstellungstests**

Neben ärztlichen Untersuchungen finden zahlreiche Tests und Auswahlverfahren Anwendung. Handelt es sich dabei um reine Auswahlseminare sind diese zulässig, soweit lediglich die Anforderungen des künftigen

Arbeitsplatzes simuliert und nur die dafür erforderlichen Fähigkeiten und Eignungen der Bewerber\*innen getestet werden. Handelt es sich hingegen um psychologische Tests, werden strengere Anforderungen daran gestellt. Hierfür müssen die Bewerber\*innen einwilligen und über die Funktionsweise des Tests und die zu ermittelnden Daten aufgeklärt werden. Weiter darf es sich ebenfalls nur um arbeitsplatzbezogene Merkmale handeln, die nicht auf andere (weniger in das Persönlichkeitsrecht eingreifende) Weise erlangt werden können und sie müssen von Psycholog\*innen mit Hochschulabschluss durchgeführt werden. Graphologische Gutachten bedürfen auch der Einwilligung durch die Bewerber\*innen.

### **Soziale Medien und Internetrecherche**

Nicht selten stolpern Bewerber\*innen über ihre Posts und Likes im Netz. In den meisten Fällen werden die Personaler\*innen clever genug sein und die Betroffenen nicht damit konfrontieren. Zwar gilt für die gesamte Informationsbeschaffung bei der Einstellung, dass nur solche Tatsachen relevant für die Entscheidung sein dürfen, die in direktem Bezug zum in Aussicht genommenen Arbeitsplatz stehen. So darf z.B. ein im Internet gefundenes Bild ebenso wenig zu einer Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft oder des Alters führen, wie eines in der Bewerbung selbst. Der Nachweis gestaltet sich hingegen als schwer bis unmöglich. Personaler\*innen werden Bewerber\*innen wohl kaum direkt mit den recherchierten Informationen konfrontieren.

### **Datenschutz**

Die Rechtsgrundlage für die Datenerhebung zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses ist in § 26 I 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) geregelt. Die Grenzen des Fragerechts der Unternehmer\*innen bilden ebenso Grenzen für die Verarbeitung personenbezogener Daten.

*Vertiefende Literatur: Wolfgang Däubler; Gläserne Belegschaften*

## **Beteiligungsrechte des BR**

Der Betriebsrat hat in dieser Phase der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses an entscheidenden Stellen Beteiligungsrechte.

### **Allgemeine Aufgaben**

Zunächst gehört es weiterhin gem. § 80 I Nr. 1 BetrVG zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats, über die Einhaltung der zugunsten der abhängig Beschäftigten geltenden Gesetze zu wachen. Zu den Beschäftigten zählen auch die Bewerber\*innen und als Gesetz ist das AGG besonders zu beachten. Der Betriebsrat hat weiter die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung (§ 80 I Nr. 2a BetrVG), die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen (§ 80 I Nr. 4 BetrVG), die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb (§ 80 I Nr. 6 BetrVG) und die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb (§ 80 I Nr. 7 BetrVG) zu fördern.

### **Beteiligung bei Personalfragebögen**

Sollen im Betrieb Einstellungsfragebögen benutzt werden, so bedürfen diese der Zustimmung des Betriebsrats gem. § 94 BetrVG. Personalfragebögen sind formularmäßige Zusammenstellungen von zu beantwortenden Fragen, die Aufschluss über Kenntnisse und Fähigkeiten der Befragten geben sollen. Zustimmungspflichtig sind aber vielmehr alle formalisierten und standardisierten Informationserhebungen bezogen auf Daten der abhängig Beschäftigten und auch hier der Bewerber\*innen. Zustimmungspflichtig sind jedenfalls die Einführung, Änderung und der konkrete Inhalt der Fragen. Vielfach wird vertreten, dass auch die Festlegung des Zusammenhangs, in dem die Informationen verwendet werden sollen, der Zustimmungspflicht unterliege, da nur so ein effektiver Schutz der Persönlichkeitsrechte möglich sei. Neben den klassischen Fragebögen besteht das Mitbestimmungsrecht auch bei standardisierten Fragen in Interviews, psychologischen oder graphologischen

Test. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

*Vertiefende Literatur: DKKW; BetrVG Kommentar, 16. Aufl., § 94*

### **Beurteilungsgrundsätze**

Der Betriebsrat hat gem. § 94 II BetrVG ebenso ein Mitbestimmungsrecht in Form der Zustimmungsverweigerung bei Beurteilungsgrundsätzen. Beurteilungsgrundsätze sind Richtlinien, nach denen die Eignung, Leistung und das Verhalten der abhängig Beschäftigten bewertet werden. Hierunter fallen psychologische Tests, Alkohol- und Drogentests, Blut- oder gar Gentests, graphologische Gutachten, aber auch Assessment-Center und Stressinterviews. Sowohl die Einführung als auch die Festlegung der Beurteilungsmerkmale und die angewendeten Verfahren sind zustimmungspflichtig. Sinn und Zweck ist ebenfalls eine Objektivierung und ein Schutz der Persönlichkeitsrechte. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.

*Vertiefende Literatur: DKKW; BetrVG Kommentar, 16. Aufl., § 94*

### **Auswahlrichtlinie**

Unter Auswahlrichtlinien werden Regelungen verstanden, die personellen Einzelmaßnahmen zugrunde gelegt werden, sowie abstrakt und generell Voraussetzungen formulieren, die vorliegen müssen oder nicht vorliegen dürfen. Zum Einsatz kommen sie häufig bei der Auswahl zwischen gleichgeeigneten Bewerber\*innen. Sie dienen der Transparenz einer personellen Maßnahme, bieten hingegen auch die Möglichkeit, sozialen Gesichtspunkten mehr Raum zu geben. So können bevorzugt Frauen, Menschen mit Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkung, jüngere oder ältere Menschen sowie Pflegende und Erziehende bei gleicher fachlicher Eignung eingestellt werden aber auch Betriebsinterne vor externen Bewerber\*innen. Weiter können z.B. Richtlinien zur Integration von Geflüchteten, Leiharbeit oder zu

Werkverträgen vereinbart werden. Die Betriebsparteien sind bei der Vereinbarung an zwingende Gesetze wie den Rahmen des § 5 AGG gebunden. Werden im Betrieb Auswahlrichtlinien verwendet oder sollen sie verwendet werden, so bedürfen Einführung und Inhalt der Auswahlrichtlinien der Zustimmung des Betriebsrats gem. § 95 I BetrVG. Bei einer genauen Analyse der Personalentscheidungen werden sich häufig Richtlinien finden lassen, selbst wenn diese nicht schriftlich niedergelegt sind. In Betrieben mit über 500 Beschäftigten hat der Betriebsrat gem. § 95 II BetrVG sogar ein Initiativrecht für die Aufstellung von Auswahlrichtlinien. Kommt dabei eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

*Vertiefende Literatur: DKKW; BetrVG Kommentar, 16. Aufl., § 95*

### **Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen**

Die entscheidende Kontrolle über die rechtmäßige Auswahl der einzelnen Bewerber\*innen bei der Einstellung übt der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen gem. § 99 BetrVG aus. Der Begriff „Mitbestimmung“ in der Überschrift des § 99 BetrVG deutet eine umfassende Mitbestimmung an. Es ist dem Betriebsrat hingegen nur möglich, seine Zustimmung bei Vorliegen eines der im Gesetz genannten Gründe zu verweigern.

Die Unterrichtung des Betriebsrats und die Einholung der Zustimmung müssen rechtzeitig (mind. eine Woche) vor der Einstellung erfolgen. Mit Einstellung ist die tatsächliche Arbeitsaufnahme gemeint. Wird jedoch ein Arbeitsvertrag, der Grundlage für die Beschäftigung sein soll, zeitlich früher geschlossen, ist dieser Zeitpunkt maßgeblich. Die Unterrichtung beinhaltet unter anderem die Informationen über sämtliche Personalien aller Bewerber\*innen, alle Umstände für die fachliche und persönliche Eignung für den vorgesehenen Arbeitsplatz, weitere persönliche Umstände wie Schwangerschaft oder Schwerbehinderung, den Zeitpunkt und die Auswirkung der Einstellung auf

betriebliche Abläufe und andere Arbeitsplätze, die Bezeichnung und Beschreibung des in Aussicht genommenen Arbeitsplatzes sowie die vorgesehene Eingruppierung. Als Unterlagen sind sämtliche Bewerbungsunterlagen aller Bewerber\*innen, auch derer, die nicht in die engere Wahl gekommen sind, vorzulegen. Dazu gehören, Zeugnisse, Anschreiben, Lebensläufe, Lichtbilder, ausgefüllte Personalfragebögen, Ergebnisse von Tests und Auswahlprüfungen und sonstige eingereichte Schriftstücke. Ferner sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen, die Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Einstellung geben.

Der Betriebsrat kann gem. § 99 II BetrVG die Zustimmung verweigern, wenn einer der dort genannten Gründe vorliegt. Im Folgenden sollen nur exemplarisch einzelne, bei Einstellungen maßgebliche, Zustimmungsverweigerungsgründe Erwähnung finden.

Zum einen kann die Einstellung gem. § 99 II Nr. 1 BetrVG gegen ein Gesetz verstoßen. Ein Verstoß gegen ein Diskriminierungsverbot nach dem AGG fällt ebenso darunter, wie ein Verstoß gegen die Diskriminierungsverbote gem. § 75 BetrVG. Neben der Nichtberücksichtigung schwerbehinderter Menschen ist in jedem Fall die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und ein möglicher Verstoß gegen § 164 I 1, 6 SGB IX zu prüfen. Es zählen aber auch Verstöße gegen § 9 TzBfG dazu, wonach Teilzeitbeschäftigte bevorzugt zu berücksichtigen sind.

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung gem. § 99 II Nr. 2 BetrVG verweigern, wenn die Einstellung gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG verstößt. Siehe dazu oben unter „Auswahlrichtlinie“.

Hat der Betriebsrat eine interne Ausschreibung des Arbeitsplatzes gem. § 93 BetrVG gefordert und ist diese unterblieben, kann er seine Zustimmung zur geplanten Einstellung dann gem. § 99 II Nr.5 BetrVG verweigern. Siehe dazu oben unter „Interne Ausschreibung“.

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, so muss er dies unter Angabe von Gründen binnen einer Woche schriftlich tun.

*Vertiefende Literatur: DKKW; BetrVG Kommentar, 16.Aufl., § 99; Christian Schoof; Betriebsratspraxis von A-Z, → Einstellung; IGM Handlungshilfe Nr. 12, Personelle Einzelmaßnahmen*

## **Der Arbeitsvertrag**

Der Arbeitsvertrag ist vom Grundsatz nichts anderes als jeder andere Vertrag auch. Zwei Parteien einigen sich über Leistung und Gegenleistung. Er ist daher auch bei den anderen Vertragsarten, wie dem Mietvertrag oder dem Kaufvertrag, im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt. Dort ist er in § 611a BGB als Unterfall des Dienstvertrags durch die Erbringung einer weisungsgebundenen fremdbestimmten Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit gegen die Zahlung einer vereinbarten Vergütung gekennzeichnet. Abzugrenzen ist der Arbeitsvertrag damit vom Dienstvertrag. Das wesentliche Unterscheidungsmerkmal ist die persönliche Abhängigkeit. Beim Dienstvertrag können die Verpflichteten frei bestimmen, wann, wo und wie sie die Dienstleistung erbringen.

