

Was gehört in einen Arbeitsvertrag?

Grundsätzlich ist der Arbeitsvertrag formfrei. Auch ein mündlicher oder stillschweigend vereinbarter Vertrag gilt, wenn nicht im zuständigen Tarifvertrag ausdrücklich die schriftliche Form vereinbart wurde. Trotzdem ist – schon zur Beweiserleichterung und um Missverständnisse zu vermeiden – die Schriftform zu empfehlen. Durchsetzbar ist letztlich, was sich durch die Schriftform darlegen und beweisen lässt. Bei einer Befristung eines Arbeitsvertrages ist die Schriftform gesetzlich vorgeschrieben (TzBfG § 14).

■ Legen Sie den Tätigkeitsbereich fest.

Der Tätigkeitsbereich lässt sich z. B. durch eine konkrete Aufgabenbeschreibung bzw. durch eine Stellenbeschreibung, welche Bestandteil des Vertrags wird, fest definieren.

Wichtig: Achten Sie auf jeden Fall darauf, dass Sie eine Versetzungsklausel mit aufnehmen. Somit haben Sie die Möglichkeit, den Arbeitnehmer jederzeit kraft Ihres Direktionsrechts zu versetzen.

■ Legen Sie den Beginn der Tätigkeit fest. 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...“)

■ Definieren Sie die Arbeitszeit.

Wie viele Stunden wöchentlich? Wie viele Stunden täglich? Wann ist Arbeitsbeginn? Wann Arbeitsende? Gibt es eine gültige Betriebsvereinbarung? Wie sieht die tarifliche Regelung aus? Was ist mit Mehrarbeit?

■ Definieren Sie die 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?

■ Vergütung

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

■ Abtretung und Verpfändung des Gehaltes / Lohnes

Abtretung und Verpfändung ist ausgeschlossen.

■ Gehalts-/ Lohnfortzahlung

Es gilt im Krankheitsfall die gesetzliche Sechs-Wochen-Regel.

■ Urlaub

Wie viele Tage im Jahr? Abstimmung mit betrieblichen Gegebenheiten (z. B. Betriebsurlaub während der Sommerferien). Mindest-Jahresurlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz.

■ Vertragsstrafe

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

■ Kündigung

Für Kündigungsfristen gelten die gesetzlichen Bedingungen. 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 etc. nach außen hin Stillschweigen zu bewahren.

■ 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.

Wichtig: Eine solche Klausel ist nur dann wirksam, wenn hierfür eine Entschädigung von mindestens 50 % der Bezüge gewährt wird.

■ Nebentätigkeiten

Eine Einschränkung von Nebentätigkeiten ist nur dann zulässig, wenn die Nebentätigkeit mit der Arbeitspflicht kollidiert. 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.

■ Sonstige Vereinbarungen

Alle Individualvereinbarungen schriftlich formulieren.