

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 253

Wie funktionieren Arbeitsverträge?

HSI-Direktor Ernesto Klengel beantwortet Hörer*innen-Fragen zu Arbeitsverträgen und ihren Tücken.

Einsprecher 00:00:02

Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

Marco Herack 00:00:13

Heute ist Freitag, der 4. Juli 2025. Willkommen zur 253. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und wir kommen heute einem HörerInnenwunsch nach, denn wir gehen in die Tiefe oder Untiefe von Arbeitsverträgen, Ernesto.

Ernesto Klengel 00:00:28

Ja, wir haben uns gedacht, wir machen mal eine ganz grundlegende Folge. Wir hatten da sowas ja schon mal im Winter, wo wir über die Kündigung und die Grundlagen der Kündigung gesprochen haben, in Folge 224. Und heute gehen wir mal sagen ans andere Ende des Arbeitsverhältnisses, nämlich an den Beginn und beschäftigen uns mit dem Arbeitsvertrag.

Marco Herack 00:00:46

Wie bist du denn mit deinem Arbeitsvertrag umgegangen, hast du den dann ganz genau durchgelesen und geprüft?

Ernesto Klengel 00:00:52

Ja, das habe ich schon gemacht. Aber es gab, wie so oft, wenig Gelegenheit da nachzuverhandeln und nur in Kleinigkeiten. Insofern, aber ich war auch zufrieden. Die Hans-Böckler-Stiftung ist ein guter Arbeitgeber, insofern passt das alles.

Marco Herack 00:01:08

Das musst du ja jetzt sagen, wo er unterschrieben ist, ne.

Ernesto Klengel 00:01:12

Es gab noch keine Probleme bisher, ja.

Marco Herack 00:01:14

Das war Ernesto Klengel, der Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts, das sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung beschäftigt. Und ich kann natürlich auch bestätigen, dass die Hans-Böckler-Stiftung, ein exzellenter Arbeitgeber ist oder auch eine Arbeitgeberin. Und an unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass ihr uns erreichen könnt, und zwar per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte per E-Mail einzeln. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts.

Marco Herack 00:01:45

Derer haben wir zwei und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und keine Folge verpasst.

Ja, Arbeitsvertrag. Ich glaube, das ist so ein Ding, das hat jeder mal in, seinem Leben gehabt. Er muss da mindestens mal einen unterschreiben, wenn nicht sogar mehrere. Aber dann guckt man da halt so drauf und dann überlegt man sich vielleicht, na ja, sollte ich da mal einen Anwalt drüber gucken lassen oder nicht. Im Regelfall, ach mein Gott, der kostet ja Geld, nee, lieber nicht.

Marco Herack 00:02:15

Na ja, und dann unterzeichnet man das Ding auch und entsprechend glaube ich, kennt das jeder. Aber so ein richtig tiefes Wissen darüber, also ich hätte es nicht und ich glaube, das ist jetzt auch allgemein gar nicht so groß. Und deswegen hat mich jetzt so der Wunsch aus der HörerInnenschaft gar nicht überrascht, dass wir da mal vertieft reingehen sollen. Aber so ein Arbeitsverhältnis, vielleicht mal so als grundsätzliche Frage am Anfang, beginnt das mit dem Arbeitsvertrag.

Ernesto Klengel 00:02:41

Ja, wie du sagst, das Arbeitsverhältnis ist ja was ganz Wichtiges und die Juristen schaffen das ja, die wichtigen Dinge im Leben auch einmal schön juristisch auch einzukleiden und heut..

Marco Herack 00:02:50

Auch die unwichtigen, Ernesto.

Ernesto Klengel 00:02:52

Auch die ganz vielen unwichtigen Dinge, aber auch die wichtigen, alles kann man ja irgendwie rechtlich fassen. Sogar die Ehe, die Ehe ist ein Ehevertrag und beginnt eben auch mit einem Vertrag und so ähnlich ist das eben auch bei dem Arbeitsverhältnis. Ganz genau. Der Arbeitsvertrag ist sozusagen der Schlüssel für das Arbeitsverhältnis und für das Arbeitsleben. Alles beginnt letztlich mit diesem Vertrag und nicht nur das Arbeitsverhältnis an sich, sondern eben auch das Arbeitsrecht hat das als Grundlage, dass ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Die ganzen Arbeitsgesetze, Tarifverträge, das gesamte Schutzsystem des Arbeitsrechts baut darauf auf,

Ernesto Klengel 00:03:26

Und auch übrigens vor das Arbeitsgericht kommt man auch nur, wenn man eben einmal einen Arbeitsvertrag unterzeichnet hat oder kurz vielleicht auch mal in einem Bewerbungsprozess gewesen ist. Und das Besondere eben am Arbeitsvertrag ist, wie es bei einem Vertrag immer so ist, natürlich, es beruht auf Gegenseitigkeit. Also es sind zwei Zustimmungen erforderlich. Beim Arbeitsvertrag ist das natürlich so, dass dann beide Vertragsparteien, also der zukünftige Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, dann auch unterzeichnen.

Marco Herack 00:03:52

Also ich kann jetzt nicht hergehen und sagen, du arbeitest jetzt für mich. Sondern du musst auch bekunden, dass du das dann möchtest.

Ernesto Klengel 00:04:01

Genau, das nicht, aber es gab in der Geschichte schon auch den Zusammenhang, dass man gesagt hat, man kann auch so ein faktisches Arbeitsverhältnis eingehen, ne, das gar nicht eine Grundlage hat, wo einfach man dieses Verhältnis eingeht. Das sagt man heute nicht mehr. Also heute ist in der Juristerei es ganz klar, es ist immer ein Vertrag und wenn man keinen schriftlichen Vertrag hat, dann hat man eben einen stillschweigenden Vertrag vielleicht auch irgendwie geschlossen. Das geht nämlich beim Arbeitsvertrag. Aber genau, also so einseitig, wie du es gerade beschrieben hast, ist es nicht möglich.