### **Abschluss und Form des Arbeitsvertrags**

Wie auch andere Verträge kommt der Arbeitsvertrag durch Angebot und Annahme zustande. Wer dafür das Angebot unterbreitet ist unerheblich. In der Stellenausschreibung wie in der Bewerbung ist üblicherweise kein Angebot zu sehen. Ansonsten würden sich Unternehmer\*innen mit allen Bewerber\*innen vertraglich binden und auch beim Absenden mehrerer

Bewerbungen besteht kein Interesse, allen Arbeitsverpflichtungen nachzukommen.

Der Arbeitsvertrag bedarf nicht der Schriftform. Er kann mündlich geschlossen werden oder sogar durch schlüssiges Verhalten, wenn aus den Umständen zu erkennen ist, dass weisungsgebundene Arbeit geleistet werden soll. Soll der Arbeitsvertrag befristet geschlossen werden, ist gem. § 14 IV TzBfG lediglich die Befristungsabrede vor oder mit Abschluss des Arbeitsvertrags schriftlich zu vereinbaren. Ansonsten entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Etwas anderes gilt, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen die Schriftform für den Arbeitsvertrag vorschreiben.

### **Inhalt des Arbeitsvertrags**

Aus den Anforderungen des Nachweisgesetzes ergibt sich, dass im Arbeitsvertrag einige Punkte geregelt werden sollten. Grundsätzlich reicht es aus, wenn klar ist, zwischen welchen beiden Parteien der Vertrag zustande kommen soll und welche Art der Arbeitsleistung, also welche Tätigkeit, geschuldet wird. Wird dabei keine Vergütung vereinbart, so gilt die übliche Vergütung gem. § 612 I, II BGB als stillschweigend vereinbart. Eine Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit durch einen Arbeitsvertrag ist immer nur gegen eine Vergütung zu erwarten.

Neben diesen notwendigen Inhalten des Arbeitsvertrags sollten jedoch zumindest die oben genannten Angaben entweder ausdrücklich oder durch Verweis auf einen Tarifvertrag enthalten sein.

Viele Arbeitsverträge in der Praxis beschränken sich allerdings nicht nur auf diese Punkte, sondern enthalten häufig einen mehrere Seiten umfassenden Katalog von verschiedenen Vereinbarungen wie z.B. Probezeiten, andere zumutbare Tätigkeiten und Arbeitsorte, Bereitschaften zu Schicht- und Mehrarbeit bis hin zu Geheimhaltungspflichten, Wettbewerbsverboten und Vertragsstrafen. In den wenigsten Fällen wird über diese Vertragsbestimmungen

im Einzelnen geredet, geschweige denn verhandelt. Es handelt sich häufig um Standardarbeitsverträge, die für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen benutzt werden. Solche Formulararbeitsverträge stellen allgemeine Geschäftsbedingungen, wie sie von jedem Handyvertrag oder dem Kauf eines Neuwagens bekannt sind, dar.

### **Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)**

Allgemeine Geschäftsbedingungen und somit auch Formulararbeitsverträge sind für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen, die durch eine Seite gestellt und nicht im Einzelnen ausgehandelt werden. Dies dürfte auf die meisten Arbeitsverträge zutreffen. Solche Klauseln unterliegen bei Verbraucherverträgen, Verträgen zwischen Unternehmer\*innen und Verbraucher\*innen, einer gesetzlichen Inhaltskontrolle gem. § 310 III BGB. Auch Arbeitsverträge sind solche Verbraucherverträge. Bei dieser Inhaltskontrolle werden die einzelnen Vertragsklauseln daraufhin überprüft, ob sie gegen ausdrücklich im Gesetz genannte Klauselverbote gem. §§ 309, 308 BGB verstoßen oder den/die abhängig Beschäftigte\*n gem. § 307 II, I BGB unangemessen benachteiligen, z.B. nicht klar und verständlich sind. Eine unangemessene Benachteiligung liegt im Zweifel dann vor, wenn die Klausel mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung von der sie abweicht nicht zu vereinbaren ist, oder wesentliche Rechte und Pflichten aus der Natur des Vertrags so eingeschränkt sind, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist. Ergibt sich danach keine Benachteiligung, so ist die Klausel nach dem Grundsatz von Treu und Glauben auf eine Benachteiligung hin zu prüfen. Ergibt sich bei der Inhaltskontrolle eine Benachteiligung, so ist die einzelne Klausel, aber nicht der Rest des Vertrags unwirksam. An ihre Stelle tritt die gesetzliche Regelung.

Die Überprüfung solcher Vertragsbedingungen ist immer eine Einzelfallfrage. Es kommt jeweils auf den Wortlaut der einzelnen Regelung an. Eine Übersicht über die Zulässigkeit einzelner

Arbeitsvertragsklauseln bietet der „Ratgeber Arbeitsvertrag“ der IG Metall.

*Vertiefende Literatur: IGM; Ratgeber Arbeitsvertrag; Christian Schoof; Betriebsratspraxis von A-Z, → Arbeitsvertrag: Inhaltskontrolle; Deinert, Heuschmid, Zwanziger; 10. Aufl. Arbeitsrecht § 11 Rn. 164 ff.; Däubler, Bonin, Deinert; AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht*

### **Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis**

Der Arbeitsvertrag beinhaltet für beide Seiten sowohl Haupt- als auch Nebenpflichten. Als Hauptpflichten stehen sich die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung und die Pflicht zur Zahlung der Vergütung gegenüber.

#### **Hauptpflichten**

Die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung umfasst eine individuelle Leistung nach den eigenen Fähigkeiten und der körperlichen Belastbarkeit. Es besteht keine Pflicht, die eigene Gesundheit zu gefährden. Der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung steht das Recht des/der Unternehmer\*in gegenüber, Weisungen zu erteilen. Dieses Recht ergibt sich aus § 611a I BGB und § 106 1 GewO. Dieses Direktionsrecht berechtigt, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Das Direktionsrecht wird wiederum durch den Inhalt des Arbeitsvertrags, bestehende Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften eingeschränkt. Je konkreter der Arbeitsvertrag ist, desto beschränkter ist das Direktionsrecht.

Der Pflicht zur Zahlung des vereinbarten Entgelts steht das Recht des/der abhängig Beschäftigten auf pünktliche und vollständige Zahlung gegenüber. Neben der Zahlung des Grundentgelts umfasst dies auch Zuschläge für Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

#### **Nebenpflichten**

Neben den Hauptpflichten bestehen sogenannte Nebenpflichten. Sie verpflichten zur gegenseitigen Rücksichtnahme. Die Rechtsprechung hat eine Vielzahl solcher Nebenpflichten

entwickelt. Daher sollen hier nur einige hervorgehoben werden.

Unternehmer\*innen haben z.B. die Pflicht, abhängig Beschäftigte nicht nur zu vergüten, sondern sie auch tatsächlich zu beschäftigen. Andererseits besteht die Pflicht, abhängig Beschäftigte unter den jeweiligen Voraussetzungen und mit oder ohne Fortzahlung des Entgelts für Erholungs- oder Bildungsurlaub sowie für Eltern- oder Pflegezeit freizustellen. Weiter zählen Schutzpflichten, wie der Schutz des Lebens und der Gesundheit aber auch der Schutz der Persönlichkeit oder des Eigentums dazu. Sie müssen z.B. Abhilfe bei Mobbing oder sexueller Belästigung schaffen. Darüber hinaus besteht die Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge und Steuern korrekt abzuführen.

Abhängig Beschäftigte haben im Gegenzug ebenfalls die Pflicht, das Eigentum und Vermögen der Unternehmer\*innen zu schützen. Dazu zählt, Maschinen und Material sorgfältig zu behandeln, sowie Schäden und drohende Schäden rechtzeitig anzuzeigen, aber auch das Unterlassen einer privaten Nutzung von Strom, Telefon, Internet oder anderen Betriebsmitteln, sofern dies nicht gestattet ist. Ebenso bestehen Verschwiegenheitspflichten oder das Verbot der Vorteilsnahme. Außerdem ist eine Konkurrenztaetigkeit untersagt.

*Vertiefende Literatur: Deinert, Heuschmid, Zwanziger; 10. Aufl., Arbeitsrecht §§ 53, 54*

## **Mängel von Arbeitsverträgen**

Wie andere Verträge auch, können Arbeitsverträge (Rechts-)Mängel aufweisen, was zu ihrer Anfechtbarkeit oder Nichtigkeit führt.

Nichtigkeit bedeutet, dass ein Vertrag als von Anfang an unwirksam und nicht existent angesehen wird. Bei weniger gravierenden Mängeln kann eine Vertragspartei einseitig die gleiche Wirkung herstellen, indem sie ihr Anfechtungsrecht ausübt. Durch die erfolgreiche Anfechtung gilt der Vertrag als von Anfang an nichtig.

Im Arbeitsrecht gibt es jedoch die Besonderheit des faktischen Arbeitsverhältnisses, da sich in der Praxis eine Rückabwicklung der gegenseitig gewährten Leistungen oft als schwierig

erweist. Dies hat zur Folge, dass angefochtene Arbeitsverträge regelmäßig nur für die Zukunft unwirksam werden.

Als Nichtigkeitsgründe kommen in Betracht:

- a. Geschäftsunfähigkeit (§ 105 BGB) oder beschränkte Geschäftsfähigkeit (§ 107 BGB)
- b. Formmangel (§§ 125 – 127 BGB)
- c. Sittenwidrigkeit (§ 138 I BGB)
- d. Wucher (§ 138 II BGB)
- e. Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB)

Als Anfechtungsgründe kommen in Betracht:

- a. arglistiger Täuschung (§ 123 I Alt. 1 BGB)
- b. Abschluss des Arbeitsvertrages aufgrund von Bedrohung (§ 123 I Alt. 2 BGB)
- c. Irrtum über Inhalt, Erklärung oder Eigenschaft (§ 119 BGB)
- d. Übermittlungsirrtum (§ 120 BGB)

Im Rahmen des Zustandekommens von Arbeitsverträgen gilt der arglistigen Täuschung ein besonderes Augenmerk. Eine arglistige Täuschung bezeichnet das vorsätzliche Erregen, Verstärken oder Aufrechterhalten eines Irrtums, um dadurch die andere Partei zur Abgabe einer Willenserklärung zu veranlassen. Wer z.B. vorgibt, einen berufsrelevanten Abschluss zu haben, um eine Stelle zu bekommen und eben wegen dieser Qualifikation eingestellt wird, muss damit rechnen, dass der Arbeitsvertrag angefochten wird und somit von Anfang an als nichtig anzusehen ist.

Im Bewerbungsverfahren müssen daher zulässige Fragen wahrheitsgemäß beantwortet werden. Auch offenbarungspflichtige Informationen sind mitzuteilen.

*Zu zulässigen und unzulässigen Fragen und zur Offenbarungspflicht siehe unter „Die Einstellung“ Die genaue Wirkung und die Abgrenzung von Anfechtung und Nichtigkeit zu anderen Beendigungsformen sind Teil des Seminars „Arbeitsrecht III“*



## Das Nachweisgesetz

Um im Streitfall die vereinbarten Arbeitsbedingungen beweisen zu können, sind Unternehmer\*innen nach § 2 des Nachweisgesetzes dazu verpflichtet, den abhängig Beschäftigten binnen eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich auszuhändigen. Es handelt sich nicht um eine Nachholung der Schriftform beider Seiten, sondern um eine einseitige Niederschrift über den zuvor formfrei vereinbarten Inhalt des Arbeitsvertrags.

