



0. Einleitung

Für alle vorformulierten Arbeitsverträge gilt seit dem 01.01.2003 die Inhaltskontrolle der Regelungen über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305-310 BGB), was § 310 Abs. 4 S. 2 BGB ausdrücklich klarstellt.

Bei der Überprüfung der einzelnen Klauseln sind jedoch die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen. Nach § 305c BGB werden jedoch Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, bereits nichtig.

Von größter Bedeutung ist dies vor allem für eine Vielzahl standardisierter Arbeitsverträge. Dies gilt gerade für die im freien Handel erhältlichen Vordrucke, die zumeist eine Verweisungsklausel auf Regelungen der Tarifverträge der für das Unternehmen zutreffenden Branche beinhalten. Vor der ungeprüften Verwendung solcher Muster ist insoweit abzuraten. Auch insoweit gilt der Grundsatz, besser keine schriftliche Vereinbarung zu treffen, als eine schlechte Vereinbarung.

Zu nennen sind in diesem Zusammenhang:

- Klauseln über Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen,
- Ausgleichsklauseln und Ausgleichsquittungen sowie
- Vertragsstrafenregelungen für unentschuldigte Fehltage bzw. Regelungen, die nicht deutlich – etwa in der Überschrift der jeweiligen arbeitsvertraglichen Regelung – hervorgehoben sind.
- Pauschalierte Schadens- und Aufwendungsersatzansprüche
- Klauseln über die Möglichkeit der Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit

Im Regelfall werden sich die Vertragsparteien nicht über die Hauptleistungspflichten (Arbeitsleistung / Arbeitsort / Höhe des Gehalts) streiten, sondern über Nebenpflichten, welche im Regelfall vom Arbeitgeber vorgegeben sind (Zeugnisansprüche / Ansprüche auf Ruhegeld / Regelungen über die pauschale Abgeltung von Überstunden / Gewährung freiwilliger Zulagen und Prämien und deren jederzeitiger Widerruf / Versetzungsklauseln).



Grundsätzlich gilt für den Abschluss eines Anstellungsvertrages Formfreiheit.

Formvorschriften können jedoch durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifvertrag vorgegeben sein. Gesetzliche Formvorschriften gelten für bestimmte einzelne Vereinbarungen, so z.B. für Kündigung, Auflösung oder die Befristung des Arbeitsverhältnisses (§ 623 BGB).

Im Interesse der Vertragsparteien ist allgemein - auch für Vertragsänderungen - die Schriftform zu empfehlen. Jedenfalls ist der Arbeitgeber nach § 2 des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen, sofern nicht diese Bedingungen in einem dem Arbeitnehmer ausgehändigten schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sind.

Rechte und Pflichten ergeben sich für die (künftigen) Arbeitsvertragsparteien auch schon vor Abschluss eines Anstellungsvertrages. So sollten Stellenbewerber damit rechnen, einen Einstellungsfragebogen ausfüllen zu müssen. Die Zulässigkeit derartiger Fragebögen ist allgemein anerkannt, soweit das Persönlichkeitsrecht des befragten Stellenbewerbers beachtet wird. Zulässige Fragen muss der Bewerber wahrheitsgemäß beantworten. Auch eine werks- oder vertrauensärztliche Untersuchung vor der Einstellung kann dem Bewerber abverlangt werden. Der Arzt ist dabei aber nur insoweit von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden, als es um die Eignung des Bewerbers für die ausgeschriebene Position geht. Über Krankheiten darf der Arzt dem Arbeitgeber ansonsten keine Mitteilung machen.

Einen eventuell vom Bewerber verlangten handgeschriebenen Lebenslauf hat der angehende Mitarbeiter eigenhändig zu schreiben.