

Der Arbeitsvertrag und seine Klauseln

Vertragliche Ausschlussklauseln

Im Arbeitsvertrag am Ende geregelt, sollen die Ausschlussklauseln in der neuen Fortsetzungsserie als erstes erläutert werden, denn es gibt nichts schlimmeres für einen Anwalt, als einem Mandanten mitteilen zu müssen, daß er seine an und für sich berechtigten Ansprüche wegen Fristversäumnis nicht mehr geltend machen kann.

Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag verjähren zwar nach dem BGB erst nach zwei Jahren. In der Praxis ist dies aber nur „Theorie“. In den zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträgen finden sich nämlich regelmäßig deutlich kürzere Ausschlussfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Deswegen kommt es meistens auf die Fristen aus dem BGB nicht an.

Als Beispiel angeführt sei hier der Manteltarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie (MTV). Dieser enthält folgende Bestimmung:

"§ 17 Ausschlussfristen

2. Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.

3. Im Falle des Ausscheidens müssen die Ansprüche beider Seiten spätestens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

4. Wird ein Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, muß er spätestens einen Monat nach Fälligkeit geltend gemacht werden.“

Die tariflichen Fristen sind unbedingt zu beachten, wenn man vermeiden will, daß die geltend zu machenden Ansprüche nicht verfallen. Tarifliche Ausschlussfristen gelten für noch ausstehendes Gehalt, Überstunden, Zulagen, aber auch den Anspruch auf ein Schlußzeugnis (BAGE 42, 41 = AP Nr. 10 zu § 70 BAT) und Rückforderungsansprüche des Arbeitgebers. Tarifverträge gelten aber nur, wenn beide Seiten, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Mitglied der tarifvertragsschließenden Parteien sind oder aber der Tarifvertrag, wie z.B. im Einzelhandel und im Bewachungsgewerbe, für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Achtung: In von versierten Rechtsanwältinnen ausgearbeiteten Arbeitsverträgen finden sich ähnliche Ausschlussklauseln. Diese können für Arbeitnehmer böse Überraschungen bereithalten. Nach Ansicht einer brandaktuellen Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein müssen Arbeitgeber dafür sorgen, daß tariflich geltende Ausschlussklauseln auch im Arbeitsvertrag erwähnt werden, sonst sollen sie wegen Verstoß gegen das Nachweisgesetz nicht gelten (LAG SH vom 8.2.2000 – 1 SA 563/99). Dies soll selbst dann gelten, wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Arbeitgeber müssen aufpassen, denn eine vertragliche Ausschlussfrist wird nicht Vertragsinhalt, wenn sie im Vertrag ohne besonderen Hinweis und ohne drucktechnische Hervorhebung unter falscher oder mißverständlicher Überschrift eingeordnet ist (BAG vom 29.11.1995 - 5 AZR 447/94).

Aber auch so mancher Anwalt ist nach erfolgreichem Kündigungsschutzprozeß darüber gestolpert, mußte er doch feststellen, daß die Gehaltsansprüche für die Vergangenheit verfallen sind, weil sie nicht gerichtlich geltend gemacht wurden. Dies gilt für die sogenannten zweistufigen Ausschlussfristen, die besonders gefährlich sind, weil sie nach der normalen Geltendmachung (Stufe 1) eine gerichtliche Geltungsmachung binnen kurzer Fristen vorsehen (Stufe 2). Viele Rechtsschutzversicherer weigern sich, die Kosten für Anträge zu übernehmen, mit denen das Gehalt eingeklagt wird. Das Vorhandensein einer zweistufigen Ausschlussklausel wird häufig schlichtweg übersehen. Bei einer Argumentation nach den Regeln der Anwaltskunst sind Rechtsschutzversicherer indes verpflichtet, die Kosten zu übernehmen, jedenfalls wenn eine zweistufige Klausel vorliegt.