Mindestens aufzunehmen sind:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der/die abhängig Beschäftigte nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der/die abhängig Beschäftigte an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Die Angaben zum Arbeitsentgelt, der Arbeitszeit, der Urlaubsdauer und der Kündigungsfristen können durch einen Hinweis auf die einschlägigen

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ersetzt werden. Für die Urlaubsdauer und die Kündigungsfristen kann auch auf die gesetzlichen Regelungen verwiesen werden. Kommen Unternehmer\*innen der Nachweispflicht nicht nach, bestehen mitunter Schadensersatzansprüche und eine Beweislastumkehr. Wo im Normalfall die abhängig Beschäftigten vor Gericht alle für sie günstigen Umstände beweisen müssten, muss nun der/die Unternehmer\*in das Gegenteil beweisen.

## Beteiligungsrechte des BR

Bei der Ausgestaltung und dem Inhalt von Arbeitsverträgen stehen dem Betriebsrat weniger weitreichende Beteiligungsrechte zur Verfügung, weil fast alles rund um den Arbeitsvertrag Individualrecht und kein Kollektivrecht ist.

## Inhaltskontrolle

Die Überprüfung der Formulararbeitsverträge auf Vereinbarkeit mit dem Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen und dem Nachweisgesetz gehören zu den Überwachungsaufgaben des Betriebsrats gem. § 80 I Nr. 1 BetrVG. Danach ist jedoch keine inhaltliche Überprüfung eines jeden Arbeitsvertrags gemeint, sondern lediglich eine Rechtmäßigkeitskontrolle der in den Formulararbeitsverträgen verwendeten Vertragsklauseln. Ebenso ergibt sich kein einklagbarer Anspruch, Maßnahmen zur Abhilfe zu verlangen. Zur Durchführung können die Formulararbeitsverträge zwischen den Betriebsparteien abgestimmt werden. Ist dies nicht der Fall, kann der Betriebsrat die Vorlage der ausgefüllten Arbeitsverträge zur Kontrolle verlangen.

## Persönliche Angaben in Arbeitsverträgen

Der Betriebsrat hat gem. § 94 II BetrVG ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei persönlichen Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen. Dieses Recht dient der Durchsetzung des in § 94 I BetrVG geregelten Zustimmungsverweigerungsrechts bei Personalfragebögen. Es soll verhindert

werden, dass das Beteiligungsrecht dadurch unterlaufen wird, dass Angaben zu persönlichen Verhältnissen nicht in Form von Fragebögen, sondern beim Ausfüllen des Arbeitsvertrags erfragt werden.

# Anhang

## Beispiele Einstellungsfragebögen

### Beispiel 1

#### Persönliche Angaben

Familienname ggf. Geburtsname	Vorname	
Straße und Hausnummer inkl. Anschriftenzusatz	PLZ, Ort	
Geburtsdatum	Geschlecht <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich	
Versicherungsnummer gem. Sozialversicherungsausweis	Familienstand	
Geburtsort, -land – <i>nur bei fehlender Versicherungs-Nr.</i>	Schwerbehindert	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Staatsangehörigkeit	Arbeitnehmernummer Sozialkasse – Bau	
Kontonummer (IBAN)	Bankleitzahl/Bankbezeichnung (BIC)	

#### Beschäftigung

Eintrittsdatum	Ersteintrittsdatum	Betriebsstätte	
Berufsbezeichnung		Ausgeübte Tätigkeit	
<input type="checkbox"/> Hauptbeschäftigung <input type="checkbox"/> Nebenbeschäftigung		Probezeit: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Dauer der Probezeit: _____
Üben Sie weitere Beschäftigungen aus?		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Handelt es sich hierbei um eine geringfügige Beschäftigung?		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Höchster Schulabschluss <input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss <input type="checkbox"/> Haupt-/Volksschulabschluss <input type="checkbox"/> Mittlere Reife/gleichwertiger Abschluss <input type="checkbox"/> Abitur/Fachabitur		Höchste Berufsausbildung <input type="checkbox"/> ohne beruflichen Ausbildungsabschluss <input type="checkbox"/> Anerkannte Berufsausbildung <input type="checkbox"/> Meister/Techniker/gleichwertiger Fachschulabschluss <input type="checkbox"/> Bachelor <input type="checkbox"/> Diplom/Magister/Master/Staatsexamen <input type="checkbox"/> Promotion	
Beginn der Ausbildung:	Voraussichtliches Ende der Ausbildung:	Im Baugewerbe beschäftigt seit	

Wöchentliche Arbeitszeit: <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit	Ggf. Verteilung d. wöchentl. Arbeitszeit (Std.) Mo   Di   Mi   Do   Fr   Sa   So	Urlaubsanspruch (Kalenderjahr)
Kostenstelle	Abt.-Nummer	Personengruppe

### **Befristung**

<input type="checkbox"/> Das Arbeitsverhältnis ist befristet / <input type="checkbox"/> zweckbefristet	Befristung Arbeitsvertrag zum:
<input type="checkbox"/> Schriftlicher Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages	Abschluss Arbeitsvertrag am:
<input type="checkbox"/> befristete Beschäftigung ist für mindestens 2 Monate vorgesehen, mit Aussicht auf Weiterbeschäftigung	

### **Bescheinigungen elektronisch annehmen (Bea)**

<input checked="" type="checkbox"/> Ich widerspreche der elektronischen Übermittlung von Arbeits- und Nebeneinkommensbescheinigungen an die Bundesagentur für Arbeit
--

## Steuer

Identifikationsnr.	Finanzamt-Nr.	Steuerklasse/Faktor	Kinderfreibeträge	Konfession
--------------------	---------------	---------------------	-------------------	------------

## Sozialversicherung

Gesetzl. Krankenkasse (bei PKV: letzte ges. Krankenkasse)			Elterneigenschaft	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
KV	RV	AV	PV	UV - Gefahrtarif

## Entlohnung

Bezeichnung	Betrag	Gültig ab	Stundenlohn	Gültig ab

## VWL - nur notwendig wenn Vertrag vorliegt

Empfänger VWL	Betrag	AG-Anteil (Höhe mtl.)
	Seit wann	Vertragsnr.
Kontonummer (IBAN)	Bankleitzahl/Bankbezeichnung (BIC)	

## Angaben zu den Arbeitspapieren

Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/> liegt vor
Bescheinigung über LSt.-Abzug	<input type="checkbox"/> liegt vor
SV-Ausweis	<input type="checkbox"/> liegt vor
Mitgliedsbescheinigung Krankenkasse	<input type="checkbox"/> liegt vor
Bescheinigung der privaten Krankenversicherung	<input type="checkbox"/> liegt vor
VWL Vertrag	<input type="checkbox"/> liegt vor
Nachweis Elterneigenschaft	<input type="checkbox"/> liegt vor
Vertrag Betriebliche Altersversorgung	<input type="checkbox"/> liegt vor
Schwerbehindertenausweis	<input type="checkbox"/> liegt vor
Unterlagen Sozialkasse Bau/Maler	<input type="checkbox"/> liegt vor

## Angaben zu steuerpflichtigen Vorbeschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr

Zeitraum von	Zeitraum bis	Art der Beschäftigung	Anzahl der Beschäftigungstage

**Erklärung des Arbeitnehmers:** Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen, insbesondere in Bezug auf weitere Beschäftigungen (in Bezug auf Art, Dauer und Entgelt) unverzüglich mitzuteilen.

## Beispiel 2

<b>1. Allgemeine Angaben zur Person des Bewerbers</b>		
- Name:		
- Vorname:		
- Geburtsname:		
- Geburtstag:		
- Geburtsort:		
- Straße, Hausnummer:		
- PLZ, Wohnort:		
- Telefon/Telefax:		
- E-Mail:		
- Staatsangehörigkeit:		
- Familienstand:		
- ledig:		
- verheiratet (ggf. seit wann):		
- getrennt lebend (ggf. seit wann):		
- geschieden (ggf. seit wann):		
- verwitwet (ggf. seit wann):		
- Anzahl der Kinder:		
- Geburtsdaten der Kinder:		
- Bei minderjährigem Arbeitnehmer: Name und Anschrift der/des gesetzlichen Vertreter/s:		
- Bei Ausländern:		
- Aufenthalt in Deutschland seit:		
- Aufenthaltsgenehmigung (gültig bis:            )		O ja    O nein
- Arbeitserlaubnis (gültig bis:            )		O ja    O nein
<b>2. Persönliche Verhältnisse des Bewerbers</b>		
- Liegen für die vorgesehene Tätigkeit Beschäftigungsverbote vor? Welche?		O ja    O nein
- Sind Sie anerkannter Schwerbehinderter oder Gleichgestellter (oder haben Sie einen entsprechenden Antrag gestellt), falls ja, Grad der Behinderung?		O ja    O nein
- Haben Sie einen Bergmannsversorgungsschein (oder haben Sie einen entsprechenden Antrag gestellt), falls ja, Nr.?		O ja    O nein
- Waren Sie in den letzten beiden Jahren wegen einer schwer wiegenden oder chronischen Erkrankung, die Einfluss auf die vorgesehene Arbeitsleistung haben könnte, arbeitsunfähig krank?		O ja    O nein
- Leiden Sie an einer sonstigen Arbeitsbehinderung, durch die Ihre Tauglichkeit für die vorgesehene Tätigkeit eingeschränkt sein könnte?		O ja    O nein
- Sind Sie mit einer ärztlichen Einstellungsuntersuchung einverstanden?		O ja    O nein
- Entbinden Sie den Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht?		O ja    O nein
- Für Jugendliche: Sind Sie innerhalb der letzten neun Monate, sonst innerhalb der letzten 12 Monate ärztlich untersucht worden?		O ja    O nein
- Bekleiden Sie ein Ehrenamt? Wenn ja, welches?		O ja    O nein
<b>3. Aus-/Fortbildung</b>		
- Schulbildung:		
- Zeitraum:		
- Name/n der Schule/n:		
- Ort:		
- Abschluss:		
- Note:		
- Hochschul-/Fachhochschulausbildung (bei mehreren Ausbildungsgängen bitte jeweils gesonderte Angaben):		
- Studienrichtung:		
- Zeitraum:		
- Name der Hochschule/Fachhochschule:		
- Ort:		
- Abschluss:		

- Note:	
- Sonstige Berufsausbildung (bei mehreren Ausbildungsstätten bitte jeweils gesonderte Angaben):	
- Ausbildungsrichtung:	
- Zeitraum:	
- Name der Ausbildungsstätte:	
- Ort:	
- Abschluss:	
- Note:	
- Haben Sie Fortbildungsveranstaltungen besucht? Falls ja, welche und mit welchem Abschluss?	O ja    O nein
- Haben Sie Fremdsprachenkenntnisse? Falls ja, welche und wie gut?	O ja    O nein
- Sind Sie im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis? Falls ja, welcher?	O ja    O nein
- Welche besonderen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten haben Sie?	
- Welche besonderen beruflichen Neigungen und Interessen haben Sie?	
<b>4. Berufliche Tätigkeit (bei mehreren Arbeitgebern gesonderte Angaben)</b>	
- Berufliche Tätigkeit:	
- Zeitraum:	
- Art der Tätigkeit und Dienststellung:	
- Name des Arbeitgebers:	
- Anschrift des Arbeitgebers:	
- Art des Unternehmens/Branche:	
- Arbeitsort (falls von der Anschrift des Arbeitgebers abweichend):	

