Grundlagen des Arbeitsrechts

Das Arbeitsverhältnis

SCHUPP & PARTNER

RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE

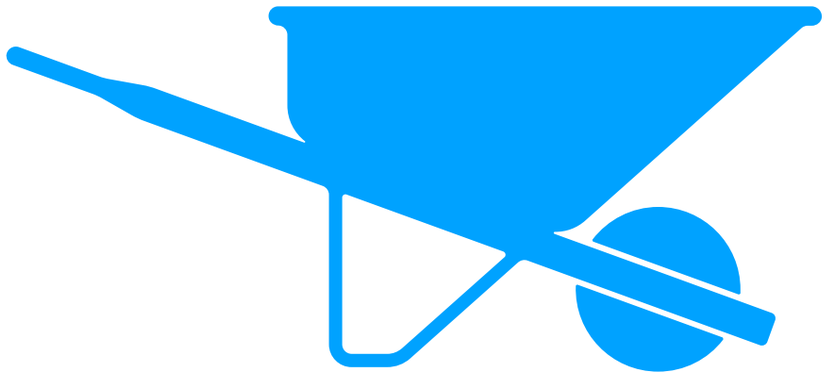
IHRE KOMPETENTEN ANWÄLTE IN DÜREN

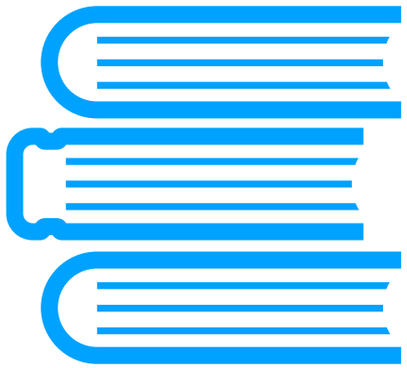
Björn-M. Folgmann
Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht
Zertifizierter Berater Arbeitsrecht für Unternehmer (VdAA)

Stand: 07.10.2019

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Was ist ein Arbeitsverhältnis?





