

Arbeitsvertrag

Grundsätzlich kann der Arbeitsvertrag mündlich geschlossen werden. Seit Einführung des Nachweisgesetzes besteht jedoch für den Arbeitgeber die Pflicht, bis spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die Vertragsbedingungen schriftlich zu fixieren und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Das Nachweisgesetz selbst sieht keine Bestrafung im Falle der Nichteinhaltung der Schriftform vor. Die Rechtssprechung tendiert aber dazu, dem Arbeitgeber die Beweislast für arbeitsvertragliche Bedingungen aufzuerlegen, wenn er es versäumt hat eine Niederschrift zu fertigen. Ein mündlicher Arbeitsvertrag kann zudem keine Befristung enthalten. Durchsetzbar ist letztlich nur, was sich durch die Schriftform darlegen und beweisen lässt.

Tätigkeitsbereich

Der Tätigkeitsbereich lässt sich durch eine konkrete Aufgaben- oder Stellenbeschreibung, welche Bestandteil des Vertrags ist, definieren. Wichtig: Achten Sie auf jeden Fall darauf, dass Sie eine Versetzungsklausel aufnehmen. Somit haben Sie jederzeit die Möglichkeit, den Arbeitnehmer kraft Ihres Direktionsrechts zu versetzen.

Beginn der Tätigkeit - Bestimmung des Eintrittstages

Falls eine noch zu absolvierende Prüfung Voraussetzung für die Einstellung ist, sollte das in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen werden („Die Einstellung erfolgt zum ... unter der Voraussetzung, daß...“)

Arbeitszeit und Laufzeit

Wie viele Stunden wöchentlich? Wie viele Stunden täglich? Wann ist Arbeitsbeginn? Wann Arbeitsende? Gibt es eine gültige Betriebsvereinbarung? Wie sieht die tarifliche Regelung aus? Wie und ab wann wird Mehrarbeit vergütet ?

Laufzeit des Vertrages

Wird ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen? Wenn ja, wie lange ist die Probezeit? Wird ein befristeter Vertrag abgeschlossen, der automatisch ausläuft, wenn vorher keine Verlängerung erfolgt? Unternehmen können das Arbeitsverhältnis von neuen Mitarbeitern zeitlich zunächst auf zwei Jahre begrenzen, ohne dass ein besonderer Grund für die Befristung vorliegen muss. Und: Sie können befristete Verträge nur bis zu dreimal verlängern, sofern sie damit die Maximaldauer von zwei Jahren nicht überschreiten.

Vergütung

Legen Sie die Höhe der Vergütung einschließlich der Zuschläge fest. Beachten Sie die jeweiligen tariflichen Rahmenbedingungen und informieren Sie sich, ob in Ihrer Branche Mindestlöhne gelten. Wann wird das Gehalt/der Lohn ausgezahlt? Gibt es Urlaubsgeld oder Nebenleistungen, z. B. Weihnachtsgratifikation? Dann vereinbaren Sie ggf. Rückzahlungsklauseln und legen Sie fest, ob es sich um eine feste Zusage oder um eine widerrufliche freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt.

Gehalts-/ Lohnfortzahlung

Es gilt im Krankheitsfall die gesetzliche Sechs-Wochen-Regel. Beschäftigt ein Unternehmer nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer, so sieht § 10 des insoweit weitergeltenden Lohnfortzahlungsgesetzes eine Erstattungspflicht der gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 80 Prozent des fortzuzahlenden Entgelts vor. So soll die erhebliche wirtschaftliche Belastung ausgeglichen werden.

Urlaub

Wie viele Tage im Jahr? Abstimmung mit betrieblichen Gegebenheiten (z. B. Betriebsurlaub während der Sommerferien). Jahresurlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz (Üblich sind 24 bis 30 Werktage, ggf. gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit). Wichtig: Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub besteht erstmals nach Beendigung der Probezeit und zukünftig mit Beginn des Urlaubsjahres (BAG, 21. Juni 2005 – 9 AZR 200/04)

Vertragsstrafe

Ist die Kündigung des Vertrages vor Arbeitsantritt möglich oder ausgeschlossen? Zahlung einer Vertragsstrafe bei Kündigung vor Arbeitsantritt z. B. in Höhe eines Monatsgehältes. Weitere Schadensersatzansprüche bleiben vorbehalten.

Kündigung

Für Kündigungsfristen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 622 BGB. Diese Fristen verlängern sich im Laufe der Beschäftigung. Bei leitenden Angestellten werden längere Fristen vereinbart. Die Kündigung bedarf für beide Vertragspartner der Schriftform.

Verschwiegenheitserklärung

Verpflichtung des Arbeitnehmers, über Unternehmensinterna, Kundendaten usw. nach außen hin Stillschweigen zu bewahren. Wichtig: Verschwiegenheitserklärungen

hinsichtlich des eigenen Gehalts sind unwirksam, weil Arbeitnehmer das Recht auf gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit haben und ihnen die Möglichkeit eingeräumt werden muss, diesen Vergleich anzustellen (Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern Az. 2 Sa 237/09).

Wettbewerbsverbot

Dadurch verpflichtet sich der Arbeitnehmer, z. B. für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für ein anderes Unternehmen tätig zu sein, das mit dem bisherigen in Wettbewerb steht. Mit Urteil vom 28.06.2006 (10 AZR 407/05) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, daß die in Wettbewerbsverboten oft anzutreffenden pauschalen Verweise auf die §§ 74 ff. HGB (Beispiel: "Im übrigen gelten die Vorschriften der §§ 74 ff. HGB.") als ausreichend bestimmte Vereinbarung einer Karenzentschädigung anzusehen sind. Ein solcher Verweis soll als Vereinbarung einer Karenzentschädigung in bestimmter Höhe, nämlich in Höhe des gesetzlichen Minimums anzusehen sein, d.h. in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen Vergütung

Nebentätigkeiten

Eine Einschränkung von Nebentätigkeiten ist nur dann zulässig, wenn die Nebentätigkeit mit der Arbeitspflicht kollidiert. Dabei bedarf eine Nebentätigkeit grundsätzlich nicht der Genehmigung des Arbeitgebers. Im Rahmen eines Arbeitsvertrages verpflichtet sich der Arbeitnehmer nur zur „Leistung der versprochenen Dienste“ (§ 611 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch). Er ist gerade nicht verpflichtet, seine gesamte Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Nützlich sind Formulierungen, die dem Arbeitnehmer das Anzeigen von Nebenbeschäftigungen anraten, da bei Unterlassen der Anzeige Schadensersatzansprüche entstehen könnten.

Ausschlussklauseln

Vereinbarungen, welche die Geltendmachung von arbeitsvertraglichen Ansprüchen nach einer bestimmten Zeit ausschließen. Ausschlussklauseln sind in fast allen Tarifverträgen enthalten. Wichtig: Eine Ausschlussklausel darf keine Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen von unter 3 Monaten beinhalten.

Sonstige Vereinbarungen

Alle Individualvereinbarungen sollten Sie in Ihrem eigenen Interesse schriftlich formulieren (vgl. Nachweisgesetz).