Marco Herack 00:04:29

Also im deutschen Recht ist ja auch so, dass man durchaus quasi per Handschlag einen Vertrag besiegeln kann. Man hat dann gegebenenfalls, wenn man sich streitet, so ein Beweisproblem, dass der Handschlag stattfand. Aber dadurch würde auch ein Arbeitsvertrag zustande kommen können oder muss der auf Papier sein und Arbeitsvertrag drüberstehen.

Ernesto Klengel 00:04:47

Nee, genau. In Deutschland hat man das eben genauso, wie du sagst, es muss nicht schriftlich sein. Schriftlich heißt ja nach BGB, dass es auch eigenhändig unterschrieben ist von beiden Seiten. Das ist aber beim Arbeitsvertrag tatsächlich nicht erforderlich, fast ein bisschen erstaunlicher, weil man denkt ja, Schriftform ist immer für alle wichtigen Dinge im Leben erforderlich, aber für den Arbeitsvertrag eben nicht. Und es ist im Prinzip denkbar, dass man nicht nur in Textform, also per E-Mail wäre das ja dann, E-Mail-Anhang oder sowas oder WhatsApp-Nachricht, auch das ist möglich. Oder wie du sagst, auch per Handschlag ist im Prinzip denkbar, ist nicht besonders empfehlenswert, weil man sich da natürlich dann über Dinge schnell streitet und auch, na, ich sag mal, hängt ja doch ein bisschen was dran, auch sozialversicherungsrechtlich, steuerrechtlich und so. Da ist es schon immer ganz gut, natürlich, was dokumentiert zu haben.

Marco Herack 00:05:29

Also ich habe verstanden, dass du 100 Euro im Monat kriegst. Nicht 1.000 Euro. Das ist dann der Klassiker.

Ernesto Klengel 00:05:37

Ja, genau. Und eine Sache, vielleicht in dem Zusammenhang, wenn wir schon mal dabei sind bei der Frist, eine Sache unterliegt der Schriftform: Das ist nämlich die Befristung. Ja, also in dem Moment, wo man eine Befristungsabrede trifft, also das heißt, das Arbeitsverhältnis soll zu einem be-

stimmten Tag enden oder wenn eine Person aus der Elternzeit wiederkommt oder aus der Krankheit, wenn man also zur Vertretung eingestellt ist oder die verschiedenen Befristungsgründe, die es eben gibt. Eine Befristung selbst, das Befristungsende muss schriftlich, fixiert sein. Und wenn das nicht der Fall ist, dann gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet geschlossen.

Ernesto Klengel 00:06:07

Das steht so im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Und das ist eine ganz interessante Geschichte. Da muss man also aufpassen, insbesondere jetzt mal die Arbeitgeber müssen aufpassen, weil wenn man einen Arbeitsvertrag, einen befristeten Arbeitsvertrag beginnt, das reicht dann aus. Man unterschreibt den erst später. Man fängt schon mal an zu arbeiten und am Ende des Tages unterschreibt man dann den Arbeitsvertrag. Dann hat man erst mal mündlich einen Arbeitsvertrag geschlossen und erst nachträglich dann die Schriftform kommt dann hinzu. Die hebt aber den ursprünglich geschlossenen mündlichen Arbeitsvertrag nicht auf. Und das heißt, man hat erst mal, man kann sich erst mal berufen als Arbeitnehmer auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Also diese Schriftform ist gar nicht so unwichtig, diese Bestimmungen, da muss man aber genau hingucken.

Marco Herack 00:06:44

Jetzt hast du eine Frage so ein bisschen ignoriert, die ich gestellt hatte.

Ernesto Klengel 00:06:48

Oh, das können wir Juristen sehr gut.

Marco Herack 00:06:52

Das hast du wahrscheinlich nicht absichtlich gemacht, aber muss der Arbeitsvertrag drüberstehen, also muss klar definiert sein, das ist ein Arbeitsvertrag oder kann da, vielleicht sogar die Überschrift fehlen und der Inhalt spricht für sich.

Ernesto Klengel 00:07:04

Das steht so im Gesetz drin in Paragraph 611a BGB und da steht drin, dass eben ein Arbeitsvertrag nicht so bezeichnet sein muss. Das heißt, wenn er so bezeichnet ist, dann ist das doch ein sehr starkes Indiz, dass wir im Arbeitsrecht sind. Also das kann man annehmen, dann. Ja, aber das könnte man andersrum ja auch denken. Aber da muss der Arbeitgeber dann dran festhalten lassen, dass es ein Arbeitsverhältnis ist. Andersrum, wenn da irgendwie freie Mitarbeit drübersteht oder es steht gar nichts drüber, ist ja auch mal denkbar, dann kommt es drauf an, wie das Arbeitsverhältnis eben gelebt wird oder wie das Beschäftigungsverhältnis gelebt wird und man kann es dann eben als Arbeitsverhältnis auch qualifizieren am Ende.

Marco Herack 00:07:40

Ist denn der Inhalt des Arbeitsvertrages gesetzlich vorgeschrieben oder ist man da völlig frei in seiner, also du hast jetzt natürlich schon gesagt, mit den

Fristen, das sollte schriftlich definiert sein, aber ist man ansonsten da völlig frei, was man da reinschreibt und das ist dann einfach gültig oder gibt es da ja Ausnahmen, Vorgaben?