- Auf welchen Gründen beruhte eine eventuelle Unterbrechung Ihrer Tätigkeit?	
- Wie hoch war Ihr letzter monatlicher Bruttoverdienst?	
- Welche Zusatzleistungen haben Sie erhalten?	
- Welche Vergütung wünschen Sie sich?	
- Wie hoch war Ihr letzter jährlicher Urlaubsanspruch in Arbeitstagen?	
- Haben Sie für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub erhalten? Falls ja, wie viele Tage?	O ja    O nein
- Unterliegen Sie gegenüber Ihrem jetzigen oder einem früheren Arbeitgeber irgendwelchen Wettbewerbsbeschränkungen? Falls ja, wie lautet der Inhalt?	O ja    O nein
- Besteht mit Ihrem jetzigen oder einem früheren Arbeitgeber irgendeine Vereinbarung über eine eventuelle Arbeitnehmererfindung?	O ja    O nein
- Wie ist Ihr derzeitiger beruflicher Status (ungekündigt, gekündigt, arbeitslos)? Falls ungekündigt: Wie lange ist Ihre Kündigungsfrist?	
<b>5. Sozialversicherung</b>	
- Sind Sie gesetzlich oder privat krankenversichert?	
- In welcher Krankenkasse sind Sie krankenversichert (Adresse, Nummer)?	
- Wollen Sie Mitglied der Betriebskrankenkasse(falls vorhanden) werden?	O ja    O nein
- Beziehen Sie Renten oder Pensionen, falls ja, welche und vom wem?	O ja    O nein
Haben Sie eine unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung, falls ja, wem gegenüber?	O ja    O nein
<b>6. Sonstiges</b>	
- Sind Sie Mitglied einer Sekte, etwa der Scientology-Kirche?	O ja    O nein
- Sind Sie in Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit einschlägig vorbestraft?	O ja    O nein
- Schwebt gegen Sie ein in Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit einschlägiges strafrechtliches Ermittlungsverfahren?	O ja    O nein
- Liegen Pfändungen vor? Falls ja, durch wen und in welcher Höhe?	O ja    O nein
- Haben Sie Ihre Bezüge verpfändet oder im Voraus abgetreten?	O ja    O nein
- Sind Sie Raucher?	O ja    O nein
- Sind Sie wehrpflichtig?	O ja    O nein

- Sind Sie als wehrtauglich gemustert?	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
- Sind zum Wehrdienst einberufen worden/steht die Einberufung kurz bevor?	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
- Haben Sie Wehrdienst/Zivildienst geleistet?	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
- Ist Ihr Ehegatte oder sind Verwandte von Ihnen in unserem Unternehmen beschäftigt, falls ja, wo?	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
- Haben Sie sich schon früher einmal bei uns beworben?	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
- Wann können Sie die Arbeit aufnehmen?		

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben sowie der Inhalt der von mir vorgelegten bzw. noch vorzulegenden Bewerbungsunterlagen der Wahrheit entsprechen und vollständig sind. Es ist mir bekannt, dass unvollständige und unrichtige Angaben meinerseits ggf. zur Anfechtung oder Kündigung des Arbeitsvertrages berechtigen und Schadenersatzansprüche auslösen können.

Datum, Unterschrift des Bewerbers (bei Minderjährigem Unterschrift der/des gesetzlichen Vertreter/s)



## Beispiel 3

### Einstellungsfragebogen (Vollzeitbeschäftigte)

Ich bewerbe mich um die Einstellung als \_\_\_\_\_

#### I. Angaben des Bewerbers zur Person

Name, Vorname:

Wohnort:

Straße:

Telefon:

E-Mail:

Mobil:

#### II. Persönliche Verhältnisse des Bewerbers

1. Sind Sie aufgrund einer Behinderung (auch Schwerbehinderung) an ordnungsgemäßer Arbeitsleistung gehindert:  
 ja  nein
2. Leiden Sie an chronischen Erkrankungen, durch die die Tauglichkeit für die vorgesehene Tätigkeit zumindest eingeschränkt ist?  
 ja  nein

#### III. Ausbildung

1. Schulbildung: \_\_\_\_\_ Abschluss: \_\_\_\_\_
2. Berufsausbildung als: \_\_\_\_\_
3. Bei welchem Unternehmen/Ausbildungsbetrieb (bitte mit Anschrift)?  
\_\_\_\_\_
4. Welche Abschlussprüfungen haben Sie abgelegt?  
\_\_\_\_\_
5. Haben Sie Fortbildungsveranstaltungen besucht? / Falls ja, welche?  
\_\_\_\_\_
6. Haben Sie Kenntnisse in Fremdsprachen? / Falls ja, welche?  
\_\_\_\_\_
7. Sind Sie im Besitz einer Fahrerlaubnis? Falls ja, welche Klasse(n)?  
\_\_\_\_\_

#### IV. Vorbeschäftigung

Gab es zu uns/zu einem mit uns verbundenen Unternehmen in der Vergangenheit ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis? Falls ja, machen Sie bitte Angaben dazu.

\_\_\_\_\_

#### V. Andere Beschäftigungsverhältnisse

Sollen neben dem angestrebten Arbeitsverhältnis weitere Beschäftigungsverhältnisse bestehen? Wenn ja, in welchem zeitlichen Umfang/welcher Verdienst? Bitte auch Angabe sog. geringfügiger Beschäftigungen („450-Euro-Job“ oder andere).

---

## VI. Sonstiges

1. Wie hoch war Ihr letzter Verdienst? \_\_\_\_\_ Euro/Jahr
2. Sind Sie vorbestraft (betrifft nur im Bundeszentralregister eingetragene Straftaten und zudem Straftaten, die im Hinblick auf die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit erheblich sind)?  
 ja  nein
3. Schwebt gegen Sie ein Ermittlungsverfahren wegen eines im Hinblick auf die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit erheblichen Delikts?  
 ja  nein
4. Liegen Pfändungen vor?  
 ja  nein  
Falls ja, durch wen und in welcher Höhe? \_\_\_\_\_ Euro
5. Haben Sie Ihre Bezüge verpfändet oder im Voraus abgetreten?  
 ja  nein
6. Haben Sie für das laufende Kalenderjahr bereits bei einem früheren Arbeitgeber Urlaub gehabt?  
 ja  nein  
Wenn ja: Wie viele Tage? \_\_\_\_\_ Tage im Kalenderjahr 20\_\_\_\_

....., den .....

Unterschrift .....

## Beispiel 4

### Personalfragebogen

Firmenlogo  
Firmenbezeichnung  
Adresse

Personalnummer:

(wird von Personalabteilung ausgefüllt)

#### 1. Persönliche Angaben

Name	
Vorname	
Geburtsname	
Geburtsdatum	
Geburtsort	
Staatsangehörigkeit	
Straße/ Hausnummer	
Postleitzahl/ Ort	
Berufsbezeichnung	
Tätigkeitsbezeichnung	
Familienstand	
Telefonnummer	
E-Mailadresse	

#### Bankverbindung

Kontonummer	Bankleitzahl
Name der Bank	

#### B. Angaben zu Kindern

Haben Sie Kinder für die Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz gezahlt wird?

Ja  Nein

Anzahl der Kinder:

#### C. Angaben zu Beschäftigungen

<input type="checkbox"/>	Im Kalenderjahr ..... wurden keine weiteren Beschäftigungen ausgeübt
<input type="checkbox"/>	Im Kalenderjahr ..... wurden nachstehende Beschäftigungen ausgeübt

Zeitraum von	Zeitraum bis	Wöchentliche Arbeitszeit	Monatliches Arbeitsentgelt
Zeitraum bis	Zeitraum bis	Wöchentliche Arbeitszeit	Monatliches Arbeitsentgelt

**D. Angaben zur Sozialversicherung**

Ich bin

- Ohne Versicherungsschutz
- Privat krankenversichert: Name der Versicherung: .....
- pflichtversichert : Name der Versicherung: .....
- familienversichert: Name des Hauptversicherten .....

Sozialversicherungsnummer: .....

Ich versichere nach bestem Wissen die Vollständigkeit und Richtigkeit meiner Angaben.

Mit ist bekannt, dass ich dazu verpflichtet bin, jede Änderung, die sich gegenüber den Angaben in diesem Personalfragebogen ergibt, unverzüglich anzugeben.

Ort, Datum .....      Unterschrift .....

## Beispiele Arbeitsverträge

### Musterarbeitsvertrag IHK

#### Arbeitsvertrag für Arbeiter und Angestellte ohne Tarifbindung \*)

(Bei Anwendung des Musters ist zu prüfen, welche Vertragsbestimmungen übernommen werden wollen. Gegebenenfalls sind Anpassungen und Ergänzungen zu empfehlen.)

Zwischen

.....  
(Name und Adresse des

– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

Herrn/Frau

.....

wohnhaft

.....

– nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

#### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am .....

#### § 2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten sechs Monate (*oder*: drei Monaten) gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

*oder*

Dieser Vertrag wird auf die Dauer von sechs Monaten (*oder*: drei Monaten) vom ..... bis zum ..... zur Probe abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Befristung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung (befristetes Probearbeitsverhältnis).

**\*) Bitte beachten Sie den Benutzerhinweis !**

### **§ 3 Tätigkeit**

Der Arbeitnehmer wird als ..... eingestellt

und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:

.....

*(Bei der Angabe der Tätigkeiten empfiehlt sich keine zu starke Einengung, da bei einer Änderung der Arbeitnehmer ansonsten zustimmen muss oder eine sozial gerechtfertigte Änderungskündigung auszusprechen ist.)*

Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort -, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Dies gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar und nicht mit einer Lohnminderung verbunden ist.

### **§ 4 Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

*Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.*

### **§ 5 Arbeitsvergütung**

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von ..... € / einen Stundenlohn von..... Euro.

*Überstunden von bis zu 10% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.*

*Bei Gewährung einer Sonderzuwendung unter Freiwilligkeitsvorbehalt empfiehlt es sich, diese konkret zu bezeichnen, da Freiwilligkeitsvorbehalte, die sich auf alle Leistungen in Zukunft unabhängig von Art und Entstehungsgrund beziehen, unzulässig sind. Wichtig ist neben dem Freiwilligkeitsvorbehalt der ausdrückliche Ausschluss der Anspruchsentstehung: „Auch die mehrmalige und regelmäßige Zahlung begründet keinen Rechtsanspruch weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft.“ Es empfiehlt sich ferner, die jeweilige Zahlung mit einem schriftlichen Hinweis zu verbinden, dass die Leistung freiwillig ist und ein Rechtsanspruch auf weitere Zahlungen ausgeschlossen ist.*

### **§ 6 Urlaub**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen vertraglichen Urlaub von weiteren ..... Arbeitstagen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

Der Zusatzurlaub mindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres (oder: mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des

Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Urlaub verfällt in diesem Fall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölfelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Der vertragliche Zusatzurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

### **§ 7 Krankheit**

Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

### **§ 8 Verschwiegenheitspflicht**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen diese Verpflichtung verpflichtet er sich, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten.

Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Verschwiegenheitspflicht, kann dies zur Kündigung führen. Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer ferner darauf hin, dass Geheimnisverrat nach § 17 UWG strafbar ist.

### **§ 9 Nebentätigkeit**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber in Textform anzuzeigen. Sie ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Der Arbeitgeber erteilt die Einwilligung, wenn die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch die Nebenbeschäftigung nicht behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitgeber kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen, wenn sein betriebliches Interesse dies auch unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordert.

## **§ 10 Vertragsstrafe**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt, oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe einer halben Bruttomonatsvergütung für die genannten Vertragsverletzungen bis zum Ende der Probezeit und in Höhe einer Bruttomonatsvergütung nach dem Ende der Probezeit zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

## **§ 11 Kündigung**

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung der dem Arbeitnehmer eventuell noch zustehenden Urlaubsansprüche sowie eventueller Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. In der Zeit der Freistellung hat sich der Arbeitnehmer einen durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter vollendet hat.

## **§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen**

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen sowie Ansprüche auf den geltenden Mindestlohn.

Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

## **§ 13 Zusätzliche Vereinbarungen**

.....  
.....

