

Fallstricke im Arbeitsvertrag

Falls Sie in Ihrer Freizeit nicht regelmäßig Gesetzestexte wälzen, kann beim Lesen des Arbeitsvertrags schon mal Unsicherheit aufkommen. Wo lauern gemeine Fallstricke und fiese Vertragsbedingungen? Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Katharina Schumann gibt Entwarnung, zeigt aber auch, wo sich ein genauer Blick für den Arbeitnehmer lohnt.

Wie, Bücher zum Arbeitsrecht gehören nicht zu Ihrer bevorzugten Bettlektüre? Dann kann auch niemand erwarten, dass Sie sich in punkto Arbeitsvertrag sattelfest geben. Gerade als Berufseinsteiger hat man oft Angst vor versteckten Fallstricken und unverständlichen Klauseln, die später im Job Nachteile bringen können. Doch Arbeitsrechtsexpertin Katharina Schumann beruhigt: „Arbeitnehmer sind ja sehr gut durch die sogenannte AGB-Kontrolle geschützt, der ein vom Arbeitgeber formulierter Arbeitsvertrag unterliegt. Eine für den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligende Regelung ist demnach sowieso unwirksam.“ Trotzdem empfiehlt die Anwältin bei einigen Vertragsinhalten schon genauer hinzusehen, um die optimalen Bedingungen auszuhandeln.

Befristung: Nur maximal zwei Jahre

Firmen bieten Berufseinsteigern heute häufig befristete Arbeitsverträge an. Befristungen ohne einen sachlichen Grund können maximal zwei Jahre betragen. Der Arbeitgeber hat in dieser Zeit die Möglichkeit, die Befristung bis zu drei Mal zu verlängern, sofern die Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschritten wird. Ein auf sechs Monate befristeter Arbeitsvertrag könnte demnach drei Mal um weitere sechs Monate verlängert werden. „Jede Befristung bedarf der Schriftform und muss in jedem Fall vor dem Arbeitsantritt unterzeichnet sein“, erklärt Schumann. „Wird der befristete Arbeitsvertrag erst nach dem Arbeitsbeginn unterzeichnet, ist die Befristung unwirksam und es besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.“ Achtung: Wer bereits zuvor im Unternehmen gejobbt hat, z.B. während der Studienzeit, muss sich nicht mit einem sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag zufrieden geben, dann ist eine solche Befristung nämlich unzulässig. Die sachlich begründete Befristung – also zum Beispiel die Vertretung eines Mitarbeiters oder die Arbeit an einem Projekt – ist hingegen auch in diesem Fall zulässig.

Mobilitätsklausel: Arbeitgeber kann bundesweit versetzen

„Grundsätzlich kann der Arbeitgeber aufgrund seines Direktions- oder Weisungsrechts den Inhalt, den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen“, so Schumann. Wer also im nächsten Monat nicht in einer entfernten Niederlassung arbeiten möchte, sollte auf die Formulierung im Arbeitsvertrag achten. „Grundsätzlich kann der Arbeitgeber bundesweit unbeschränkt örtlich versetzen, wenn der Arbeitsort vertraglich nicht eingeschränkt wurde.“ Allerdings darf der Arbeitgeber seine Entscheidung nur nach billigem Ermessen treffen, muss als die Interessen des Arbeitnehmers gegen seine Versetzungsinteressen – insbesondere bei weiten Entfernungen - abwägen.

Kleiderordnung: Ein gewisses Maß an Anpassung darf der Chef erwarten

Verlangt Ihr Job nicht von vorn herein das Tragen einer Berufskleidung, zum Beispiel einer Uniform, ist Ihr Outfit Ihre ganz private Angelegenheit. Schließlich verleihen Sie damit Ihrer Persönlichkeit Ausdruck. Doch ein gewisses Maß an Anpassung darf der Chef während der Arbeitszeit von Ihnen erwarten, erst recht wenn Sie regelmäßig Kontakt zu Kunden und Geschäftspartnern haben. Das bestätigt auch die Expertin: „Ein Arbeitgeber kann von seinen Arbeitnehmern mit Kundenkontakt erwarten, sich dem Charakter des Handelsgeschäfts und dessen Kundenstamm entsprechend branchenüblich zu kleiden“, so Katharina Schumann. Grundsätzlich seien Arbeitgeber aber aufgefordert, so wenig wie möglich in die Privatsphäre ihrer Mitarbeiter - nichts anderes sind Kleidung und Accessoires – einzugreifen. Führe das Aussehen eines Mitarbeiters jedoch zu einer Beeinträchtigung seiner Unternehmensfreiheit, dürfe der Chef intervenieren. Wenn also der Irokesenhaarschnitt Kunden verschreckt, kann er den Mitarbeiter zum Friseur schicken.

Aber selbst in sehr konservativen Berufen zum Beispiel in der Finanzbranche müssen Sie nicht auf jedes modische Statement verzichten. „Übergriffe auf die Intimsphäre des Arbeitnehmers sind dem Weisungsrecht gänzlich entzogen.“ Solange Piercings und Tätowierungen für andere nicht sichtbar sind, könne der Arbeitgeber auch nicht dagegen vorgehen.

Urlaub: Mehrurlaub vertraglich festhalten

„Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer pro Jahr einen Anspruch auf 20 Urlaubstage“, erklärt die Anwältin. „Jeder darüber hinausgehende Urlaub ist zusätzlicher, allein vom Arbeitgeber gewährter Urlaub. Deshalb sollten man immer darauf achten, dass Mehrurlaub auch vertraglich fixiert wurde.“ Sonst gilt der gesetzliche Mindesturlaub. Den vollen Urlaubsanspruch habe man dann aber erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten. Bis dahin gilt: für jeden vollen Monat der Beschäftigung stehen dem Arbeitnehmer 1/12 des Jahresurlaubs zu. Achtung: Fällt der erste Arbeitstag nicht auf den ersten Tag des Monats, gilt dieser nicht als „voller“ Monat und zählt nicht in die Berechnung der anteiligen Urlaubstage.

Arbeitsvertrag: Das gehört rein

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Bei befristeten Arbeitsverhältnis die vorhersehbare Dauer
- Arbeitsort oder der Hinweis, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
- Kurze Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen usw. und deren Fälligkeit
- vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsfristen

- Soweit einschlägig: Hinweis auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden

„Spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, diese Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen“, sagt Katharina Schumann. Ist der Arbeitsvertrag befristet, muss die Unterzeichnung desselben allerdings - wie oben dargelegt – bereits vor Arbeitsbeginn erfolgen.