Ernesto Klengel 00:08:00

Das Arbeitsrecht definiert natürlich den Rahmen erstmal für das, was im Arbeitsvertrag auch drinstehen darf. Also auch wenn nichts drinsteht, fällt man sozusagen auf das allgemeine Arbeitsrecht zurück und das kann auch nicht unterschritten werden durch Bestimmungen im Arbeitsvertrag. Also Mindestlohn kennt man natürlich, aber auch eben Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist ja sowas ganz Wichtiges.

Marco Herack 00:08:20

Wenn da tatsächlich drinsteht, dass ich weniger verdienen würde als der Mindestlohn das so vorgibt, dann wäre trotzdem natürlich der Mindestlohn gültig.

Ernesto Klengel 00:08:29

So ist es, ja. Also die Mindestbestimmungen gelten immer auch das Arbeitszeitgesetz bietet ja einen sehr weiten Rahmen. Auch darüber haben wir uns ja schon mal unterhalten, aber es gibt eben einen Grundrahmen und das kann nicht unterschritten werden. Insofern ist das schon ein Stück weit definiert, aber viele andere Vertragsbestandteile können natürlich konkretisiert werden. Also zu den Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis haben wir ja jetzt den Paragraphen 611a BGB, dieses kleine a, was bei der 611 hinzugefügt wird, das weist darauf hin, dass es eben ein neues Gesetz ist.

Ernesto Klengel 00:09:00

Das ist ein bisschen eine Kuriosität im Arbeitsrecht, dass diese Grundlage des Arbeitsrechts gar nicht definiert war, ganz lange. Also das hat man einfach weggelassen im BGB, ist aber nachträglich eben auch eingeführt worden. Und da geht es natürlich einmal eben um die Entgeltzahlung. Da haben wir dann das Mindestlohngesetz, was dann Mindestbestimmungen regelt. Natürlich die Tarifverträge, die da Modalitäten regeln, das ist klar, aber ansonsten ist es eben auch möglich im Arbeitsvertrag, da Formulierung zu finden. Was der Arbeitnehmer schuldet. Das ist natürlich erstmal die Arbeitsleistung, und zwar die Arbeitsleistung in und das steht im Gesetz eben in persönlicher Abhängigkeit.

Ernesto Klengel 00:09:34

Er steht in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber, weil er weisungsgebunden ist. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer anweisen, Dinge zu tun. Und der Arbeitsvertrag ist letztlich eine der Grenzen dieses Weisungsrechts. Wenn da eine Tätigkeit im Arbeitsvertrag vereinbart ist, kann der Arbeitgeber nicht einfach etwas anderes anweisen. Und insofern gibt der Arbeitsvertrag gegebenenfalls natürlich in Bezug dann eben auch auf, wie gesagt, eben auf

Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge dann da, den Rahmen dafür, was der Arbeitgeber eben auch fordern kann.

Marco Herack 00:10:03

Okay, und das Ziel des Arbeitsvertrages wiederum wäre dann, die Rechte von wem zu schützen? Von allen, also von beiden Parteien, oder hat das so eine Tendenz?

Ernesto Klengel 00:10:14

Ja, na klar hat das eine Tendenz. Es hat die Tendenz, die Beschäftigten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen im Vergleich natürlich zum allgemeinen Zivilrecht. Weil das Zivilrecht geht von der Grundannahme aus, wir sind im Reich der Gleichen und der Freien und, jeder folgt seiner Fassung und schließt dementsprechend Verträge ab. Davon kann man natürlich im Arbeitsleben nicht ausgehen. Das sieht man schon an dem, was ich auch gerade eben gesagt habe, woran ein Arbeitsvertrag eigentlich auch sich auszeichnet, eben das Weisungsrecht. Man ist ja eben dann persönlich abhängig und man muss das tun, was jemand anderes einem einfach sagt.

Ernesto Klengel 00:10:49

Man ist nicht selbstbestimmt, man ist fremdbestimmt und Grundlage dafür, dass man das eingeht überhaupt erst mal, dass man sich fremd bestimmen lässt, ist auch eine wirtschaftliche Ungleichheit, die man hat. Man ist typischerweise, als Arbeitnehmerin, als Arbeitnehmer existenziell, aber zumindest auch kulturell für Teilhabe in der Gesellschaft darauf angewiesen, dass man eben in ein Arbeitsverhältnis auch eingeht. Da gibt es ja auch ökonomische Analysen auch des Arbeitsmarktes, die finde ich haben ein ganz interessantes Ding auch herausgestellt noch mal, nämlich zu sagen, der Arbeitsmarkt ist gar kein perfekter Markt.

Ernesto Klengel 00:11:21

Es ist kein Markt, wie wir ihn sonst kennen.

Marco Herack 00:11:23

Eieiei, das steht da, ja. Ist das so?

Ernesto Klengel 00:11:26

Wenn man sich jetzt hier den normalen Markt vorstellt, dann ist es so, wenn dann der Preis und die Marktbedingungen irgendwie sinkt, dann sinkt letztlich auch das Angebot und dann stellt sich so ein Gleichgewicht dann dar, einfach weil man dann nicht mehr wirtschaftlich arbeiten kann. Bei der Arbeit ist es aber anders. Wenn der Lohn sinkt, ist die Person, die arbeitet, darauf angewiesen, länger zu arbeiten, also das Angebot zu erhöhen, um weiterhin über die Runden kommen zu können.