## **§ 14 Vertragsänderungen und Nebenabreden**

Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Textform. Dies gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Dem Arbeitnehmer entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung. Vertragsänderungen durch Individualabreden sind formlos wirksam.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.



Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse Mitteilung zu machen.

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

# Musterarbeitsvertrag Starterzentren RLP

## Arbeitsvertrag

Zwischen

Firma: .....

Geschäftsführer bzw. Inhaber .....

Straße:.....

PLZ/Ort: .....

-Arbeitgeber-

und

Vor/Nachname: .....

Straße: .....

PLZ/Ort: .....

-Arbeitnehmer-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird als.....

für folgende Tätigkeiten eingestellt:

.....  
.....

Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer andere seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten zu übertragen.

### § 2 Arbeitsort

Die Tätigkeit wird im Betrieb des Arbeitgebers in.....erbracht. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Mitarbeiter auch an einem anderen Ort einzusetzen.

### § 3 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ..... Eine vorherige ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen. Bei Nichtantritt des Arbeitsverhältnisses ist eine Vertragsstrafe gemäß § 14 dieses Vertrags fällig.

### § 4 Dauer/Beendigung

Die ersten.....Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Danach gilt die gesetzliche Kündigungsfrist. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Soweit das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt wird, endet es mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer in den Ruhestand tritt, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet.

### § 5 Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt.....Stunden ohne die Pausen. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden wie folgt geregelt:

.....

Der Arbeitgeber behält sich vor, Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie die Pausen anders festzulegen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zu Überstunden, soweit dies angeordnet und gesetzlich zulässig ist.

### **§ 6 Arbeitsvergütung**

Für die vertragliche Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Bruttogehalt von..... Euro/einen Bruttostundenlohn von..... Euro. Die Vergütung ist monatlich im Nachhinein zu zahlen und drei Tage vor Ablauf des Monats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto anzuweisen.

### **§ 7 Überstunden**

Soweit Überstunden geleistet wurden, .....

#### 1. Alternative

.....sind diese durch die gezahlte Bruttovergütung abgegolten.

#### 2. Alternative

.....erhält der Mitarbeiter zur Abgeltung in dem betroffenen Monat eine Pauschale von.....Euro.

#### 3. Alternative

.....erhält der Mitarbeiter neben der vereinbarten Stundenvergütung für jede geleistete Überstunde einen Zuschlag von.....%.

#### 4. Alternative:

.....werden die Überstunden einem Freizeitkonto gutgeschrieben und im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung in Freizeit ausgeglichen.

### **§ 8 Gratifikationen**

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von.....% des Bruttomonatslohns, die monatsanteilig nach der Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr berechnet und gezahlt wird. Die Zahlung dieser Gratifikation steht im freien Belieben des Arbeitgebers. Auch mehrmalige Zahlungen begründen keinen Rechtsanspruch. Voraussetzung für die Auszahlung einer Weihnachtsgratifikation ist, dass das Arbeitsverhältnis am 31.10. des Jahres ungekündigt ist. Eine Aufhebungsvereinbarung oder ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses steht einer Kündigung gleich. Wenn der Arbeitnehmer bis zum 31.3. des Folgejahres aus einem von ihm zu vertretenden Grund aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ist er verpflichtet, die Gratifikation zurückzuzahlen.

### **§ 9 Urlaub**

Der Arbeitnehmer hat für das Kalenderjahr Anspruch auf ..... Tage Urlaub, den er nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse nehmen wird. Eine Übertragung auf das nächste Jahr ist nur bis zum 31.3. möglich.

### **§ 10 Arbeitsverhinderung, Lohnfortzahlung**

Der Arbeitnehmer hat jede Arbeitsverhinderung sofort anzuzeigen und auf Wunsch zu begründen. Bei anstehenden Terminsachen muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf die Vordringlichkeit der Erledigung hinweisen. Beruht die Arbeitsverhinderung auf Krankheit, so ist unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Krankheit an, so ist sofort eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Ist der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen an der Arbeitsleistung gehindert, besteht der Lohnanspruch in folgenden Rahmen fort:

- eigene Hochzeit oder Silberhochzeit: 1 Tag
- Geburt eines eigenen Kindes: 2 Tage
- Tod des Ehe- oder Lebenspartners oder des eigenen Kindes 2 Tage
- Tod eines Eltern- oder Geschwisterteils: 1 Tag

Erkrankt ein Kind des Mitarbeiters, für das keine andere im Haushalt lebende Betreuungsperson zur Verfügung steht, erhält der Mitarbeiter Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Vergütung, sofern ein gesetzlicher Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld besteht. Kein persönlicher Hinderungsgrund und keine Zahlungspflicht besteht bei Verspätung oder Abwesenheit wegen Glatteis oder Fahrverbot (wegen Smog).

### **§ 11 Nebentätigkeit**

Der Mitarbeiter muss dem Arbeitgeber jede Nebentätigkeit anzeigen. Eine Nebentätigkeit, die den Interessen des Arbeitgebers zuwiderläuft, weil

- sie die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers beeinträchtigt,
- die Gesamtheitszeit die zulässige Arbeitszeitgrenze überschreitet, oder Genesungszwecken widerspricht,
- sie eine Konkurrenztaetigkeit zum Arbeitgeber darstellt,

ist dem Arbeitnehmer nicht gestattet.

### **§ 12 Verschwiegenheit**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle nicht allgemein und öffentlich bekannten Angelegenheiten des Arbeitgebers sowie über seine Vergütungsregelung gegenüber Außenstehenden und unbeteiligten Mitarbeitern Verschwiegenheit, auch über das Arbeitsverhältnis hinaus, zu bewahren. Vertrauliche oder geheim zu haltende Schriftstücke und Unterlagen sind unter dem vorgegebenen Verschluss zu halten.

### **§ 13 Adressenklausel**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber eine Änderung seiner Privatanschrift unaufgefordert und umgehend mitzuteilen. Schreiben des Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer wegen Verstoßes gegen diese Informationspflicht nicht oder erst verspätet erreichen, gelten am dritten Werktag nach Aufgabe zur Post als zugegangen.

### **§ 14 Vertragsstrafe**

Wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis schuldhaft nicht antritt oder vertragswidrig beendet, so zahlt er dem Arbeitgeber Schadenersatz in Höhe einer monatlichen Bruttovergütung; die Geltendmachung eines weiteren Schadens ist möglich.

### **§ 15 Verfall**

Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den Vertragsparteien binnen einer Frist von ..... Monaten seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen und im Fall ihrer Ablehnung binnen einer weiteren Frist von einem Monat, deren Lauf unmittelbar im Anschluss an die obige Frist beginnt, gerichtlich geltend zu machen. Bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung verfallen die Ansprüche.

## § 16 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Ggf.: Diesem Vertrag liegen die Regelungen des Tarifvertrages ..... vom ..... zu Grunde. Ggf.: Es gelten im Übrigen die Betriebsvereinbarungen vom ....., die beim Betriebsrat einzusehen sind.

## § 17 Schlussbestimmung

Wesentlicher Bestandteil des Vertrages sind die Angaben im Bewerbungsschreiben und in einem eventuellen Einstellungsfragebogen, deren Wahrheit hiermit vom Mitarbeiter versichert wird. Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen der Schriftform, auch soweit dieses Schriftformerfordernis abgeändert werden soll. Teilnichtigkeit lässt den Vertrag im Übrigen unberührt.

Ort, Datum.....

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## Musterarbeitsvertrag aus Bund-Verlag online

Zwischen (Name und Anschrift Betrieb) ...

– Arbeitgeber –

und

Herrn/Frau ...

– Arbeitnehmer –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als ... eingestellt. Zu seinen Aufgaben gehört ....

(2) Dem Arbeitnehmer kann eine andere zumutbare/gleichwertige Tätigkeit zugewiesen werden.

*Anmerkung: Bei einer solchen Klausel bedarf eine Zuweisung anderer zumutbarer/gleichwertiger Tätigkeiten nicht einer Änderungskündigung. Allerdings unterliegt die Zuweisung den – einklagbaren – Grenzen des Direktionsrechts; stellt die Zuweisung anderer Tätigkeiten eine Versetzung im Sinn des § 95 Abs. 3 BetrVG dar, muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG einholen.*

### § 2 Einsatzort

(1) Einsatzort ist der Betrieb in ...

(2) Der Arbeitnehmer kann auch an anderen Orten eingesetzt werden.

*Anmerkung: Es gelten die gleichen Maßgaben wie bei der Zuweisung anderer Tätigkeiten (wie oben).*

### § 3 Beginn, Probezeit, Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am ...

(2) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten ... (*maximal sechs*) Monate gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB).

*Alternativ: Das Arbeitsverhältnis beginnt am ... und ist bis zum ... befristet. Befristungsgrund ist ... (vgl. § 14 Abs. 1 TzBfG).*

(3) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Verlängerung der Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 622 Abs. 2 BGB). Die verlängerten Kündigungsfristen gelten auch bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer.

*Anmerkung: Die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB gelten nur für eine Kündigung durch den Arbeitgeber. Eine vertragliche Übertragung der verlängerten Kündigungsfristen auch auf eine Kündigung durch den Arbeitnehmer ist allerdings zulässig (vgl. § 626 Abs. 5 BGB), liegt aber nicht im Interesse des Arbeitnehmers.*

(4) Eine Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

(5) Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen.

*Anmerkung: Nach § 623 BGB bedürfen Kündigungen (und Aufhebungsverträge) der Schriftform.*

(6) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr vollendet, indem er einen Anspruch auf gesetzliche Altersrente ohne Abschläge hat.

#### **§ 4 Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ... Stunden in der Woche ohne Berücksichtigung von Pausen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zumutbare Mehrarbeit zu leisten.

*oder*

Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, im Fall betrieblicher Notwendigkeit bis zu ... Überstunden pro Woche zu leisten.

*Anmerkung: Mit diesen Bestimmungen wird eine individualrechtliche Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit (im Rahmen der gesetzlichen bzw. ggf. tariflichen Höchst-arbeitszeitgrenzen) begründet. Für geleistete Mehrarbeitsstunden ist die Grundvergütung und – falls vertraglich oder tariflich geregelt – ein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen. In Betrieben mit Betriebsrat hat dieser bei der Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Überstunden) mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).*

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt. Regelmäßiger Arbeitsbeginn ist um ... Uhr, Arbeitsende ist um ... Uhr. Die Frühstückspause dauert von ... Uhr bis ... Uhr, die Mittagspause von ... Uhr bis ... Uhr.

*oder*

Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit richten sich nach der Betriebsvereinbarung...

*Anmerkung: Bei der Festlegung von Lage und Verteilung der betriebsüblichen Arbeitszeit hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen.*

(4) Der Arbeitgeber kann mit Zustimmung des Betriebsrats Kurzarbeit einführen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach SGB III erfüllt sind. Es ist eine Ankündigungsfrist von 14 Tagen einzuhalten. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Arbeitgeber der Beschluss des Betriebsrats bzw. der zustimmungsersetzende Beschluss der Einigungsstelle zugegangen ist. Während des Laufs der Ankündigungsfrist hat der Mitarbeiter auch dann Anspruch auf ungekürztes Arbeitsentgelt, wenn infolge des Arbeitsausfalls tatsächlich nicht gearbeitet werden kann. Die Kürzung der Arbeitszeit kann dadurch erfolgen, dass volle Arbeitstage ausfallen oder dass die tägliche Arbeitszeit gekürzt wird. Mit der Kürzung der Arbeitszeit tritt – nach Ablauf der Ankündigungsfrist – eine entsprechende Minderung des Entgelts ein. Der Mitarbeiter erhält als Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (z. B.) 50 % des Differenzbetrags zwischen dem Nettoarbeitsentgelt, das er bei seiner individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Ausfallstunden erhalten hätte, und dem Kurzarbeitergeld. Leistet die Agentur für Arbeit kein Kurzarbeitergeld, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf

ungekürztes Arbeitsentgelt. Während des Laufs der Kurzarbeit ist eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig.

