

Schulung Nr. 0001 zum Arbeitsrecht, Thema Arbeitsvertrag (AV)

Hallo, liebe Fauista,
Hallo liebe Interessierte,

diese Schulung ist der erste Teil einer von uns, der FAU Düsseldorf, angedachten Reihe.
Wir wollen hier keine langen Vorträge halten sondern nur einen kurzen Input geben und dann in die Diskussion einsteigen, die FAUD1 (Name) moderieren wird.

Es geht hier um die Anwendung des Arbeitsrechts in der gewerkschaftlichen Beratung.
Jede/r von euch, der eine Erstberatung bzw. eine gewerkschaftliche Beratung durchführt kennt das: Das häufigste, neben Lohnabrechnungen, was wir in der Einzelberatung vorgelegt bekommen, ist ein Arbeitsvertrag(AV). Was wir machen müssen, wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, das kläre ich später.

Als erstes einmal eine grobe Unterscheidung der Verträge:

1. Standartvertrag ohne Tarifbindung, Voll- oder Teilzeit, unbefristet mit Probezeit
2. Tarifvertrag mit Tarifbindung
3. Minijob/ kurzfristige Verträge
4. Befristeter AV
5. Ausbildungsvertrag (das Thema Azubi werden wir zu einem anderen Zeitpunkt behandeln)

Der StandartAV wird jetzt als Grundlage dienen, um die Erklärung einzusteigen:

Was muss unbedingt im AV stehen?

Und was gilt und warum, obwohl es nicht im AV steht? Hierfür möchte ich als Beispiel das Thema Kündigungsfrist (als wohl bekannteste Beispiel) nennen. Steht nichts zum Thema Kündigung im AV gilt automatisch § 622 des BGB. Ganz grob 4 Wochen zum Monatsende und die Kündigungsfrist des AN darf nie kürzer sein, als die des AG.

Normalerweise wir hier auf die gesetzliche Regelung hingewiesen, das muss aber nicht sein.

Beim ersten Lesen eines AV ist also direkt zu filtern, was fehlt und wo greift keine gesetzliche Regelung.

Kommen wir nun zu den Dingen die unbedingt in einem AV stehen müssen, der gesetzlich zu den Dienstverträgen (§611 BGB) gehört:

- von beiden Vertragsparteien die Namen und Anschriften
- Beginn und Dauer der Tätigkeit, steht kein Ende, so ist der Vertrag unbefristet (bis zum Eintritt in den Ruhestand)
- Arbeitsort (können auch mehrere sein)
ist kein Einsatzort angegeben gilt das Direktionsrecht des Arbeitgebers
- Art der Tätigkeit
- Arbeitsentgelt: Höhe und Zusammensetzung (Zuschläge/ Prämien/ Provisionen) und die Fälligkeit
- Vereinbarungen **zur Arbeitszeit**
- Dauer des Urlaubs → sonst gilt die gesetzliche Regelung. d.h. Bundesurlaubsgesetz (BUrLG) – gesetzlicher Urlaubsanspruch
- Hinweise auf kollektiv rechtliche Regelung (Tarifvertrag/ Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung)

Wo finde ich das alles, werdet ihr euch jetzt fragen. Das alles steht im Nachweisgesetz (NachwG) Dieses kleine Gesetz, welches nur 5 Paragraphen umfasst und das nicht so bekannt ist, hat es in sich. In § 2 stehen die Punkte, die ich euch gerade vorgetragen habe und in §5 steht, dass von den Punkten nicht zuungunsten des AN abgewichen werden darf.

Im Nachweisgesetz gibt es noch einen wichtigen Punkt, den § 2 Abs. 1: Der AG hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Punkte schriftlich niederzulegen.

Jeder weiß aber auch, dass ein Arbeitsvertrag der mündlich abgeschlossen wurde gilt.

Es stimmt beides und beides ist zum Schutz der AN. Wenn euch jemand einstellt und ihr nur eine mündliche Zusage habt, gilt der Vertrag als abgeschlossen (dazu bestehen Ausnahmen: Azubi/ befr. Vertrag). Trotzdem muss der AG diesen Vertrag innerhalb eines Monats schriftlich niederlegen, die/den AN unterschreiben lassen und einen Vertrag aushändigen.