Ernesto Klengel 00:11:52

Das ist so ein bisschen diese Grundidee, weshalb der Arbeitsmarkt ein nicht perfekter Markt ist. Da gibt es bestimmt auch viel noch ausgefeiltere Theorien und Analysen dazu, finde ich total spannend, aber das ist so auch einer der Grundgedanken dieses Schutzbedürfnisses, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch haben und insofern was ganz wichtiges für uns Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler auch.

Marco Herack 00:12:11

Wenn ich das jetzt aber auch richtig verstanden habe, dann hat das Arbeitsrecht an der Stelle tatsächlich auch den Schutzgedanken gegen oder für den Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin, und ist ja in dem Sinne, also würde man fast sagen, eine recht fortschrittliche Geschichte.

Ernesto Klengel 00:12:27

Ja und das ist aber von Beginn des Arbeitsrechts so gewesen. Also das Arbeitsrecht hat den Schutzgedanken und wir kennen ja die Lohnpyramide. Also das Gesetz schätzt die allgemeinen, das unterste Niveau und die branchenspezifischen Besonderheiten und auch die Ergebnisse von Arbeitskämpfen werden eben verankert in Tarifverträgen. Wir haben Betriebsvereinbarungen und wir haben letztlich natürlich den Arbeitsvertrag und der natürlich noch mal darüber hinausgehen kann, aber der eben im Allgemeinen eben nicht hinter diese Standards eben zurückfallen kann, weil eben doch die Grundannahme eben ist, dass Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer nicht, also eine freie Aushandlung ihrer Arbeitsbedingungen im Regelfall nicht möglich ist, weil sie eben vereinzelt sind.

Marco Herack 00:13:08

Ja, ich finde das total interessant, weil im Grunde könnte man es ja genau auch andersrum denken. Alle sind frei, alle tun alles. Da werden dann die Guten sich dann schon durchsetzen und die anderen haben es ja eh nicht verdient. Kann man ja auch denken, und mancher denkt so. Und das ist ja eine sehr klare Entscheidung gewesen, dass das halt nicht so gehandhabt wird. Und ist trotzdem, Ernesto, nur in Anführungszeichen, ein Framework. Also das ist ja jetzt nicht so, dass da quasi alle geknebelt werden, sondern es gibt dann auf Basis dieses Frameworks, des rechtlichen Frameworks, ja durchaus noch Gestaltungsspielraum.

Ernesto Klengel 00:13:43

Es gibt wichtige Dinge, die im Arbeitsvertrag natürlich stehen und deswegen ist es natürlich schon empfehlenswert und eigentlich zwingend, dass bevor man jetzt einen Arbeitsvertrag schließt, dass man sich den zumindest einmal ganz grundsätzlich auch anschaut, damit auch das drinsteht, was man ja mündlich verhandelt hat. Weil es ist natürlich für viele auch unheimlich wichtig, zum Beispiel, dass man weiß, wo denn eigentlich der Arbeitsplatz ist, dass man das auch dementsprechend dann auch mit einfügt oder dass man

weiß, welche Tätigkeiten man auch ausführen wird, dass man auch entsprechend seiner Qualifikation auch beschäftigt wird.

Ernesto Klengel 00:14:14

Solche Dinge, also da können die Einzelheiten dann auch in einem Tarifvertrag geregelt sein, natürlich, erstmal die Zuweisung, welchen Beruf man ausübt. Das muss natürlich im Arbeitsvertrag drinstehen. Auch Urlaubsfragen, Entgeltmöglichkeiten, also Fragen von Entgelt können geregelt sein, wenn es nicht im Tarifvertrag steht. Wie gesagt, das sind also alles wichtige Dinge, für die dann dementsprechend auch im Prinzip erstmal Verhandlungsspielraum besteht.

Marco Herack 00:14:39

Damit weißt du ja schon und so ein bisschen in die Richtung, dass das eine natürlich der Arbeitsvertrag ist, dann aber gegebenenfalls, wenn es das denn gibt in dem Betrieb, dann noch auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in diesen Arbeitsvertrag dann mit reinspielen und ihn ergänzen, erweitern oder die Definition auch noch mal vertiefen.

Ernesto Klengel 00:15:01

Ja, das ist auch ganz interessant, weil in dem Moment, wo man tarifgebunden ist, wird, so ist die Dogmatik im deutschen Recht, also dieses Verständnis im deutschen Recht, dann wird der Tarifvertrag zum Bestandteil auch des Arbeitsvertrags. Also bestimmte Regelungen, die eben sich auf den Arbeitsvertrag beziehen, werden direkt dann auch Gegenstand des Arbeitsverhältnisses. Und das ist natürlich schon eine weitgehende Regelung, die eben sich darüber rechtfertigt, dass man eben auf kollektiver Ebene mehr davon ausgeht, dass auf kollektiver Ebene gerechte und richtige, Bedingungen auch ausgehandelt werden können, weil dann eben die Beschäftigten, die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer gemeinsam und nicht vereinzelt sich eben aufmachen, die Arbeitsbedingungen auch in dem bestimmten Bereich auch zu verhandeln.

Ernesto Klengel 00:15:42

Und deshalb sind sie direkt auch durchsetzbar und das ist eine ganz wichtige Errungenschaft im deutschen Recht. Wir haben das in vielen Rechtsordnungen nicht, dass man sich dann direkt als Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer auf den Tarifvertrag auch unmittelbar berufen kann, sondern da braucht man dann irgendwie noch mal eine besondere Zusage vom Arbeitgeber oder so und das ist hier eben nicht erforderlich, wenn man Gewerkschaftsmitglied ist.