*Anmerkung: Mit dieser Bestimmung wird eine individualrechtliche Berechtigung des Arbeitgebers zur Einführung von Kurzarbeit und entsprechender Kürzung des Arbeitsentgelts (ohne Änderungskündigung) geschaffen. Die Berechtigung kann auch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geschaffen werden. Der Betriebsrat hat bei der Einführung von Kurzarbeit mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).*

## **§ 5 Arbeitsentgelt**

(1) Der Arbeitnehmer ... erhält für seine Tätigkeit als Grundvergütung ein monatliches Bruttoentgelt von ... Euro. Die Übertragung einer gleichwertigen Tätigkeit nach § 1 dieses Vertrags darf nicht zu einer Verringerung der Vergütung führen.

(2) Des Weiteren wird eine Leistungszulage zwischen ... % und ... % der Grundvergütung gemäß Betriebsvereinbarung über Leistungsbeurteilung vom ... gezahlt.

(3) Im Fall von angeordneter Mehrarbeit erhält der Arbeitnehmer je Mehrarbeitsstunde die Grundvergütung für eine Stunde sowie einen Zuschlag von 25 % der Grundvergütung. Die Grundvergütung für eine Stunde beträgt ... Euro (= monatliches Bruttoentgelt geteilt durch regelmäßige monatliche Stundenzahl ...).

*Anmerkung: Üblicherweise ergibt sich die regelmäßige monatliche Stundenzahl (=Divisor) aus der Multiplikation der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Stunden mal 4,35 Wochen. Bei einer 35-Stunden-Woche beträgt der Divisor deshalb 152,25 Stunden, bei einer 40-Stunden-Woche 174 Stunden.*

(4) Für Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Arbeit am 24. und 31. Dezember nach 13.00 Uhr werden je Stunde folgende Zuschläge auf die Grundvergütung gezahlt

• Nachtarbeit:	30 %
• Samstagsarbeit:	30 %
• Sonntagsarbeit:	75 %
• Arbeit an gesetzlichen Feiertagen und am 24. und 31. Dezember nach 13.00 Uhr	150 %.

Soweit es sich bei Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Arbeit am 24. und 31. Dezember nach 13.00 Uhr um Mehrarbeit handelt, wird auch die Grundvergütung für eine Stunde gezahlt.

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr erbrachte Arbeitsleistung.

Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt auch die in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des darauffolgenden Werktags erbrachte Arbeitsleistung.

(5) Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen.



## **§ 6 Sonderzahlungen**

Der Arbeitnehmer erhält ein Urlaubsgeld in Höhe von 70 % der monatlichen Grundvergütung sowie eine Jahressonderzahlung in Höhe von 100 % der monatlichen Grundvergütung. Des Weiteren wird eine Erfolgsbeteiligung gemäß den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung ... gezahlt.

## **§ 7 Fälligkeit des Arbeitsentgelts**

(1) Das monatliche Arbeitsentgelt (Grundvergütung und Leistungszulage) wird nachträglich zum Monatsende auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

*oder*

Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das Konto des Arbeitnehmers bei ..., Konto Nr. ..., BLZ ..., überwiesen.

(2) Mehrarbeitsgrundvergütung und Zuschläge (*für Mehrarbeit usw.*) werden zum Ende des jeweiligen Folgemonats gezahlt.

(3) Urlaubsgeld, Weihnachtsgratifikation und Erfolgsbeteiligung werden zu den mit dem Betriebsrat vereinbarten Zeitpunkten gezahlt

## **§ 8 Vermögenswirksame/altersvorsorgewirksame Leistungen**

(1) Der Arbeitgeber erbringt für den Arbeitnehmer vermögenswirksame/altersvorsorgewirksame Leistungen in Höhe von monatlich ... Euro.

(2) Diese werden jeweils zum Monatsende auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.

## **§ 9 Urlaub**

(1) Der Urlaub beträgt ... Arbeitstage im Jahr.

*Anmerkung: Der Urlaub kann – wie im BUrlG – auch in Werktagen angegeben werden. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage (= vier Wochen); tariflich sind häufig 30 Arbeitstage vorgesehen (= sechs Wochen). Wenn sich aus dem Arbeitsvertrag nichts anderes ergibt, gelten hinsichtlich des Erwerbs, der Übertragbarkeit und der Abgeltung des Urlaubs die gesetzlichen Vorschriften. Von ihnen kann nur für denjenigen Teil des Urlaubs abgewichen werden, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt.*

(2) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe gehen vor. In den jährlichen Urlaubsplan eingetragener Urlaub gilt als genehmigt und ist nicht widerrufbar.

## **§ 10 Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen.

(2) Im Fall der Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen infolge Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des darauf folgenden Arbeitstags eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Bei über den angegebenen

Zeitraum hinausgehender Erkrankung ist eine Folgebescheinigung innerhalb weiterer drei Tage seit Ablauf der vorangehenden einzureichen.

(3) Ist der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung infolge einer Arbeitsunfähigkeit, die auf einer unverschuldeten Krankheit beruht, verhindert, so leistet der Arbeitgeber Vergütungsfortzahlung nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

### **§ 11 Verschwiegenheitspflicht**

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle ihm während seiner Tätigkeit bekannt werdenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, alle ihm bekannt gewordenen Herstellungsverfahren und sonstigen geschäftlichen bzw. betrieblichen Tatsachen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

*oder*

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

*Anmerkung: Diese Regelung dürfte zu weitgehend und auch zu unbestimmt und daher nach § 305 c Abs. 2 BGB unwirksam sein.*

(2) Der Arbeitnehmer ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses auch verpflichtet, über den Inhalt dieses Vertrags Stillschweigen zu bewahren.

*Anmerkung: Diese – zweifelhafte – Regelung dient allein dem Interesse des Arbeitgebers. Arbeitnehmer sollen davon abgehalten werden, sich mit Arbeitskollegen z. B. über die Höhe der Vergütung auszutauschen.*

### **§ 12 Vertragsstrafe**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die Fälle der Nichtaufnahme der Arbeit oder der unberechtigten vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine Vertragsstrafe in Höhe von ... Euro zu zahlen.

*oder*

Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht an, löst er das Arbeitsverhältnis unter Vertragsbruch oder wird der Arbeitgeber durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst, so hat der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Brutto-Monatsgehalt/-lohn zu zahlen. Der Arbeitgeber kann einen weitergehenden Schaden geltend machen.

*Anmerkung: Derartige Vertragsstrafenklauseln dienen allein den Interessen des Arbeitgebers.*

*Nach fragwürdiger Ansicht des Bundesarbeitsgerichts sind Vertragsstrafenabreden in formularmäßigen Arbeitsverträgen trotz des generellen Verbots von Vertragsstrafenabreden in Formularverträgen nach § 309 Nr. 6 BGB zulässig (BAG v. 4. 3. 2004 – 8 AZR 196/03; BAG v. 21. 4. 2005 – 8 AZR 425/04; BAG v. 18. 8. 2005 – AZR 65/05). Das folge aus der angemessenen Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nach § 310 Abs. 4 Satz 2 1. Halbsatz BGB. Die Unwirksamkeit solcher Vereinbarungen könne sich aber auf Grund einer unangemessenen Benachteiligung ergeben (§ 307 Abs. 1 BGB). Die*

*Festsetzung einer Vertragsstrafe in Höhe eines vollen Monatsgehalts beeinträchtigt den Arbeitnehmer typischerweise dann unangemessen, wenn er sich rechtmäßig mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen vom Vertrag lösen könnte. Ist eine Vertragsstrafe in einem Formulararbeitsvertrag zu hoch, kommt eine geltungserhaltende Absenkung grundsätzlich nicht in Betracht.*

*Ungeachtet der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist zu fragen, ob ein Formularvertrag, der nur den Arbeitnehmer in Form einer Vertragsstrafenabrede belastet, nicht einer ausgewogenen Vertragsgestaltung widerspricht und deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist.*

### **§ 13 Abtretung/Verpfändung/Pfändung**

(1) Ansprüche auf Arbeitsentgelt dürfen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers abgetreten oder verpfändet werden.

*Anmerkung: Ob eine solche Einschränkung der Handlungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zulässig ist, erscheint angesichts des § 307 BGB zweifelhaft (unangemessene Benachteiligung).*

(2) Bei Abtretungen, Verpfändungen oder Pfändungen von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt können dem Arbeitnehmer hierfür entstehende Kosten auferlegt werden.

*oder*

Bei Abtretungen, Verpfändungen oder Pfändungen von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt werden je Bearbeitungsvorgang pauschal 1 % des jeweils an den Abtretungsempfänger bzw. Gläubiger überwiesenen Betrags, mindestens aber 5,- Euro pro Abtretung, Verpfändung oder Pfändung vom Arbeitsentgelt einbehalten. Dem Mitarbeiter wird der Nachweis gestattet, dass ein Schaden überhaupt nicht entstanden oder deutlich geringer ist als der Pauschbetrag.

*Anmerkung: Eine generelle Kostenpauschalierung dürfte gem. § 309 Nr. 5 b BGB unwirksam sein. Es sollte daher die Möglichkeit des Nachweises geringerer oder gar keiner Kosten vereinbart werden.*

### **§ 14 Nebenbeschäftigung**

(1) Während der Dauer der Beschäftigung ist jede entgeltliche Tätigkeit, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigen könnte, untersagt.

*oder*

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede auf Erwerb gerichtete Nebenbeschäftigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

*Anmerkung: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erteilung der Zustimmung, wenn die Aufnahme einer Nebentätigkeit berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt (BAG v. 11. 12. 2001 – 9 AZR 464/00, AiB 2003, 510).*

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Arbeitgeber vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung zu informieren.

### **§ 15 Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge**

(1) Derzeit gelten im Betrieb folgende Betriebsvereinbarungen: ...

(2) Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung: ...

