

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Warum ist es für Arbeitgeber wichtig, bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen aufzupassen?

Gesetzliche Vorschriften für Arbeitsverträge finden wir im BGB in den §§ 611-630. Das sind nur 20 Paragraphen von insgesamt 2.385 Paragraphen. Hinzu kommt eine Reihe von Spezialgesetzen.

Das ist der Grund, warum es im operativen Bereich in erster Linie um Gerichtsentscheidungen zu bestimmten Auslegungen geht.

Arbeitsrecht ist Richterrecht.

Und Arbeitsrecht ist in erster Linie Arbeitnehmerrecht.

Die gesetzlichen Vorschriften und die Regelungen in den Tarifverträgen begünstigen weitgehend die Arbeitnehmer als die vermeintlich Schwächeren.

Ein Arbeitgeber hat nur eine einzige Möglichkeit, seine rechtliche Position zu verbessern – wenn er die ihm zustehenden Gestaltungsmöglichkeiten wahrnimmt, arbeitgeberfreundliche Regelungen in einem Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

Durch die gesetzlichen Regelungen und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gibt es aber bei der Gestaltung der Arbeitsverträge viele Fallstricke.

Arbeitsrechtliche Grundlagen

- Gesetzliche Regelungen
- Tarifverträge
 - Bindende tarifvertragliche Anwendung
 - Allgemeinverbindliche Tarifverträge
 - Freiwillige Bezugnahme auf Tarifverträge oder Teile hiervon
- Arbeitsverträge

Überprüfung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen

- Vertragsfreiheit ist eingeschränkt durch die höherrangigen gesetzlichen und tariflichen Vorschriften
- Einschränkung der Arbeitsverträge durch AGB-Recht
 - Unwirksamkeit bei möglicher unangemessener Benachteiligung des Mitarbeiters entgegen dem Gebot von Treu und Glauben
 - Unklarheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers
- Arbeitsrecht ist Arbeitnehmerschutzrecht. Gerichte nehmen im Zweifel arbeitnehmerfreundliche Auslegung vor
- Bei Unwirksamkeit von Teilen einer vertraglichen Vereinbarung ist die gesamte Vereinbarung unwirksam

Überlegungen zur bisherigen betrieblichen Vorgehensweise

- „Wo kein Kläger ist, ist kein Richter“
 - Aber worst-case-Betrachtung notwendig
- Bitte unter keinen Umständen Vertragsformulare für Arbeitsverträge aus dem Internet übernehmen oder einfach googeln.
Sparen Sie nicht an der falschen Stelle.
- Wenn ein Arbeitsvertrag unterschrieben ist, ist er bindend und kann vom Arbeitgeber gegen den Willen des Mitarbeiters nicht mehr abgeändert werden.
- Jeder Arbeitgeber hat nur die eine Möglichkeit der Gestaltung:
Bei der Vorbereitung und Umsetzung arbeitgeberfreundlicher Arbeitsverträge