Marco Herack 00:16:00

Das wollte ich nämlich gerade fragen. Muss man dann dafür wiederum Gewerkschaftsmitglied sein, dass man davon profitiert? Oder tritt man qua Vertrag dem Betrieb bei und profitiert dann einfach so davon mit.

Ernesto Klengel 00:16:15

Ja genau, also wie gesagt, das sind ganz verschiedene Ebenen. Also beim Betrieb ist es tatsächlich so, also Betriebsvereinbarungen gelten natürlich unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Aber Tarifverträge gelten mit dieser Wirkung, die ich gerade beschrieben habe, nur für Gewerkschaftsmitglieder, wenn der Arbeitgeber auch tarifgebunden ist. Aber was machen schlaue Arbeitgeber natürlich? Sie sagen den ArbeitnehmerInnen zu, dass der Tarifvertrag auch angewandt wird, auch auf Sie, unabhängig davon, ob Sie Gewerkschaftsmitglied sind oder nicht, einfach um natürlich nicht einen Anreiz zu schaffen, dann direkt, dass alle in die Gewerkschaft auch eintreten.

Ernesto Klengel 00:16:49

Und deshalb: Viele Arbeitsverträge enthalten eine Klausel, die dann eben auf einen Tarifvertrag auch Bezug nehmen und auf dieser Ebene dann auch anwendbar machen. Es ist diese kollektive Bindung als Gewerkschaftsmitglied ist noch eine zusätzliche Bindung, die das Ganze noch mal ein Stück weit auch noch mal stärkt, gerade im Fall von Umstrukturierung oder, von Betriebsübergängen, von Unternehmensveräußerungen und so weiter. Aber erstmal ist es in aller Regel so, dass auch die Nichtmitglieder den Vorteil eigentlich mit einstreichen, den die Gewerkschaftsmitglieder erkämpft haben.

Marco Herack 00:17:19

Das ist halt insofern nicht ganz dumm, was die da machen, weil dadurch setzen sie natürlich den Anreiz, dass die Gewerkschaften geschwächt werden und dann alle schlechtere Abschlüsse quasi bekommen. Ne, also von der Logik her.

Ernesto Klengel 00:17:36

Es wird schwerer, genau, es wird schwerer, dann etwas zu erkämpfen, weil man mehr erkämpfen muss, weil es eh auf alle übertragen wird. Ja, würde ich schon sagen.

Marco Herack 00:17:43

Also wenn ich dann so einen Arbeitsvertrag unterschreibe und dann schon mitgeteilt bekommen, ja, du kriegst ja dann auch alles Mögliche, was dann so die Tarifabschlüsse dann auch hergeben und so weiter und so fort. Habe ich dann trotzdem noch Spielraum, mir irgendwelche Leistungen so rein zu verhandeln oder werden die dann durch diese Tarifverträge überschritten?

Ernesto Klengel 00:18:05

Also generell setzt das natürlich die Bereitschaft des Arbeitgebers voraus, noch mal zu verhandeln erst mal. Und das denke ich, das Erleben viele, die Bereitschaft ist relativ gering. Dann sagt man halt, es gibt halt hier ein Entgelttraster. Ich glaube, über die wichtigen Dinge, Entgelt, Urlaub, Arbeitszeit, also Vergütung pro Arbeitszeit, so Dinge, das ist dann oftmals schwierig. Al-

so im Prinzip kann man da natürlich auch verhandeln. Man kann auch über den Tarifvertrag hinausgehen und eine generelle Vergütung verhandeln, die besser ist als der Tarifvertrag. Drunter geht nicht, aber drüber geht eben schon. Aber was ja in der Regel viel realistischer ist, ist dass man noch so bestimmte Nebenleistungen verhandelt.

Ernesto Klengel 00:18:38

Also dass man sagt, ja, ich brauche halt einen Firmenwagen und muss den aber auch privat nutzen können, sowas. Oder man hat bestimmte Zuschüsse, weil man irgendwie Vereinbarkeit von Familie und Beruf braucht und sonst nicht Vollzeit arbeiten kann. Also sozusagen den Zuschuss für die Kinderbetreuung oder Bereitstellung von Arbeitsmitteln, Laptop, Tablet, solche Sachen sind oftmals möglich. Eine bestimmte Fortbildung, das ist vielleicht auch eine gute Idee, dass man sagt, das brauche ich vielleicht auch mal dienstlich. Also solche Dinge kann man sicherlich sehr gut noch mal verhandeln. Da gibt es vielleicht auch eine Bereitschaft bei dem Arbeitgeber, das zu tun.

Ernesto Klengel 00:19:12

Ich denke im Wesentlichen und das bestätigt ja noch mal diese Sache, dass man eben als individueller Arbeitnehmer nicht so gut, auf Augenhöhe verhandeln kann. In der Regel wird einem ja, werden auch doch die Arbeitsbedingungen auch vorgelegt.

Marco Herack 00:19:22

Dann haben wir ja, ich weiß jetzt gar nicht, ob es eine Frage ist, einen auf alle Fälle interessanten Fall aus der Hörerschaft, der an uns gelangt ist. Da geht es um eine recht wilde Klausel: Änderungen an diesem Vertrag können auch mündlich vereinbart werden, besonders wenn es die Aufgaben und die Arbeitszeit der / des Mitarbeiters anbelangt. Und das ist natürlich schon interessant. Was ist denn eine mündliche Vereinbarung dahingehend? Der Chef sagt dann: "So ist es und man widerspricht nicht und dann hat man zugestimmt und dann ist das quasi vertraglich gültig und so weiter?"