*Anmerkung: Mit seinen Entscheidungen vom 14. 12. 2005 (4 AZR 536/04, NZA 2006, 607) und 18. 4. 2007 (4 AZR 652/05, NZA 2007, 965) hat der 4. Senat des BAG die Rechtsprechung zu formularvertraglichen Bezugnahmeklauseln geändert. Dynamische Bezugnahmeklauseln in formularmäßigen bzw. vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsverträgen, die ab dem 1. 1. 2002 mit verbandsangehörigen Arbeitgebern geschlossen worden sind bzw. werden, haben nicht mehr den Charakter einer »Gleichstellungsabrede«. Vielmehr handelt es sich (jedenfalls dann, wenn eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den im Arbeitsvertrag genannten Tarifvertrag nicht in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist) um eine konstitutive Verweisungsklausel, die durch einen Verbandsaustritt des Arbeitgebers oder einen sonstigen Wegfall seiner Tarifgebundenheit nicht berührt wird (sog. »unbedingte zeitdynamische Verweisung«). Das heißt: die dynamische Verweisung auf die Tarifverträge wirkt auch bei Ablauf der vollen Tarifbindung des Arbeitgebers (z. B. im Falle des Verbandsaustritts oder bei Betriebsübergang) weiter mit der Folge, dass auch zukünftige Tarifveränderungen (z. B. Tarifierhöhungen) Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden. Ist die Klausel jedoch vor dem 1. Januar 2002 (= Inkrafttreten der §§ 305 ff. BGB über die Inhaltskontrolle von Formulararbeitsverträgen) vereinbart worden, ist sie aus Gründen des Vertrauensschutzes wie eine »Gleichstellungsabrede« im Sinne der früheren BAG-Rechtsprechung auszulegen (BAG v. 18. 4. 2007 – 4 AZR 652/05). Mit weiteren Entscheidungen hat das BAG diese Rechtsprechungsänderung bestätigt und klargestellt, dass die dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge einer bestimmten Branche (sog. kleine dynamische Klausel) die individualvertragliche Geltung der in Bezug genommenen Tarifnormen begründet (BAG v. 29. 8. 2007 – 4 AZR 765/06 und 4 AZR 767/06). Diese gelten gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB bei einem Teilbetriebsübergang mit Branchenwechsel auch im übergegangenen Arbeitsverhältnis vertraglich weiter.*

## **§ 16 Ausschlussfrist**

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallsfrist von drei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

*Anmerkung: Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts verstoßen in Formulararbeitsverträgen vereinbarte Ausschlussfristen von weniger als drei Monaten gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (BAG v. 25. 5. 2005 – 5 AZR 572/04, NZA 2005, 1112 [zweistufige Ausschlussfrist]; 28. 9. 2005 – 5 AZR 52/05, NZA 2006, 149 [einstufige Ausschlussfrist]). Das bedeutet für zweistufige Ausschlussfristen Folgendes:*

Erste Stufe (Geltendmachung):	Zweite Stufe (Klage)
----------------------------------	-------------------------

2 Monate	2 Monate	= beide Stufen unwirksam
2 Monate	3 Monate	= erste Stufe unwirksam; zweite Stufe wird deshalb nicht in Gang gesetzt
3 Monate	2 Monate	= erste Stufe wirksam; zweite Stufe unwirksam
3 Monate	3 Monate	= beide Stufen wirksam

Von der Rechtsprechung nicht erfasst werden tarifliche Ausschlussfristenregelungen (vgl. § 310 Abs. 4 BGB). Soweit in Formulararbeitsverträgen tarifliche Ausschlussfristen übernommen werden, kommt die Bestimmung des § 307 Abs. 3 BGB zum Zuge. Danach findet eine Inhaltskontrolle von vorformulierten Vertragsbedingungen gemäß § 307 Abs. 1 und 2 sowie §§ 308 und 309 BGB nur statt, wenn sie von Rechtsvorschriften (inkl. Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen; vgl. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB) abweichen oder diese ergänzen.

### § 17 Erfüllungsort und Gerichtsstand

(1) Erfüllungsort ist der Ort, an dem das Arbeitsverhältnis seinen Mittelpunkt hat. Dieser Erfüllungsort ist maßgeblich für Streitigkeiten aus diesem Vertrag und über das Bestehen des Vertrags. Es ist das Gericht des Orts zuständig, an dem die streitige Verpflichtung zu erfüllen ist.

(2) Hat der Arbeitnehmer im Inland keinen Wohnsitz begründet bzw. diesen aufgegeben, so ist der Sitz des Arbeitgebers als Gerichtsstand gegeben.

### § 18 Nebenabreden/Schriftform

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das gilt auch für die Schriftformklausel.

*Anmerkung: Ob der letzte Satz mit dem Vorrang der Individualabrede nach § 305 b BGB vereinbar ist, ist zweifelhaft.*

### § 19 Vertragsaushändigung

Die Vertragsparteien erklären, eine schriftliche Ausfertigung dieses Vertrags erhalten zu haben.

### § 20 Salvatorische Klausel

Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen des Vertrags. Die Parteien verpflichten sich, unverzüglich anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dem Sinn und Zweck dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

Ort ..., Datum ...

.....

Arbeitgeber

.....

Arbeitnehmer/-in

## **Fälle zum Thema Fragerecht des Arbeitgebers und Arbeitsvertragsanfechtung**

### **Fall 1 Verschweigen des wahren Geschlechts**

Arbeitnehmerin Michaela Christopher war seit Oktober 2018 als Arzthelferin in einer chirurgischen Praxis beschäftigt. Die Kündigungsfrist war mit einem Monat zum Monatsende vereinbart.

Die Praxis hat einen hohen Anteil weiblicher und männlicher türkischer Patienten.

Die Arbeitnehmerin ist transsexuell veranlagt. Ihr Vorname wurde durch das zuständige Amtsgericht von Michael in Michaela geändert. Dagegen ist die Geschlechtsumwandlung nach §§ 8, 10 Transsexuellengesetz (TSG) noch nicht erfolgt.

Über die Geschlechtszugehörigkeit der äußerlich als Frau wirkenden Michaela wurde bei der Einstellung nicht gesprochen.

Ende 2018 verabreichte der Arbeitgeber, Michaela – auf deren Bitten – eine Hormonspritze zum Zwecke der Brustvergrößerung. Ende der dritten Januarwoche 2019 kam es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin zu einem Gespräch, in dessen Verlauf Michaela dem Arbeitgeber ihre Transsexualität offenbarte.

Mit Schreiben vom 22. Januar 2019 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen zum Ende des Monats.

Durch ein weiteres Schreiben vom 30. Januar 2019, hat der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag wegen Täuschung über das Geschlecht angefochten.

Fragen:

Hätte Michaela im Vor- bzw. Einstellungsgespräch ihre Transsexualität und ihr wahres biologisches Geschlecht mitteilen müssen?

War die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung rechters?

## **Fälle zum Thema Arbeitsvertrag**

### **Fall 1 Dienstwagenregelung**

A ist bei der X GmbH als Vertriebsdisponent beschäftigt. Bei dieser Tätigkeit bekommt der A aufgrund seines Arbeitsvertrages und der Dienstwagenregelung einen Dienstwagen der Klasse Audi A 6 zur Verfügung gestellt, den er auch privat nutzen darf.

In der betrieblichen Dienstwagenregelung ist u.a. geregelt, dass dann, wenn der Arbeitnehmer von der erbringenden Arbeitsleistung freigestellt ist, die Gebrauchsüberlassung entschädigungslos endet, also auch die Privatnutzung nicht mehr möglich ist.

Anlässlich der letzten Wahl zum Betriebsrat wird der A in den Betriebsrat gewählt.

Der Betriebsrat besteht aus insgesamt 9 Mitgliedern. Diese beschließen, dass der A von der Erbringung der Arbeitsleistung gemäß § 38 i.V.m. § 37 Abs. 2 BetrVG freigestellt wird. Der A ist nun nicht mehr als Vertriebsdisponent tätig, sondern verrichtet im Folgenden reine Betriebsratstätigkeit.

Dieser Beschluss wird dem Arbeitgeber mitgeteilt, der hiergegen auch keine Einwände hat.

Die X GmbH fordert von dem A den überlassenen Dienstwagen zurück und untersagt ihm insbesondere auch die Privatnutzung.

Der A findet dies nicht richtig, und erhebt Klage am zuständigen Arbeitsgericht.

#### **Fragen:**

- Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden?
- Begründet Eure Auffassung

## **Fall 2: Rückzahlung Schulungskosten**

A hat bei der X GmbH mit Wirkung ab Januar 2020 einen Arbeitsvertrag als Schweißer geschlossen.

Die X GmbH befasst sich mit Maschinenbau.

Damit der A seine Tätigkeit ausführen kann, hat die X GmbH den A zu einer Schulung angemeldet, die Kosten von 1.000 € verursachte.

Zugleich haben die Parteien im Arbeitsvertrag folgende Vereinbarung geschlossen:

*„Schulungsveranstaltungen, die im Interesse des Arbeitgebers liegen, werden von diesem bezahlt. Der Arbeitnehmer wird während der Dauer der Schulungsmaßnahme von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung seiner Vergütung freigestellt. Endet das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Beendigung einer Schulung innerhalb einer Frist von 36 Monaten, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber die Kosten der Schulung zu ersetzen.“*

Nach dem der A seine Schulung Ende April beendet hat, nimmt er seine Tätigkeit bei der X GmbH wieder auf. Die X GmbH kündigt dem A am 30.6.2020 unter Einhaltung der Probezeitkündigungsfrist.

Das Arbeitsverhältnis endet damit am 14.7.2020. Zugleich fordert die X GmbH den A auf, die Kosten der Schulung zu erstatten und teilt mit, dass sie im Hinblick auf die letzte Lohnabrechnung die Kosten der Schulung vom Nettogehalt des A in Abzug bringen wird. Tatsächlich erhält der A für den Monat Juli keine Vergütung.

Der A erhebt Klage am zuständigen Arbeitsgericht und klagt auf Zahlung seines Arbeitslohnes (in unstreitiger Höhe von 1.400 € brutto bzw. 980 € netto). Auf der Lohnsteuerkarte des A ist ein Kinderfreibetrag eingetragen.

### **Fragen:**

- Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden?
- Begründet Eure Auffassung



### **Fall 3: Befristeter Arbeitsvertrag**

A bewirbt sich bei der X GmbH um die Stelle eines Industriemechanikers. Die X GmbH teilt dem A nach einem Vorstellungsgespräch mit, dass man ihn grundsätzlich – allerdings nur befristet – einstellen könnte. Man werde ihm einen schriftlichen Arbeitsvertrag zusenden.

Die X GmbH teilte dem A im Vorstellungsgespräch mit, dass das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum 1.1.2019 bis einschließlich 30.6.2019 geschlossen werden sollte.

Tatsächlich hat der A am 28.12.2018 den von der X GmbH bereits unterschriebenen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten. Am 2.1.2019 nimmt der A seine Tätigkeit bei der X GmbH auf.

Am 8.1.2019 spricht ihn ein Vertreter der X GmbH darauf an, dass der von ihm unterzeichnete Arbeitsvertrag noch nicht vorliege und er dieses Formular bitte unverzüglich nachreichen solle. Der A übergibt daraufhin am folgenden Tag den vom ihm gleichfalls unterzeichneten Arbeitsvertrag.

Mit Schreiben vom 25.6.2019 teilt die X GmbH dem A mit, dass man sein befristetes Arbeitsverhältnis nicht mehr verlängern werde und das Arbeitsverhältnis deswegen am 30.6.2019 enden werde.

Der A wendet sich hiergegen und erhebt Klage am zuständigen Arbeitsgericht

#### **Fragen:**

- Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden?
- Begründet Eure Auffassung

#### **Fall 4: Überstundenpauschale**

A ist bei der X GmbH als Leiter des Hochregallagers, zuletzt auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 23. April 2018 beschäftigt. Dieser Vertrag enthält u.a. folgende Regelungen:

##### **„§ 2**

*Die Beschäftigung erfolgt entsprechend den jeweiligen Betriebserfordernissen im 1 - oder im 2 - oder im 3 - Schicht-System.*

*Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine Arbeitsleistung bei entsprechendem Bedarf und auf ausdrückliche Weisung hin auch an Samstagen zu erbringen.*

*Die Arbeitszeit wird im 1 - oder 2 - oder im 3 - Schicht-System zunächst wie folgt geregelt:*

*...*

*Der Arbeitnehmer erklärt sich zudem ausdrücklich bereit, seine Tätigkeiten in Fällen betrieblicher Notwendigkeit auch außerhalb der oben festgelegten Arbeitszeiten, in den Nachtzeiten, an den Wochenenden und an Feiertagen zu erbringen.*

*Überstunden sind zu leisten, sofern diese zur Erfüllung der vertraglich geschuldeten Leistung gemäß der anliegenden Tätigkeitsbeschreibung erforderlich sind.*

##### **§ 3**

*Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von Euro 3.000,00.*

*Das Bruttogehalt bezieht sich auf 45 Arbeitsstunden wöchentlich. Davon sind 38 Normalstunden und 7 Mehrarbeitsstunden. Die Mehrarbeitsstunden können im Falle betrieblicher Erfordernisse jederzeit ganz oder teilweise abgebaut und verrechnet werden. Mit der vorstehenden Vergütung sind erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers mit abgegolten. ..."*

Im Betrieb wird für den A ein Arbeitszeitkonto, dem eine wöchentliche Sollarbeitszeit von 45 Stunden zugrunde liegt geführt. Alle darüber hinaus gehenden Arbeitsstunden werden dem Arbeitszeitkonto als „Mehrarbeit“ gutgeschrieben.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses weist das Arbeitszeitkonto ein Guthaben von 102 Stunden aus. Der A fordert die Auszahlung dieser Guthabenstunden

Die X GmbH lehnt dies aufgrund der arbeitsvertraglichen Regelung ab.

