

Der Arbeitsvertrag

Wer eine Bewerbung, ein erstes, zweites und eventuell sogar noch ein drittes Vorstellungsgespräch hinter sich gebracht hat, bekommt bei der Stellenzusage automatisch einen Arbeitsvertrag vom Unternehmen zugesandt. Nun kommt es darauf an zu überprüfen, ob auch alles korrekt ist.

Gut zu wissen: In Deutschland sind arbeitsrechtliche Fragen vielfach geregelt und zahlreiche Gesetze schützen die Arbeitnehmer_innen. Sie sollten überprüfen, ob in Ihrem Arbeitsvertrag auch all das enthalten ist, worauf Sie sich mit Ihren Gesprächspartner_innen im Vorstellungsgespräch geeinigt haben. Meist steckt keine böse Absicht dahinter: Es kann einfach sein, dass eine Vereinbarung aus dem Gespräch nicht an die Abteilung weitergegeben wurde, die für die Erstellung der Verträge verantwortlich ist. Wenn hier also etwas fehlen sollte, haken Sie unbedingt nach. Wichtig ist zudem, dass Sie sich bereits während bzw. kurz nach dem Bewerbungsgespräch entsprechende Notizen gemacht haben.

Bestandteile des Arbeitsvertrags

Wenn grundsätzlich alles wie besprochen ist, schauen Sie sich Ihren Arbeitsvertrag genau an. Er muss folgende Punkte beinhalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Tätigkeitsbeschreibung und Arbeitsort des/der Angestellten
- Verweis auf den Tarifvertrag
- Dauer der Probezeit (bzw. Verzicht auf die Probezeit)
- Tarifliche Gehaltsgruppe: Je nach konkreter Vereinbarung und Sachverhalt können noch folgende Angaben hinzukommen:
 - Übertarifliche Zahlungen
 - Sondervereinbarungen
 - Verweis auf geltende Betriebsvereinbarungen
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer der Befristung, bei mehr als zwei Jahren: Grund der Befristung
- bei Teilzeit-Arbeitsverhältnissen: Dauer und Lage der Arbeitszeit, Gehalt als Anteil vom Tarifgehalt

Wenn es keinen Bezug auf einen Tarifvertrag gibt, sollten folgende Regelungen im Arbeitsvertrag enthalten sein:

- Vereinbarte Arbeitszeit (Dauer und Lage), ggf. Bezahlung bzw. Ausgleich von Mehrarbeit und Reisezeiten,
- Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschließlich aller Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen und anderer Bestandteile sowie deren Fälligkeit, Vereinbarungen über Provisionen und Gewinnbeteiligungen, ggf. Bezug auf eine betriebliche Vergütungsordnung,

- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, Urlaubsgeld,
- Kündigungsfristen.

Wichtig: Es gilt immer, die gesetzlichen, tariflichen oder im Betrieb selbst vereinbarten Mindeststandards zu beachten – darunter geht es nicht. In Tarifverträgen werden nicht nur wichtige Fragen zum Gehalt vereinbart, sondern auch zu Arbeits- und Urlaubszeiten sowie Kündigungsbedingungen.



Arbeitsrecht ist nicht verhandelbar

Ein Arbeitsvertrag kann über arbeitsrechtliche Vorgaben hinausgehen: So kann ein Arbeitgeber natürlich mehr als den Mindestlohn bezahlen – und das wird meistens auch so sein, weniger aber nicht (Ausnahmen werden hier nicht berücksichtigt).

Zu den arbeitsrechtlichen Vorgaben zählen **Schutzrechte** wie das:

- Arbeitsvertragsrecht im BGB
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Mitbestimmungsgesetz (MitbestG)
- Mindestlohngesetz (MiLoG)
- Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Gesetzliche Vorgaben zur Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Kündigungsschutzrecht im Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Mutterschutzrecht im Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Schwerbehindertenrecht im Sozialgesetzbuch IX
- Recht der betrieblichen Altersversorgung im Betriebsrentengesetz

Ihr Arbeitsvertrag sollte zunächst einmal den Arbeitsort, den Beruf und das Aufgabengebiet beschreiben. Je genauer, desto besser, denn dann kann Sie das Unternehmen nicht auf einmal von München nach Hamburg schicken. Grundsätzlich sind Sie als Arbeitnehmer_in aber an das Weisungsrecht des Arbeitgebers gebunden (§ 106 GewO Weisungsrecht des Arbeitgebers).

Beispiel: Wenn Sie zum Beispiel als Referent_in im „Technischen Vertrieb“ eingestellt sind, kann Ihr/e Arbeitgeber_in Sie im Rahmen dieser Tätigkeit in der Vertriebsabteilung einsetzen. Es kann also sein, dass Sie, obwohl Sie für den Vertrieb von Planierdrahten eingestellt wurden, nun auch für den Vertrieb von Lastkränen eingesetzt werden dürfen.