Tipp: Nehmen Sie als Arbeitnehmer wie Arbeitgeber immer Arbeitsvertrag und Tarifverträge zum Anwalt mit, wenn es um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geht. Wissen Sie als Arbeitnehmer nicht, welcher Tarifvertrag gilt, erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber. Dieser muß den einschlägigen Tarifvertrag im Betrieb sogar auslegen (§ 8 TVG: „Die Arbeitgeber sind

verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen“).

Wann können Arbeitnehmer versetzt werden - Versetzungsklauseln

Grundsätzlich fällt die Zuweisung von Tätigkeiten unter das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Das gilt jedenfalls dann, wenn im Arbeitsvertrag keine näheren Regelungen getroffen sind. Aber auch das Direktionsrecht (Weisungsrecht) kann der Arbeitgeber nicht beliebig und nicht willkürlich, sondern nur nach „billigem Ermessen“ ausüben.

In den meisten Arbeitsverträgen ist jedoch – schon um der Klarheit willen – die vorgesehene Arbeitsaufgabe näher beschrieben. So heißt es meist:

„wird als Sekretärin eingestellt“ oder „als Angestellte“ oder „als Hauptabteilungsleiterin Produktdesign“

Je genauer die Arbeitsaufgabe festgelegt wird, desto weniger Spielraum bleibt für den Arbeitgeber für die Zuweisung anderer Aufgaben.

In den meisten Arbeitsverträgen finden sich daher neben der genauen Beschreibung der Tätigkeit Klauseln wie die folgende:

„Der Mitarbeiter erwirbt auch nach längerer Beschäftigung mit der Arbeitsaufgaben keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, sondern kann jederzeit auch mit anderen zumutbaren Tätigkeiten beschäftigt werden.“

Durch diese Klausel wird – bei genauer Beschreibung der Arbeitsaufgabe einerseits – das Weisungsrecht des Arbeitgebers wiederhergestellt. Auch hier gilt aber, daß das Direktionsrecht nur im Rahmen des § 315 BGB, also nach billigem Ermessen ausgeübt werden kann. Der Arbeitgeber kann sogar Versetzungen mit Wohnortwechsel vornehmen, wenn eine Klausel dies vorsieht.

Bei Versetzungen ist aber auch noch zu beachten, daß der Betriebsrat zustimmen muß (§§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG). Außerdem können sich Vorgaben und Beschränkungen des Weisungsrechts des Arbeitgebers aus Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge ergeben.

Probezeitklauseln

Entsprechend dem Erfahrungssatz: „Wer sich ewig bindet ...“ finden sich in vielen Arbeitsverträgen Regelungen zu einer „Probezeit“. Diese soll dazu dienen, zu prüfen, ob die spontan im Bewerbungsgespräch entstandene Sympathie auch die typischen Belastungen eines Arbeitsverhältnisses überdauert. Der Begriff „Probezeit“ ist dabei strikt von dem „Probearbeitsverhältnis“ abzugrenzen. Ein **Probearbeitsverhältnis** ist nichts anderes als ein befristeter Arbeitsvertrag, der mit Ablauf einer im vorhinein festgelegten Zeitpunktes (meist nach 3, 6, 9 oder gar 12 Monaten) automatisch, d.h. ohne Kündigung endet. Vertraglich wird dies wie folgt oder ähnlich geregelt:

„Das Arbeitsverhältnis wird zunächst als Probearbeitsverhältnis vereinbart. Es beginnt zum oben bezeichneten Zeitpunkt und endet nach sechs Monaten, ohne daß es einer Kündigung bedarf, falls nicht vorher ausdrücklich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird.“

Anders dagegen bei der **Probezeit**. Diese ist Bestandteil eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Eine typische Klausel lautet:

„Die Probezeit beträgt sechs Monate. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit der im Tarifvertrag xyz vorgesehenen Frist gekündigt werden.“

