

Arbeitsrecht

## Arbeitsvertrag: Enge Grenzen

**Seit Monaten schon sieht es auf dem Arbeitsmarkt ziemlich mau aus. Freie Jobs? Fehlanzeige. Wer überhaupt eine Stelle ergattert, kann froh sein. Und macht Kompromisse.**

Seine brave Sangeskunst hat sich für den adretten Alexander bereits gelohnt, das Quäken für den „schrägen“ Daniel auch. Mit ihren aktuellen Tonträgern machen beide richtig Kasse. Ob auch die anderen Finalisten von ihrem Engagement bei „Deutschland sucht den Superstar“ finanziell profitieren, ist dagegen zweifelhaft. Für das Erreichen der Endrunde erhielten die mehr oder weniger begabten Gesangstalente gerade mal 1500 Euro. Zusätzlich verpflichteten sie sich, nur mit dem Sender RTL und der Plattenfirma BMG zusammenzuarbeiten. „Knebelverträge“, empörten sich da manche. Unüblich sind solche Klauseln aber nicht: Wer eine große Chance wittert, schließt Kompromisse.



Pokern um den Arbeitsvertrag

Ähnlich sieht es derzeit auf dem Arbeitsmarkt aus. Freie Jobs sind selten, viele Bewerber sind froh, wenn sie überhaupt eine Stelle ergattern. Kaum jemand kann es sich leisten, bei einzelnen Klauseln im Kontrakt zu pokern. Den Unternehmen kommt das entgegen: „Sie wollen neue Verträge möglichst flexibel gestalten“, sagt Michael Kliemt, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf. Kein Wunder: In der Krise mussten viele Firmen erkennen, dass es ihnen die einmal abgeschlossenen Verträge unmöglich machten, erforderliche Einsparungen durchzusetzen.

Das soll bei Neueinstellungen nun anders werden. Doch nicht alles, was im Vertrag steht, ist wasserdicht. „Den Unternehmen sind enge Grenzen gesetzt, sie machen viel falsch“, sagt der Bonner Arbeitsrechtsprofessor Meinhard Heinze. Für den Arbeitnehmer bedeutet das: Er kann bei der Vertragsunterschrift ruhig ein paar Kröten schlucken — kommt es später hart auf hart, hat er meist die Gerichte auf seiner Seite.

Grundsätzlich gibt es für den Inhalt eines Arbeitsvertrags zwei Schranken: Erstens diverse Gesetze, die dem Schutz des Arbeitnehmers dienen sollen. Versuche, diese mit listigen Konstruktionen im Vertrag zu umgehen, bügeln die Gerichte rigoros ab. Und zweitens das zwar heftig angefeindete, aber unverändert gültige Günstigkeitsprinzip. Es besagt, dass ein Arbeitsvertrag nicht zum Nachteil eines Angestellten von einem geltenden Tarifvertrag abweichen darf. Im Einzelnen wirken sich diese Prinzipien so aus:

Auf was es ankommt, lesen Sie auf der nächsten Seite...

**Gehalt:** Viele Unternehmen wollen das Fixgehalt möglichst niedrig ansetzen und durch einen variablen, vom Erfolg abhängigen Teil ergänzen. Grundsätzlich ist das zulässig. Allerdings darf das Fixum nie unter dem tariflich garantierten Minimum liegen. Selbst wenn ein Arbeitnehmer mit einer Bonuszahlung die Chance hat, deutlich mehr zu verdienen als tariflich vorgesehen, halten die Gerichte dies für ungünstiger, sodass dem Arbeitnehmer zumindest das Tarifgehalt zusteht.

Oft steht im Vertrag, dass das Weihnachtsgeld und sonstige Gratifikationen freiwillig ohne Anspruch für die Zukunft gezahlt werden. Fehlt diese Formulierung und hat der Arbeitgeber die entsprechenden Zahlungen mindestens drei Mal gewährt, kann er sie nicht mehr ohne weiteres einstellen. Gibt es jedoch eine Vorbehaltspassage, kann er die Zahlung verweigern. Allerdings darf

das nicht dazu führen, dass einzelne Mitarbeiter nichts kassieren, während andere auf gleicher Ebene einen fetten Bonus einstreichen. Für eine Ungleichbehandlung müssen sachliche Gründe vorliegen.

Ähnlich sieht es bei übertariflichen Zulagen aus: „Nur unter Vorbehalt, im Notfall zu streichen“ – so ist es in vielen neueren Verträgen zu lesen. Das ist prinzipiell erlaubt. Allerdings nur bis zu einer von der individuellen Position abhängigen Grenze – sie liegt im Normalfall bei einer Aufstockung um etwa 30 Prozent des tariflichen Gehalts. Und nur, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, der das Vorgehen des Arbeitgebers rechtfertigt. Womöglich kommt in diese Rechtsfrage demnächst noch einmal Bewegung: Seit Anfang des Jahres gelten die Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für alle, auch ältere vorformulierte Arbeitsverträge. Viele Experten meinen, dass der Vertrag deshalb nun allgemeine Gründe nennen muss, in denen das übertarifliche Gehalt wegfällt. Urteile gibt es zu dieser Frage bisher noch nicht.