Marco Herack 00:19:58

Ist das tatsächlich möglich, dass man sowas macht? Also ich kenne Verträge vor allen Dingen und deswegen befürchte ich, es ist möglich, eher so, dass in ihnen immer eine Klausel ist, Veränderungen des Vertrages benötigen der Schriftform, so in diese Richtung.

Ernesto Klengel 00:20:13

Ja, ja, genau. Also das klingt erst mal sehr wild und ist auch in der Praxis auch problematisch. Aber erst mal muss man sagen, es geht, weil wir hatten ja vorhin schon drüber gesprochen: Der Arbeitsvertrag wird oft schriftlich abgeschlossen, aber er muss es nicht. Und selbst wenn man einen schriftlichen abgeschlossen hat, können Änderungen des Arbeitsvertrags auch mündlich

vorgenommen werden. Und das ist eigentlich das, was in dieser Klausel steht. Also der Hörer hat sich da sehr drüber aufgeregt, aber letztlich braucht man diese Klausel gar nicht unbedingt, weil man kann auch einen Arbeitsvertrag mündlich ändern.

Ernesto Klengel 00:20:45

Das ist natürlich eine tierische Beweisproblematik, deswegen wird da auch ein Arbeitgeber letztlich, vor Gericht wahrscheinlich in der Regel nicht mit durchkommen, aber es ist erstmal so möglich.

Marco Herack 00:20:55

Na ja, vor Gericht muss man ja auch erstmal kommen und wollen, das ist ja dann noch mal das andere, aber das ist ja schon interessant. Wie sieht denn das aus, wenn grundsätzlich, du hast ja vorhin schon gesagt, das Arbeitsrecht gibt da ja ein Framework vor und dieses Framework würde hier ja auch greifen. Also da kann ja nicht einfach sagen, du arbeitest jetzt 90 Stunden die Woche, das würde ja dann trotzdem nicht gehen, aber es gibt natürlich durchaus Spielraum. Wie würde das denn aussehen, wenn es dann, worüber wir auch gerade geredet haben, im Tarifvertrag eine Betriebsvereinbarung gibt? Die würden ja gegebenenfalls, im Idealfall, da ohnehin Definitionen treffen.

Ernesto Klengel 00:21:33

Ja, das heißt also, wenn ein Arbeitsverhältnis vollumfänglich einem Tarifvertrag unterliegt, ist es dann auch oftmals ganz kurz, der Arbeitsvertrag. Und den kann man dann ganz kurz fassen. Also ein Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen sind deshalb auch Mittel zur Bürokratievermeidung, ja. Weil man sich diesen ganzen Papierkram dann eben spart und das eben einheitlich auch regelt. Das finde ich ist nochmal eine ganz wichtige Sache auch. Und die gibt dann eben den Rahmen dafür, was der Arbeitgeber machen kann. Und da muss man auch wiederum sagen, da hat man eine stärkere Sicherheit.

Ernesto Klengel 00:22:03

Davon kann man eben auch nicht durch einen mündlichen, wie auch immer gearteten Vertrag auch eben zu Lasten des Arbeitnehmers abweichen. Das ist dann quasi der Bezug wieder jetzt zu dem Thema, über das wir jetzt gesprochen haben.

Marco Herack 00:22:15

Das wäre dann einfach nicht gültig, diese Formulierung, wenn die dann trotzdem in dem Arbeitsvertrag stehen würde?

Ernesto Klengel 00:22:21

Ja genau, wenn es in einem Änderungsvertrag oder auch in einer Weisung, einer einseitigen Weisung stehen würde, wie auch immer, wäre das alles nicht gültig. Aber wie du sagst, aus dem laufenden Arbeitsverhältnis klagt

man nicht. Entweder muss man wirklich dann das wirklich selbst durchfechten oder man holt sich eben einen Betriebsrat, wenn es denn einen gibt und der sorgt dann dafür, dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, Tarifverträge auch eingehalten werden im Betrieb.

Marco Herack 00:22:44

Und wie ist das? Also, wenn man diese Möglichkeit der mündlichen Änderung hat, weil es das eben nicht gibt, den Tarifvertrag, die Betriebsvereinbarung, kann man dann die Leute einfach so im Betrieb hin und her schieben? Also der Manager muss jetzt irgendwie raus aufs Erdbeerfeld und die Erdbeeren pflücken oder so?

Ernesto Klengel 00:23:02

Ja, das war die Befürchtung von dem Hörer, genau, aber ganz so ist es ja auch wieder nicht, weil eine Änderung bedarf ja dann auch einer Zustimmung des Arbeitnehmers. Also er muss, Beidseitigkeit dann berücksichtigen. Also wenn der Arbeitgeber sagt, jetzt wird dauerhaft XY getan, dann muss der Arbeitnehmer nicht nur für eine einmalige Geschichte zustimmen, also ‚Jetzt mache ich das eben mal‘, sondern der Arbeitgeber müsste ja dann nachweisen, dass das eine auf eine dauerhafte Veränderung des Arbeitsvertrages gerichtete und dann juristische Willenserklärung des Arbeitnehmers gewesen ist. Und das wird man ja kaum mal annehmen können. Insofern ist ein Arbeitsvertrag schon auch ein Schutz, weil er eben immer die Zustimmung des Arbeitnehmers braucht.

Ernesto Klengel 00:23:36

Immer Vorsicht bei Unterschrift. Das ist halt das, was man immer natürlich hat. Und wenn man nicht unterschreibt, dann kann der Arbeitgeber ja nur Änderungskündigungen aussprechen, um den Arbeitsvertrag zu ändern. Dafür sind die Anforderungen sehr hoch oder es steht im Arbeitsvertrag so eine Klausel drin, der Arbeitgeber darf einseitig bestimmte Dinge auch ändern und das geht natürlich nicht. Es ist ja das allgemeine Empfinden schon so, dass das ja nicht funktionieren würde, weil dann bräuchte man ja keinen Arbeitsvertrag und da hilft uns dann tatsächlich das AGB-Recht, weil danach wären solche einseitigen Bestimmungsrechte nämlich nicht zulässig.

