

Wichtige Klauseln im Arbeitsvertrag!

Regelmäßig erhalte ich von Mandanten deren Arbeitsvertrag zur rechtlichen Prüfung.

Meist geht es in solchen Fällen darum, dass dem Mitarbeiter vom Arbeitgeber ein neuer Arbeitsvertrag angeboten wird oder ein Mitarbeiter will aus seinem alten Arbeitsverhältnis ausscheiden und bittet um Prüfung, ob er Kündigungsfristen einhalten muss, die den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags entgegenstehen oder diesen verzögern könnten.

Wichtig ist zunächst, dass die meisten arbeitsvertraglichen Regelungen Klauseln enthalten, die der AGB-Kontrolle (Allgemeine Geschäftsbedingungen) standhalten müssen. Ein Großteil der arbeitsvertraglichen Regelungen sind vorformulierte Klauseln, die in dem Arbeitsvertrag integriert werden.

Diese Klauseln unterliegen dann auch der Inhaltskontrolle der §§ 307 bis 309 ff. BGB. Sollte eine Klausel der AGB Inhaltskontrolle nicht standhalten, dann ist diese Klausel unwirksam, § 306 BGB.

Die 10 wichtigsten Klauseln, um die sich meist jede AGB-Kontrolle in meiner Kanzlei dreht sind:

Kündigungsfristen, Ausschlussfristen, Urlaubsabreden, Versetzungsregelungen, Stichtags- und Rückzahlungsklauseln (z.B. bei Fortbildungskosten), Überstundenabgeltungen, Zielvereinbarungen bei Boni, Freiwilligkeitsvorbehalte, Widerrufsvorbehalte, Arbeitszeitregelungen.

Es stellt sich am Ende der arbeitsrechtlichen Beratung regelmäßig die Frage, ob der Mitarbeiter denn den teilweise unwirksamen Vertrag überhaupt abschließen soll. Hierzu kann ich nur jedem empfehlen. Die rechtlichen negativen Folgen eines Arbeitsvertrags, der aus teilweise unwirksamen Klauseln besteht, gehen nämlich ausschließlich zu Lasten den des Verwenders (des Arbeitgebers).

Sofern es also Streit bzgl. einzelner arbeitsvertraglicher Bedingen gibt, würde der Mitarbeiter meist die Vorteile daraus ziehen.

Wichtig ist nur, dass die sog. Ausschlussfristen (sofern sie im Arbeitsvertrag korrekt formuliert wurden) vom Mitarbeiter beachtet werden.

Rechtsanwalt Marcus Gottlob
Fachanwalt für Arbeitsrecht