Der Werkvertrag

Der Arbeitsvertrag

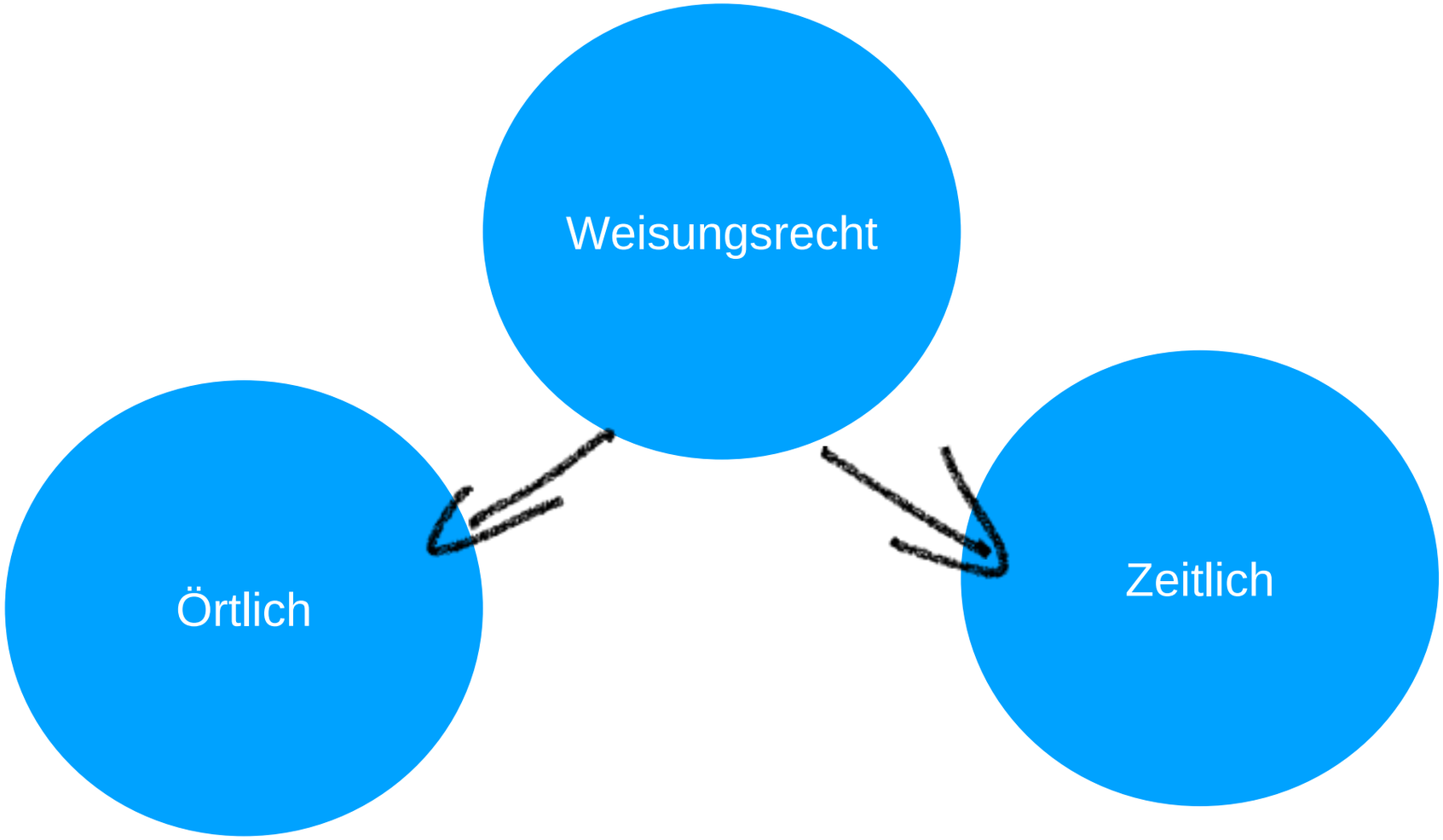
Dienstvertrag

Ausbildungsvertrag

SCHUPP & PARTNER
RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE

Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag nach § 611 BGB, mit welchem sich der Arbeitnehmer zur Erbringung von Arbeitsleistung und der Arbeitgeber zur Zahlung des vereinbarten Entgeltes verpflichtet.



Hauptpflichten

Arbeitsleistung

Lohn/Gehalt = Entgelt

zahlreiche Nebenpflichten

§ 611a BGB

(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Fall 1

**A bewirbt sich auf die Stellenausschreibung eines Steuerfachangestellten bei S in Köln. Er wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
Nach diesem arbeitet er für fünf Wochen Probe. Dann schickt ihn S nach Hause und meldet sich nicht mehr bei A und reagiert auch nicht auf Rückrufbitten des A. Dieser wird auch, nachdem er persönlich vorstellig wird, um die Arbeit wieder aufzunehmen, nach Hause geschickt.**

Mögliche Rechtsfolgen?

Keine Schriftlichkeit

Keine konkreten Abreden notwendig

§ 611 BGB

§ 2 NachweisG

§ 611 BGB

**(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
(2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.**

§ 2 NachweisG

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

§ 612 BGB

**(1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.
(2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.
(3) (weggefallen)**

§ 1 Mindestlohngesetz

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

Lösung zu Fall 1

Einige Rechtsfolgen

- unbefristetes Arbeitsverhältnis wurde zwischen A und S begründet;
- A hat gegen S einen Anspruch auf die übliche Vergütung;
- A hat gegen S einen gerichtlich durchsetzbaren Beschäftigungsanspruch;
- A hat gegen S einen Anspruch auf Zahlung aus Schadensersatz wegen Nichtbeschäftigung (Verzugslohn);
- es können anteilige Urlaubsansprüche entstehen.

Aber: S kann A grundsätzlich jederzeit wieder zur Arbeitsaufnahme auffordern!

Will S das Arbeitsverhältnis mit A beenden, muss er eine Kündigung aussprechen.

Alternative 1

A unterschreibt bei B (Arbeitgeber) einen Arbeitsvertrag mit dem Beginn seiner Tätigkeit zum 01.12.2019.

Es wird eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart, binnen derer das Arbeitsverhältnis binnen 2 Wochen gekündigt werden kann. A kündigt das Arbeitsverhältnis am 15.10.2019 durch schriftliche Erklärung mit Wirkung zum 30.11.2019. **Rechtsfolge?**

Alternative 2

A unterschreibt bei B (Arbeitgeber) einen Arbeitsvertrag mit dem Beginn seiner Tätigkeit zu 01.12.2019. Auch B unterschreibt den Vertrag. A bekommt den Arbeitsvertrag nicht ausgehändigt. B verweigert ab dem 01.12.2019 die Beschäftigung des A mit der Begründung, es existiere kein Arbeitsvertrag. **Hat B Recht?**

Lösungen zu Fall 2

Alternative 1

Sofern im Arbeitsvertrag vereinbart ist, dass die Kündigungsfrist erst am geplanten Tag der Arbeitsaufnahme beginnt, so beginnt die Frist erst an diesem Zeitpunkt, auch wenn die Kündigung bereits lange vorab ausgesprochen und zugegangen ist.