Marco Herack 00:24:10

AGB-Recht, das sind doch die Dinger, die ich da mal unterschreibe, wenn ich ein neues Telefon habe oder ein Update von irgendeiner Software bekomme, was ich nie lese und dann "Accept" drücke. Das meinst du?

Ernesto Klengel 00:24:22

Ganz genau das. Das ist nämlich so, weil das AGB-Recht, die AGB-Kontrolle, erfasst auch die Arbeitsverträge tatsächlich. Also der Arbeitsvertrag, man sagt, der Arbeitsvertrag ist sogar auch ein Verbrauchervertrag, also sogar die verschärfte AGB-Kontrolle für Verbraucher, die gilt auch für Ar-

beitsverträge. Das geht zurück auf eine Reform des BGB und 2001 gab es da eine allgemeine Schuldrechtsreform und da kam ein so ein ganz kleiner lapidarer Satz mit in dem Bereich, wo das AGB-Recht steht, Paragraph 310 Absatz 4 Satz 2, also so ganz versteckt. Und da steht dann aber eben drin, dass das AGB-Recht unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts auch für Arbeitsverträge gilt.

Ernesto Klengel 00:24:57

Und das ist eine der meist unterschätztesten Reformen im Arbeitsrecht, wenn man mich fragt, weil, da ganz viele Fälle eben auch drunter fallen, zum Beispiel eben auch so was Wichtiges wie Bonuszahlungen oder Sonderzahlungen, 13. Monatsgehalt, so etwas. Ja, wenn da drinsteht, es wird so etwas gezahlt, aber das ist ins Ermessen des Arbeitgebers gestellt, dann ist es ganz schnell widersprüchlich. Eine widersprüchliche Regelung und widersprüchliche Regelungen sind nach AGB-Recht unwirksam. Das heißt, es besteht der Anspruch darauf und das ist schon genau etwas, was man stark berücksichtigen kann und muss, wenn man einen Arbeitsvertrag anschaut, also die Arbeitsvertragsbestimmungen.

Marco Herack 00:25:33

Dann haben wir noch mal eine Hörerfrage bekommen, die... ich kann fast zustimmen, aber das geht mir mit rechtlichen Formulierungen fast immer so. Es geht darum, dass es recht grausige Formulierungen gibt, die man schwer verstehen kann und ob es dafür nicht Standards geben könne, dass das in einer gewissen Verständlichkeit formuliert sein muss, die auch ein normaler Mensch verstehen kann. Ich weiß nicht, Ernesto, du guckst da sicherlich noch mal mit einer anderen Brille drauf, weil du dich da ja auch sehr gut auskennst, dann mit diesen Formulierungen, aber ich finde es teilweise auch sehr schwer nachvollziehbar, was einem da gesagt werden soll. Und das kann ja nicht Sinn eines Vertrages sein, dass man ihn als normaler Mensch dann nicht mehr versteht, sondern zwingend einen Anwalt braucht, der einem das dann irgendwie übersetzt.

Ernesto Klengel 00:26:18

Ja, ich glaube, es gibt zwei Fälle. Es gibt einmal so ganz wild geschriebene selbstgeschriebene Verträge, wo vielleicht der Inhaber von einem kleinen Betrieb noch mal wild was aufgesetzt hat und dann unverständlich wird. Das ist tatsächlich, oftmals werden dann solche Regelungen irgendwie gelebt, oder man versteht sie nicht richtig und es wird dann im Sinne des Arbeitgebers irgendwie gelebt oder so. Letztlich ist das aber alles auf Risiko des Arbeitgebers, weil eben, wie gesagt, das AGB-Recht gilt. Und wenn es mehrdeutige Klauseln gibt, dann sind die im Zweifel zugunsten dann des Verbrauchers auch auszulegen. Also, alles, was irgendwie widersprüchlich ist, mehrdeutig ist, ist entweder unwirksam, es gilt das Gesetz.

Ernesto Klengel 00:26:51

Oder es ist eben dann zugunsten des Arbeitnehmers auszulegen und das ist schon sehr weitgehend. Und dann gibt es den zweiten Fall, wo du schon ein bisschen drauf angespielt hast, dass da hochbezahlte Juristen in den Personalabteilungen sitzen und dann sich ganz komplizierte Arbeitsverträge und Klauselformulierungen ausdenken. Aber auch die gehen natürlich dann immer in dieses Risiko: Was unverständlich ist, was irgendwie zu komplex ist, ist letztlich auch im Zweifel dann auch zugunsten des Arbeitnehmers auszulegen. Wobei da man oft dann auch ein bisschen schwerer natürlich rankommt.

Marco Herack 00:27:23

Das liegt dann vielleicht auch am Richter, der das betrachtet?

Ernesto Klengel 00:27:26

Ja, ja.

Marco Herack 00:27:27

Für wie kompliziert der das hält. Und normalerweise müsste man das ja dann auch immer wieder in Abgleich auch stellen, um was für einen Job geht es? Also wenn wir da über jemanden reden, der als Anwalt in der Rechtsabteilung sich mit Arbeitsverträgen beschäftigt, in dem Unternehmen, der müsste dann ja vielleicht 'n höheres Verständnis dafür haben als jemand, der in einer anderen Abteilung sitzt? Also ich weiß nicht, ob das da auch mit reinspielt.