Nach § 622 Abs. 3 BGB oder Tarifverträgen ist während einer Probezeit eine verkürzte Kündigungsfrist einzuhalten. Eine Probezeit hat arbeitsrechtlich lediglich den Zweck, eine Möglichkeit zu schaffen, das Arbeitsverhältnis während der Probezeit mit einer kürzeren Kündigungsfrist beenden zu können, als dies nach den gesetzlichen, tariflichen oder sonstigen Bestimmungen möglich ist. Der Begriff Probezeit gehört zu den „schillernden“ Begriffen des Arbeitsrechts, da sich zahlreiche Legenden um ihn ranken. Die eine Legende besagt, daß eine Probezeit höchstens drei Monate dauern dürfe (je nach Region geht auch die Mär, daß höchstens sechs Monate erlaubt seien). Tatsache ist, daß weder gesetzlich noch durch die Rechtsprechung eine bestimmte (Höchst-)Dauer vorgeschrieben ist. Allerdings gibt § 622 BGB einen Hinweis darauf, daß der Gesetzgeber eine Dauer von sechs Monaten im Normalfall für angemessen hält. In § 622 Abs. 3 BGB heißt es nämlich: „Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.“ Je nach „Erprobungsbedürfnis“ können aber sechs Monate zu kurz oder zu lang sein. Je komplizierter der Job, um so länger darf die Probezeit sein. Das LAG Rheinland-Pfalz hält sogar die einvernehmliche Verlängerung einer sechsmonatigen Probezeit um weitere sechs Monate für zulässig (LAG Rheinland-Pfalz vom 25. Januar 1999 - 2 (4) Sa 1139/98). In manchen Tarifverträgen ist die Dauer der Probezeit - meist in Form einer Höchstgrenze - geregelt. Ein Gerücht ist auch, daß man in der Probezeit leichter gekündigt werden könne. Bei diesem Gerücht wird die „Probezeit“ mit der gesetzlich geregelten „Wartezeit“ verwechselt. Der gesetzliche Kündigungsschutz, der dem Arbeitgeber aufgibt, Kündigungen nicht ohne Grund und/oder ohne Sozialauswahl vorzunehmen, gilt nämlich erst, wenn das Arbeitsverhältnis sechs Monate alt ist, sog. Wartezeit. In den ersten sechs Monaten kann ein Arbeitnehmer fristgemäß ohne Grund gekündigt werden. Da die ersten sechs Monate meist als „Probezeit“ vereinbart werden, glauben viele Arbeitnehmer, sie könnten „in der Probezeit“ grundlos gekündigt werden. Richtig ist, daß sie in der „Wartezeit“ ohne Grund gekündigt werden können. Das Zusammentreffen von „Probezeit“ und „Wartezeit“ ist rein zufällig. Ist die Probezeit nämlich länger als sechs Monate (z.B. ein Jahr bei komplizierten und einarbeitungsintensiven Jobs), muß der Arbeitgeber ab dem siebten Monat die Kündigung begründen. Zwei Probezeiten bei demselben Arbeitgeber sind nur ausnahmsweise erlaubt, nämlich bei einem Arbeitsplatzwechsel und erheblich veränderten Arbeitsumständen. Bei der Dauer muß der Arbeitgeber dann die bereits zurückgelegte Dauer des Arbeitsverhältnisses zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Merke: Probezeitklauseln können Sie als Arbeitnehmer im Prinzip bedenkenlos unterschreiben. Die Rechtsprechung prüft im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens bei Streit über die Beendigung bei einem Probearbeitsverhältnis, ob der Arbeitgeber für die Befristung zur Erprobung einen sachlichen Grund hatte (Achtung: Es gilt die 3-Wochenfrist nach dem BeschFG), bei der normalen Probezeit, ob der Arbeitgeber mit der verkürzten Kündigungsfrist kündigen durfte.

Geringfügige Beschäftigung

Nach einer Änderung des Nachweisgesetzes sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer mit geringfügiger Beschäftigung im Arbeitsvertrag darauf hinzuweisen, daß sie durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erlangen können. Arbeitgeber können sich durch die Aufnahme einer Klausel, nach der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, Mehrfachbeschäftigungen anzuzeigen, gegen die nachträgliche Inanspruchnahme für Sozialversicherungsbeiträge oder Steuern schützen. Entsprechende Klauseln führen zur Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers bei Zuwiderhandlung.