Derartige Vereinbarungen sind wirksam und wurden bereits vom Bundesarbeitsgericht als zulässig und wirksam bestätigt

Sofern eine derartige Vereinbarung nicht besteht und die Kündigung lange vor Dienstantritt ausgesprochen wurde, sodass die Kündigungsfrist bereits vor Dienstbeginn endet, wird das Arbeitsverhältnis erst gar nicht in Verzug gesetzt, **sodass ein wirksames Arbeitsverhältnis nie bestand.**

Alternative 2

Zwischen A und B wurde ab dem 01.12.2019 ein voll wirksames Arbeitsverhältnis begründet. Es kommt nämlich nicht darauf an, ob sich der A im Besitz einer Ausfertigung des Arbeitsvertrages befindet. Vielmehr genügt die Abrede zwischen den Parteien, ein Arbeitsverhältnis begründen zu wollen. **Es besteht für A lediglich eine Beweisproblematik.**

Der A hat gegen den B vielmehr den Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung ab dem 01.12.2019 sowie den Anspruch auf Überlassung einer Kopie des Arbeitsvertrages als vertragliche Nebenpflicht des B.

Der B kann das Arbeitsverhältnis mit A nur durch Erklärung einer Kündigung oder Abschluss eines Aufhebunggsvertrages einer Beendigung zuführen.

Wichtig: Das Kündigungsrecht vor Dienstantritt kann ausgeschlossen sein

Fall 3

Alternative 1

A und B (Arbeitgeber) verhandeln über den Abschluss eines Arbeitsvertrages und vereinbaren, dass B den Arbeitsvertrag im Entwurf dem A mit beabsichtigter Arbeitsaufnahme zum 01.12.2019 übersendet. B übersendet den durch ihn unterschriebenen Arbeitsvertrag dem A am 15.10.2019. Dieser ist mit der dort ausgewiesenen Vergütung von 1.400,00 EUR nicht einverstanden. A unterschreibt den Arbeitsvertrag nicht und sendet diesen auch nicht an B zurück. Zu weiteren Verhandlungen zwischen den Parteien kommt es nicht.

Am 01.12.2019 ruft B den A erbost an und fordert diesen unter Bezugnahme auf den Arbeitsvertrag vom 15.10.2019 zur Arbeitsaufnahme auf.

Zu Recht?

Alternative 2

A und B (Arbeitgeber) verhandeln über den Abschluss eines Arbeitsvertrages und vereinbaren, dass B den Arbeitsvertrag im Entwurf dem A mit beabsichtigter Arbeitsaufnahme zum 01.12.2019 übersendet. B übersendet den durch ihn unterschriebenen Arbeitsvertrag dem A am 15.10.2019. Dieser ist mit der dort ausgewiesenen Vergütung von 1.400,00 EUR zunächst nicht einverstanden.

Nachdem B jedoch in den nächsten Woche keinen anderen Arbeitsplatz findet, unterschreibt er den Arbeitsvertrag doch noch und übergibt ihm dem A am Tag der beabsichtigten Arbeitsaufnahme am 01.12.2019.

A will den B nicht beschäftigen. Er vertritt die Ansicht, ein Arbeitsvertrag zwischen ihm und B sei nicht zustande gekommen. B verlangt hingegen Beschäftigung. Schleißlich habe er ja den Vertrag unterschrieben und die für den A beatimmte Fassung an A zurückgegeben.

Wer hat Recht?

§ 146 Erlöschen des Antrags

Der Antrag erlischt, wenn er dem Antragenden gegenüber abgelehnt oder wenn er nicht diesem gegenüber nach den §§ 147 bis 149 rechtzeitig angenommen wird.

§ 147
Annahmefrist

(1) Der einem Anwesenden gemachte Antrag kann nur sofort angenommen werden. Dies gilt auch von einem mittels Fernsprechers oder einer sonstigen technischen Einrichtung von Person zu Person gemachten Antrag.

(2) Der einem Abwesenden gemachte Antrag kann nur bis zu dem Zeitpunkt angenommen werden, in welchem der Antragende den Eingang der Antwort unter regelmäßigen Umständen erwarten darf.

Lösungen zu Fall 3

Alternative 1

Ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wurde nicht begründet. B hat zu keinem Zeitpunkt das Angebot des A (Entwurf) durch eine irgendwie geartete Erklärung angenommen.

Alternative 2

Ein Arbeitsverhältnis wurde ebenfalls nicht begründet. Zwar hat der B schlussendlich am 01.12.2019 das Angebot des A angenommen. Allerdings kam diese Annahme nach § 147 BGB zu spät. Der A musste mit einer Annahme des Angebotes nicht mehr rechnen. Auch gehen nicht beide Parteien übereinstimmend von einer rechtzeitigen Annahme aus (§ 147 Abs. 2 BGB).

Demnach muss A den B nicht beschäftigen und dieser hat auch keinen Anspruch auf eine Vergütung.

Beachte: Ein Angebot muss rechtzeitig angenommen werden!

Wichtige Normen

- § 611 BGB
- § 611 a BGB
- § 612 BGB
- § 147 BGB
- § 2 NachweisG
- § 1 Mindestlohngesetz

Fragen?

Diese Präsentation steht auch zum Download unter
https://schupp-und-partner.de/materialien-pflegebildungszentrum-st-marien/
Zum Download zur Verfügung.