Ernesto Klengel 00:27:54

Ich meine, das wäre doch mal 'n schöner Vorschlag für Bürokratieabbau oder, Marco, also dass man sagt: Arbeitsverträge müssen kurz und bündig sein, ne, müssen transparent sein. Also, wie gesagt, so ein bisschen haben wir es schon, so ein paar Regelungen dazu im AGB-Recht, aber dass man das ein bisschen nachschärft und sagt, einfache Sprache ist erforderlich, ich finde das gar nicht schlecht.

Marco Herack 00:28:17

So, jetzt hast du zwischendrin schon mal gesagt, aufgepasst bei Änderungen, als wir darüber geredet haben, ob man die jetzt nur mündlich schließen kann oder nicht. Also, es ist schon die generelle Regelung: Wenn da einer herkommt und sagt, na, ich habe eine ganz tolle Idee für deinen Arbeitsvertrag. Dann sollte man sehr spitzhörig werden und das sehr genau prüfen, was da vorgeschlagen wird, weil man ja auch nicht in der Pflicht ist, sich den ändern zu lassen. Wenn dann da irgendwo so ein Schlupfloch drin ist, wo man dann auf einmal schlechter dasteht als vorher, da muss man dann halt entsprechend aufgepasst haben, damit das nicht passiert.

Ernesto Klengel 00:28:53

Absolut, wenn es natürlich darum geht, erstmal eine Gehaltserhöhung ge-

zahlt wird, das muss man ja auch nicht unterschreiben oder so, da kann der Arbeitgeber ja einfach auch zusagen.

Marco Herack 00:29:01

Wollte gerade sagen, wenn die Gehaltserhöhung mit einer Vertragsveränderung einhergeht. Da würde ich aber ganz stark aufpassen.

Ernesto Klengel 00:29:07

Ja, ja, aber das sind ja die Tricks. Oft wird dann gesagt, ja, wir haben jetzt unterschiedliche Arbeitsverträge, weil manche so lang dabei sind oder so kurz oder weil wir auch Betriebsübergänge hatten und jetzt, das sind noch ganz alte von dem alten Arbeitgeber und so und man kann das ja menschlich auch durchaus nachvollziehen, aber man muss in so einer Situation wirklich an die Interessen auch denken und erstmal ist es natürlich ganz oft, dass die vorgelegten Arbeitsverträge nicht unbedingt mit Vorteilen für einen selbst verbunden sind und ich wäre da sehr, sehr vorsichtig, da so Sachen auch zu unterschreiben, weil man muss sich das auch mal vorstellen.

Ernesto Klengel 00:29:37

Es sind ja auch so Regelungen wie der Arbeitsort, das kann ja dann auch mal irgendwie anders bisschen anders formuliert sein und dann hat man da eine Versetzungsklausel drin. Und man muss dann, man hat vielleicht irgendwie einen langen Arbeitsvertrag schon. Man hat da in dem Wissen dann ein Häuschen gekauft oder was auch immer. Und dann steht da eine Versetzungsklausel drin und man muss dann innerhalb von einer kurzen Zeit, wenn der Arbeitgeber das möchte, dann eben in einer ganz anderen Ecke von Deutschland dann arbeiten. Und das klingt erst mal so unscheinbar, kann wirklich ein Problem sein und da muss man aus meiner Sicht genau aufpassen. Insofern lohnt es sich da auch schon noch mal Hilfe zu holen. Gewerkschaften haben ja eine Rechtsberatung und das zählt da mit rein oder man sucht den Anwalt des Vertrauens auf und lässt sich da beraten.

Marco Herack 00:30:18

Also wirklich aufpassen. Was ist denn diese betriebliche Übung? Was heißt denn das.

Ernesto Klengel 00:30:23

Ja, das ist was, was im Zusammenhang steht, auch mit der Änderung von Verträgen von eigentlich des Arbeitsvertrags, weil das ist aber eben zugunsten des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin. Weil da ein Arbeitgeber bestimmte Leistungen erbringt über einen gewissen Zeitraum bei Entgeltbestandteilen oder bei Entgeltzulagen, Sonderzahlungen heißt es so, wenn der Arbeitgeber dreimal drei Jahre hintereinander weg eine bestimmte Leistung erbringt, dann ist er daran gebunden. Es wird arbeitsvertraglich konstruiert, weil man sagt, das ist sozusagen ein Angebot auf Änderung des Arbeitsvertrages, es wird eine zusätzliche Leistung angeboten und der Arbeitnehmer

nimmt es an, indem man es einfach hinnimmt und damit steht jetzt ein vertraglicher Anspruch auf so eine Leistung.

Marco Herack 00:31:03

Das geht dann so in Richtung Gewohnheitsrecht dann auch.

Ernesto Klengel 00:31:06

Vom Sachverhalt her ja, aber eben von der rechtlichen Konstruktion wird es eben nicht wie das Gewohnheitsrecht, wird es eben als Vertragsänderung ausgelegt, wird dann so konzipiert und ist im Prinzip eine Vertragsänderung.

Marco Herack 00:31:16

Ich habe das Gefühl, das ist an der Stelle rund. Deswegen vielen Dank, lieber Ernesto, für das Gespräch.

Ernesto Klengel 00:31:22

Ja, ich danke dir, Marco.

Marco Herack 00:31:23

Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, was die Arbeitsverträge betrifft, dann schreibt sie uns: systemrelevant@boeckler.de, das ist unsere E-Mail-Adresse. Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte dorthin und in den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Einsprecher 00:31:55

Systemrelevant: Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.