Was passiert nun, wenn ich gearbeitet habe, ohne schriftlichen Vertrag und der AG mir die geleistete Zeit nicht vergüten möchte. Worauf kann ich mich berufen? Hier kommen wir wieder auf das BGB zurück § 612 Die Vergütung.

Ich möchte euch sowieso nahe legen, das BGB von §611 – 630 zu lesen, sie stehen unter dem Titel 8. Dienstvertrag und ähnliche Verträge (ich werde Sie euch auch zu senden)

§ 611a befasst sich mit der Definition des AV, der ist sehr wichtig für Menschen, die das Problem Scheinselbständigkeit beschäftigt (diesem Problemkomplex werden wir aber in einem der nächsten Seminare zuwenden). Nun zur Vergütung bzw. zum Entgelt: Ist nichts vereinbart so gilt, dass Entgelt nach der üblichen Vergütung zu zahlen ist.

Die Höhe des „üblichen“ wird dann häufig vor Gericht geklärt, hier lohnt es sich zu schauen, ob es Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder ähnliches gibt um den Lohn zu taxieren. Es gibt auch eine Tabelle, wo für bestimmte Berufsgruppe die üblichen Löhne aufgezeichnet sind.

Das war jetzt erst mal die Auseinandersetzung mit den Klauseln, die in einem Arbeitsvertrag stehen müssen, es gibt aber auch die andere Seite, was steht noch in dem Vertrag und was dürfte eigentlich nicht drin stehen.

Da sich das Arbeitsrecht, wie fast alle Gesetze von Zeit zu Zeit ändert beinhaltet ein gut ausgearbeiteter Vertrag die Salvatorische Klausel (s. Präsentation).

Auch hier gilt wieder genau zu schauen: was darf im AV stehen, was hat dort nichts zu suchen. (Frage an die Zuhörer nach Beispielen)

- häufig findet sich hier die Verschwiegenheitspflicht (je nach Berufsgruppe)
- Schlüssel oder Punkte zur Alarmanlage
- Benutzung der elektronischen Geräte
- Überstundenregelung
- Nebenbeschäftigung
- Stellung von Arbeitsmitteln/Arbeitskleidung
- Rückgabe von Arbeitsmittel/ Arbeitskleidung nach Kündigung.

Zum Thema Kündigung gehen wir kurz noch mal auf das BGB ein: §623 besagt, dass nur schriftlich gekündigt werden darf (Schriftform, Ausschluss der elektronischen Form)

Und weil wir die Folie mit dem BGB schon hier aufliegen haben und wir diesen Fall gerade in der Beratung hatten: § 625 BGB, die stillschweigende Verlängerung, er besagt, wenn nach Ablauf z. B. Der Ausbildung oder einer Befristung die/der An zur Arbeit erscheint und ohne Einspruch arbeiten kann, so gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit verlängert.

Nun noch ganz kurz ein anderes Thema, bevor wir auf die Fragen eingehen und mit der Diskussion starten. Der Mindestlohn, den jeder kennen sollte:

Der Gesetzgeber schreibt seit 1. Januar 2020 einen Mindestlohn in Höhe von **9,35 Euro pro Stunde** vor. Zuvor lag er bei 9,19 Euro.

Seit 1. Januar 2021 gilt ein gesetzlicher Mindestlohn von 9,50 Euro brutto pro Stunde:

- zum 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro
- zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro
- zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro

Die Dritte Verordnung zur Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ist in Kraft getreten.

Wie aber berechne ich ob jemand auch wirklich den Mindestlohn erhält:

Nehmen wir als Beispiel € 9,50 pro Stunden und eine 40 Stunden Woche:

Dann rechne ich: $€ 9,50 \times 13 / 3 \times 40 = 1646,67$ wird der absolute Mindestlohn in 2021.

Seit 2020 gibt es auch einen Azubi-Mindestlohn, er liegt bei € 515,00.

Ich danke für die Aufmerksamkeit.

faud@fau.org