Streit gibt es auch über Bestimmungen, die die Bezahlung von Überstunden regeln. Generell muss das Unternehmen diese mindestens wie normale Arbeitszeit bezahlen. Gerade bei Führungskräften sind jedoch Klauseln üblich, die besagen, dass mit dem Gehalt sämtliche Mehrarbeit abgegolten ist. Zulässig ist das nur bei Topmanagern. Bei allen anderen muss der Vertrag angeben, wie viele Überstunden durch das Grundgehalt maximal abgegolten sind. „Und deren Zahl muss sich im Rahmen halten“, sagt Arbeitsrechtler Kliemt. Mehr als 20 Stunden monatlich sind kaum möglich.

**Versetzung:** Auf einmal ab ins Ausland oder vom Controlling ins Marketing? Grundsätzlich sind Versetzungen möglich, wenn im Kontrakt eine entsprechende Klausel steht. Allerdings muss diese bestimmt sein. Eine Formulierung wie „ihm können sämtliche andere Tätigkeiten übertragen werden“ ist unwirksam. Außerdem können nur Aufgaben auf etwa der gleichen hierarchischen Ebene neu verteilt werden. Generell gilt: Je konkreter die Tätigkeit bezeichnet ist, desto seltener muss sich ein Arbeitnehmer an eine andere Stelle verpflanzen lassen. Allerdings kann das auch ein Nachteil sein: Wenn die Stellenbeschreibung sehr detailliert ist, fällt dem Chef die Kündigung leichter. „Steht im Arbeitsvertrag, dass der Arbeitnehmer nur in einer bestimmten Abteilung eingesetzt wird und fällt die wegen einer Umstrukturierung weg, kann er trotz des Kündigungsschutzgesetzes ohne Zahlung einer Abfindung entlassen werden“, sagt Anwalt Kliemt.

**Befristung:** Gerade mit Jobeinstiegern schließen die Unternehmen oft zunächst befristete Verträge ab. Grundsätzlich ist hierfür ein sachlicher Grund erforderlich, etwa die Vertretung für einen anderen oder ein nur vorübergehender Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften. Ohne Grund sind Befristungen nur bis zu zwei Jahren zulässig (§ 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

**Vertragsstrafe:** Um ungewünschtes Verhalten des Angestellten, etwa das Nichterscheinen zur Arbeit, zu sanktionieren, enthalten Verträge mitunter Vereinbarungen über eine dann zu zahlende Geldstrafe. Bisher war das möglich. „Die neue Anwendung der AGB-Vorschriften auf Arbeitsverträge kann dazu führen, dass solche Klauseln in Zukunft unwirksam sind“, sagt Arbeitsrechtsprofessor Heinze. Gleiches gilt für überhöhte Vertragsstrafen (Landesarbeitsgericht Hamm, 10 Sa 1158/02).

**Kündigung:** Das Kündigungsschutzgesetz darf nicht umgangen werden. So sah der Arbeitsvertrag des Niederlassungsleiters einer Computerfirma vor, dass er das Unternehmen verlassen muss, wenn dessen „wirtschaftliche Zielvorgaben unterschritten werden“. Das Arbeitsgericht Frankfurt kippte diese Klausel, weil sie das Kündigungsschutzgesetz ausgehebelt hätte (Az: 9 Ca 127/02).

Konsequenz: Wenn Unternehmen bei der Vertragsgestaltung Fehler machen, tritt an die Stelle der ungültigen Klausel stets die entsprechende Regel aus dem Gesetz oder Tarifvertrag. Und die ist für den Arbeitnehmer immer von Vorteil – auch in der Krise.

## CORNELIUS WELP

15.4.2003

**Alle Rechte vorbehalten.**

Die Web-Seiten von wiwo.de, ihre Struktur und sämtliche darin enthaltenen Funktionalitäten, Informationen, Daten, Texte, Bild- und Tonmaterialien sowie alle zur Funktionalität dieser Web-Seiten eingesetzten Komponenten unterliegen dem gesetzlich geschützten Urheberrecht der ECONOMY.ONE GmbH. Der Nutzer darf die Inhalte nur im Rahmen der angebotenen Funktionalitäten der Web-Seiten für seinen persönlichen Gebrauch nutzen und erwirbt im übrigen keinerlei Rechte an den Inhalten und Programmen.

Die Reproduktion oder Modifikation ganz oder teilweise ist ohne schriftliche Genehmigung der ECONOMY.ONE GmbH untersagt. Unter dieses Verbot fällt insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die Vervielfältigung auf CD-Rom.

© ECONOMY.ONE GmbH, 2000-03

**Fenster schließen!**