

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Nichtigkeit wegen mangelnder Geschäftsfähigkeit § 105 BGB
3. Nichtigkeit wegen gesetzlicher Verbote § 134 BGB
4. Nichtigkeit wegen Verstoß gegen das Verbot der Sittenwidrigkeit § 138 BGB
5. Unmöglichkeit der Leistungserbringung

Information

1. Allgemeines

Ein nichtiger Arbeitsvertrag ist von Anfang an unwirksam, unabhängig vom Willen der Beteiligten und mit Wirkung gegen jedermann (im Unterschied zur Anfechtung, die einen zunächst bestehenden rechtsgültigen Arbeitsvertrag voraussetzt). Die Nichtigkeit eines Vertrages ist gesetzlich geregelt.

Die wichtigsten Fälle bei der Nichtigkeit von Arbeitsverträgen sind:

- Mangelnde Geschäftsfähigkeit, § 105 BGB
- Verstöße gegen gesetzliche Verbote, § 134 BGB
- Verstöße gegen das Verbot der Sittenwidrigkeit, § 138 BGB
- Objektive Unmöglichkeit der Leistungserbringung, § 306 BGB . (Zu den Änderungen durch die Schuldrechtsreform siehe unten unter 4.)

Die Nichtigkeit des Vertrages dauert an und steht nicht im Ermessen der Vertragsparteien. Nur ausnahmsweise ist die Heilung des nichtigen Vertrages möglich, z.B. bei Grundstückskaufverträgen, bei denen der Verstoß gegen die Formvorschrift der notariellen Beurkundung durch die Auflassung und Eintragung ins Grundbuch geheilt wird, § 311b BGB . Ansonsten wird der bisher nichtige Vertrag erneut wirksam abgeschlossen, wenn bei diesem Abschluss der Nichtigkeitsgrund beseitigt ist.

2. Nichtigkeit wegen mangelnder Geschäftsfähigkeit § 105 BGB

Geschäftsunfähige nach § 104 BGB können Arbeitsverträge nur durch ihre gesetzlichen Vertreter abschließen, sonst sind sie nichtig, § 105 BGB . Dasselbe gilt auch für beschränkt Geschäftsfähige mit einer Ausnahme: Minderjährige können nach § 113 BGB von ihren gesetzlichen Vertretern ermächtigt werden, ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Bestehen Zweifel über den Umfang der Ermächtigung so gilt nach § 113 Abs. 4 BGB , dass der gesetzlichen Vertreter die Ermächtigung erteilt hat zum Eingehen von Verhältnissen derselben Art. Darunter versteht man z.B. die Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses und Eingehen eines ähnlichen Arbeitsverhältnisses.

3. Nichtigkeit wegen gesetzlicher Verbote § 134 BGB

Voraussetzung ist ein Verbotsgesetz, dessen Inhalt und Zweck den Gesetzesverstoß als so schwer wiegend betrachtet, dass als Folge davon die Nichtigkeit des Vertrages erforderlich ist. Verbotsgesetze im Sinne des § 134 BGB sind:

- Art. 3 Abs. 3 GG , der eine Benachteiligung wegen des Geschlechts, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, Glaubens, religiöser und politischer Ansichten oder einer Behinderung verbietet,
- §§ 1 , 7 AGG , nach denen jeden ungerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen der ethnischen Herkunft, der Rasse, des Alters, des Geschlechts, der Religion oder einer Behinderung oder der sexuellen Identität unzulässig ist.
- Beschäftigungsverbote und -beschränkungen des öffentlichen Arbeitsschutzes, nachdem Arbeitnehmern die Übernahme einer bestimmten Tätigkeit verboten wird. Darunter fallen z.B. § 25

JArbSchG oder § 27, 28 BBiG , nach denen bestimmte Personen, die bereits strafrechtlich belangt wurden, Jugendliche weder beschäftigen noch ausbilden dürfen.

- Beschäftigungsverbote zum Schutze Dritter oder der Allgemeinheit. Durch die Aufnahme einer solchen Tätigkeit erwachsen Gefahren für unbeteiligte Dritte oder die Allgemeinheit, z.B. das Beschäftigungsverbot nach § 17 BSeuchG, das dem Schutz vor ansteckenden Krankheiten dient.

4. Nichtigkeit wegen Verstoß gegen das Verbot der Sittenwidrigkeit § 138 BGB

Sittenwidrig ist eine Tätigkeit, die gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstößt. Nach § 138 Abs. 1 BGB ergibt sich die Sittenwidrigkeit aus dem Inhalt und dem Gegenstand des Arbeitsvertrages.

Sittenwidrig ist

- die Zusage geschlechtlicher Hingabe oder die Vorführung von Geschlechtsverkehr auf einer Bühne.
- eine unbillige oder unangemessene Beschränkung des Arbeitnehmers in seinem beruflichen Fortkommen, z.B. bei der Festlegung von Kündigungsfristen entsprechend § 624 BGB , nachdem bei einem befristeten Arbeitsverhältnis auf Lebenszeit oder für länger als 5 Jahre nach Ablauf von 5 Jahren gekündigt werden kann, um den einzelnen Arbeitnehmer vor der übermäßigen Beschränkung seiner persönlichen Freiheit zu schützen.
- die Belastung des Entgeltanspruchs des Arbeitnehmers mit dem Betriebs- und Wirtschaftsrisikos des Arbeitgebers. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die Vergütungsabrede eine Verlustbeteiligung zum Ausgleich von Unternehmensverlusten vorsieht. Nichtig ist eine Sondervereinbarung, die den Arbeitnehmer verpflichtet, entstandene Verluste auszugleichen und neue Verluste zu vermeiden und der Arbeitnehmer dadurch gezwungen ist, namens des Arbeitgebers einen Kredit aufzunehmen und die Tilgungsraten, Zins- und Kontoführungsgebühren zu übernehmen.
- ein besonders grobes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, z.B. bei einer Mankohaftung ohne entsprechenden finanziellen Ausgleich oder bei hohen Vertragsstrafen.

Nach § 138 Abs. 2 BGB kommt zu dem objektiven Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung noch der Tatbestand der Ausbeutung hinzu, z.B. bei einer Beschäftigung gegen ein Entgelt weit unter dem Tariflohn.

Zum Schutz des Arbeitnehmers ist in diesen Fällen entgegen § 139 BGB nicht der gesamte Vertrag, sondern nur die einzelne Vergütungsabrede nichtig, der Arbeitslohn wird dann entsprechend § 612 BGB angepasst.

5. Unmöglichkeit der Leistungserbringung

Verträge, die eine objektiv unmögliche Leistung (für jedermann unmöglich, § 275 Abs. 1 BGB) zum Gegenstand haben, sind wirksam, § 311a Abs. 1 BGB . Im Falle des Leistungshindernisses kann der Gläubiger jedoch Schadenersatz statt der Leistung oder Ersatz seiner Aufwendungen in dem nach § 284 BGB bestimmten Umfang verlangen, § 311a Abs. 2 BGB . Im Falle des Schadenersatzes ist Voraussetzung, dass der Schuldner das Leistungshindernis bei Vertragsschluss kannte oder seine Unkenntnis zu vertreten hat, § 311a Abs. 2 S. 2 BGB . Die Beweislast für die Kenntnis bzw. für das Nichtvertretenmüssen der Unkenntnis trägt der Schuldner. Die frühere Garantiehafung des § 306 BGB a.F. ist seit der Schuldrechtsreform im Jahr 2002 entfallen.

Siehe auch

Anfechtung

Beschäftigungsverbote

Faktisches Arbeitsverhältnis