Der A findet dies nicht richtig, und erhebt Klage am zuständigen Arbeitsgericht.

#### **Fragen:**

- Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden?
- Begründet Eure Auffassung

Unter Berücksichtigung dessen, hat der A weiterhin Anspruch auf Überlassung des Dienstwagens zur privaten Nutzung (abgesehen davon, dass er ihn auch zur Betriebsratsstätigkeit nutzen kann).

Nach dem es sich bei dem privat genutzten Anteil des Dienstwagens um eine Geldwertleistung für den Arbeitnehmer handelt – also um Arbeitsentgelt handelt – wäre es natürlich ein Widerspruch, wenn der Arbeitnehmer, der in den Betriebsrat gewählt wird, dem ihn auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen unentgeltlich zurückgeben müsste. In diesem Fall würde gerade § 37 Abs. 2 BetrVG unterlaufen werden.

Dementsprechend sind die Mitglieder des Betriebsrates ohne Minderung des Arbeitsentgeltes von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsstätigkeit erforderlich ist.

Vorliegend ist jedoch zu beachten, dass der A zwar von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt wird, jedoch lediglich aufgrund § 37 Abs. 2 BetrVG.

Dieser Schadensersatzanspruch richtet sich nach dem, das steuerrechtlich als Vergütungsbestandteil zu Gunsten des Arbeitnehmers bewertet wird – also 1 % des Listenpreises. Das ist der Betrag, den der Arbeitnehmer als geldwerten Vorteil aus der Privatnutzung monatlich zu versteuern hat. Nur insoweit entsteht ihm ein Schaden.

Wird eine solche Regelung nicht getroffen, bleibt der Arbeitnehmer im Regelfall auch während der Laufzeit der Freistellung berechtigt, den Dienstwagen privat zu nutzen. Wird ihm diese private Nutzung entzogen, z.B. in dem er den Dienstwagen tatsächlich zurückgibt, kann der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen entsprechenden Schadensersatzanspruch geltend machen.

Zwar trifft es zu, dass in der Nutzungsvereinbarung auch geregelt ist, dass der Arbeitnehmer im Fall der Freistellung von der Erbringung der Arbeitsleistung den Dienstwagen entschädigungslos zurückzugeben hat. Eine solche Regelung ist auch grundsätzlich möglich.

Zunächst hat der A einzelvertraglich vereinbart, dass ihm der Dienstwagen auch zur Privatnutzung überlassen wird.

Das Arbeitsgericht wird der Klage stattgeben.

**Lösung Fall 1: Dienstwagenregelung**

## Lösung Fall 2: Rückzahlung Schulungskosten

Das Arbeitsgericht wird der Klage stattgeben.

Zunächst ist festzuhalten, dass die X GmbH die Schulungskosten nicht gegen den Nettolohnanspruch des Klägers aufrechnen kann. Dem Kläger steht der volle Nettolohn in Höhe von 980 € zu und ist auszuführen.

Gemäß § 394 BGB ist eine Aufrechnung mit einer Forderung, die der Pfändung nicht unterworfen ist, nicht statthaft, also schlicht ergründend gar nicht möglich.

Gemäß § 850 c ZPO ist Arbeitseinkommen in bestimmten Grenzen pfändungsfrei.

Aus der Anlage zu § 850 c ZPO ergibt sich, dass bei einem Nettoeinkommen von 940 € und einer Unterhaltspflicht ein pfändbarer Betrag nicht vorhanden ist.

Unabhängig davon ist zu prüfen, ob die X GmbH überhaupt einen Rückzahlungsanspruch dem Grunde nach hat.

Die X GmbH hat mit dem A eine Vereinbarung getroffen, dass dieser sich verpflichtet sein soll, Fortbildungskosten zurückzuzahlen, wenn er innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren nach Abschluss der Fortbildung ausscheidet.

Das ist nach der Rechtsprechung des BAG unzulässig. Hier ist lediglich eine anteilige Rückzahlung möglich. Möglich wäre also, für den Fall des Ausscheidens im 1. Jahr nach Beendigung der Schulungsmaßnahme den vollen Betrag, im 2. Jahr nach Beendigung der Schulungsmaßnahme 2/3 und im 3. Jahr 1/3. Möglich wäre es auch, dies monatlich zu regeln, so dass sich für jeden Monat des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses die Rückzahlungspflicht um 1/36 mindert.

So ist die arbeitsvertragliche Klausel jedoch nicht festgehalten. Vielmehr verlangt die X GmbH den vollen Betrag der Schulungskosten zurück. Das ist unzulässig.

Das Arbeitsgericht wird der Klage aber auch noch aus weiteren Gründen stattgeben. Es ist darauf hinzuweisen, dass selbst wenn die Beklagte eine entsprechende anteilige Rückzahlungsklausel vereinbart hätte, die Rückzahlungsvereinbarung vorliegend unwirksam wäre und der Kläger nicht verpflichtet wäre, den Betrag zurückzuzahlen. Die Kostenersatzung muss dem Arbeitnehmer bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalles und nach Treu und Glauben zumutbar sein. Sie muss auch einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Daran fehlt es aber in der Regel, wenn die Rückzahlungspflicht auch bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung vereinbart wird. Wird einem Arbeitnehmer vorzeitig aus einem Grund gekündigt, auf den er keinen Einfluss hat, liegt es nicht an ihm, dass sich die Bildungsinvestition des Arbeitgebers nicht amortisiert. Eine Rückzahlung ist dem Arbeitnehmer dann nicht zumutbar.

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG ist durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages gewahrt. Dies gilt auch dann, wenn der Kläger den Vertrag erst nach dem Arbeitsantritt unterzeichnet haben sollte. Durch die Arbeitsaufnahme ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht begründet worden, da die Beklagte ihr Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages von der Rückgabe des unterzeichneten Arbeitsvertrages abhängig gemacht hatte.

Der Kläger war bei der Beklagten als Industriemechaniker auf Grund eines vom 1.1.2019 bis zum 30.6.2019 befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt. Die Beklagte übersandte dem Kläger vor Beginn des Arbeitsverhältnisses einen von ihr bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag mit der Bitte um Unterzeichnung und baldige Rückgabe. Der Kläger nahm vereinbarungsgemäß am 2.1.2019 seine Arbeit auf. Auf Nachfrage eines Vertreters der Beklagten übergab er nach seinem Arbeitsantritt den von ihm unterzeichneten Arbeitsvertrag.

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nur mündlich die Befristung eines Arbeitsvertrages, so ist die Befristungsabrede unwirksam und ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen. Übersendet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Vertragsbeginn einen von ihm bereits unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Bitte um Rücksendung eines unterzeichneten Exemplars, kann der Arbeitnehmer das Vertragsangebot des Arbeitgebers grundsätzlich nur durch die Unterzeichnung der Urkunde annehmen. Dies hat der Siebte Senat des BAG entschieden.

**Lösung Fall 3:**

**Befristeter Arbeitsvertrag**

## Lösung Fall 4: Überstundenpauschale

Das Gericht wird der Klage stattgeben.

Hinsichtlich der 102 Gutstunden gab es keine Vergütungsabrede der Parteien. Sie haben zwar in § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags bestimmt, dass mit dem monatlichen Bruttogehalt auch erforderliche Überstunden mit abgegolten seien. § 3 Abs. 3 des Vertrags ist jedoch gemäß § 306 Abs. 1 BGB unwirksam. Die Klausel ist nicht klar und verständlich, § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

a) Nach den in der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Berufungsgerichts handelt es sich bei der in § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags getroffenen Vereinbarung um eine von der Beklagten gestellte Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB.

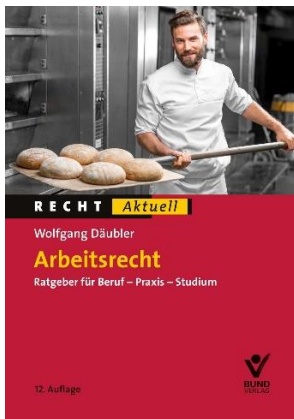
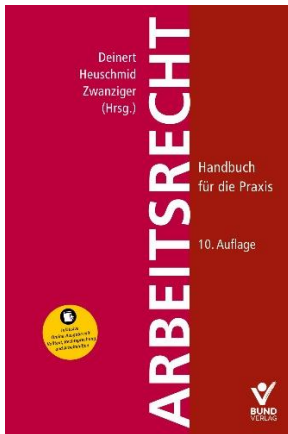
b) Die in § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags geregelte Pauschalabgeltung von Überstunden ist mangels hinreichender Transparenz unwirksam.

c) Eine arbeitsvertragliche Klausel muss im Rahmen des rechtlich und tatsächlich zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klauselverwenders so klar und präzise wie möglich umschreiben. Sie verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten und Spielräume enthält.

d) Eine die pauschale Vergütung von Mehrarbeit regelnde Klausel ist nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst werden sollen. Andernfalls ließe sich nicht erkennen, ab wann ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung besteht. Der Umfang der Leistungspflicht muss so bestimmt oder zumindest durch die konkrete Begrenzung der Anordnungsbefugnis hinsichtlich des Umfangs der zu leistenden Überstunden so bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was ggf. „auf ihn zukommt“ und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss

e) § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags ist nicht klar und verständlich. Diese Klausel soll alle Arbeitsstunden erfassen, die vereinbarten 45 Wochenstunden überschreiten. Deren Umfang ist im Arbeitsvertrag nicht bestimmt. Insbesondere lässt sich weder der Klausel selbst noch den arbeitsvertraglichen Bestimmungen eine Begrenzung auf die nach § 3 ArbZG zulässige Höchstarbeitszeit entnehmen. Nach § 2 letzter Absatz des Arbeitsvertrags sind Überstunden zu leisten, sofern diese zur Erfüllung der geschuldeten Leistung gemäß der anliegenden Tätigkeitsbeschreibung erforderlich sind. Das Vertragswerk bietet vielmehr Anhaltspunkte dafür, dass es zu Überschreitungen der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeiten kommen könnte. Die dem Arbeitsvertrag zugrunde liegenden Schichtpläne gehen von durchschnittlich 45 Wochenarbeitsstunden im Rahmen einer Fünf-Tage-Woche aus. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit sollte sich danach auf neun Stunden belaufen. Samstagarbeit war nach Bedarf zu leisten. Danach lag die Überschreitung der öffentlich-rechtlich geregelten Arbeitszeit nicht fern. Hinzu kommt das unklare Verhältnis der in Abs. 3 des § 3 getroffenen Regelung zu der in Abs. 2.

## Literaturhinweise









**Notizen**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Impressum

© 2020 Stiftung Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe ■ Ross-Straße 94 ■ 40476 Düsseldorf

Geschäftsstelle Inzell ■ Salinenweg 45 ■ 83334 Inzell

[www.kritische-akademie.de](http://www.kritische-akademie.de)