Die Probezeit gilt für beide Seiten

Wenn Sie mit Ihrer ersten festen Stelle beginnen, starten Sie normalerweise mit einer sechsmonatigen Probezeit. Diese ist von beiden Parteien zu jeder Zeit mit einer Frist von zwei Wochen kündbar. Das ist insofern eine sinnvolle Regelung, als dass sich so beide Seiten kennenlernen können – und Sie natürlich selbst auch die Reißleine ziehen können, wenn Sie merken, dass Ihr Job, das Unternehmen oder Ihre Kolleg_innen nicht zu Ihnen passen. Länger als sechs Monate darf die Probezeit allerdings nicht dauern.

Befristung – Vor- und Nachteile

Obwohl in Deutschland unbefristete Stellen die Regel sind, finden manche Berufseinsteiger_innen nur eine Stelle mit einer Befristung. Dies kann unterschiedliche Gründe haben:

- In manchen Bereichen, zum Beispiel an Hochschulen, bei Organisationen, Stiftungen, Vereinen, werden Stellen oft nur projektgebunden vergeben. Daher stehen die Mittel dann auch nur für die Projektzeit zur Verfügung. Hier sind Befristungen von sechs Monaten und ein bis zwei Jahren üblich. Die Stelleninhaber_innen sind dann selbst dazu angehalten, die entsprechenden Drittmittel einzuwerben.

Um Missbrauch vorzubeugen, hat der Gesetzgeber eine Reihe von Regelungen getroffen:

- Befristungen bis zu zwei Jahren können auch ohne Grund vereinbart werden. Wird ein solches Arbeitsverhältnis für einen kürzeren Zeitraum als zwei Jahre geschlossen, darf es maximal dreimal bis zur Höchstdauer von zwei Jahren verlängert werden. Bei einer Verlängerung des Vertrags darf der Vertrag nicht geändert werden. Geschieht dies trotzdem, lohnt es sich, genauer hinzuschauen und eventuell Rat von einem Fachanwalt oder einer Fachanwältin einzuholen.

Vorteile

Manchmal ist ein Arbeitgeber auch unsicher, ob sich eine Stelle auf Dauer finanzieren lässt. Vor allem wenn sich ein Bewerbungsprozess schwierig gestaltet, sollten Sie trotz Befristung die Stelle in Betracht ziehen, da Sie so bereits einige Berufserfahrung sammeln können und überhaupt die Möglichkeit zum Berufsstart bekommen. Im öffentlichen Bereich sind viele Stellen auch projektgebunden und daher nur für ein bis zwei Jahre ausgeschrieben.

Nachteile

Aufmerksam sollten Sie allerdings werden, wenn ein Unternehmen mit vielen Befristungen arbeitet und zum Beispiel immer nur befristete Verträge anbietet. Das hält Mitarbeiter_innen systematisch in Abhängigkeit und sorgt für dauerhaften Druck. Ein weiterer Nachteil liegt auch darin, dass Sie wenig Planungssicherheit für Ihr Privatleben erhalten. So kann es passieren, dass zum Beispiel eine Familiengründung oder die Bildung von Eigentum immer weiter aufgeschoben wird.

Tipp: Hier können Sie nur selbst vorsorgen und sich zum Beispiel durch Weiterbildung, Spezialwissen, gute Vernetzung positiv auf dem Arbeitsmarkt positionieren.



Checkliste Arbeitsvertrag:

- Überprüfen Sie, ob alle Vereinbarungen aus dem Bewerbungsgespräch auch in den Arbeitsvertrag eingeflossen sind.
- Checken Sie, ob alle wichtigen Punkte im Arbeitsvertrag enthalten sind.
- Überprüfen Sie auch, ob gesetzliche Regelungen eingehalten wurden. Wenn Ihr Arbeitgeber 20 Urlaubstage bei einer Sechs-Tage-Woche mit Ihnen vereinbart, ist dies zum Beispiel ungültig, da der Gesetzgeber hier mehr Urlaubstage vorsieht (24 Tage bei einer Sechs-Tage-Woche). Akademiker_innen können in der Regel von einer Fünf-Tage-Woche ausgehen.
- Wenn Sie noch andere Vertragsangebote erwarten, nehmen Sie sich Zeit mit Ihrer Unterschrift. Eine Woche Zeit zum Zurückschicken des Vertrags haben Sie immer.
- Bietet Ihnen ein Arbeitgeber ein befristetes Arbeitsverhältnis an, wägen Sie ab:
 - Ist dies in Ihrer Branche üblich?
 - Wie sehen die sonstigen Bedingungen aus?
 - Haben Sie die Möglichkeit, sich mit dieser Stelle zu profilieren?
 - Sind Sie schon lange auf Stellensuche? Gerade, wenn Sie schon länger suchen und sich noch nicht viele Möglichkeiten ergeben haben, geht es irgendwann darum, den Schritt in

den Arbeitsmarkt zu gehen. Das kann dann notfalls auch ein Praktikum sein. Währenddessen nutzen Sie die Chance, sich nach neuen Möglichkeiten umzusehen.

Weitere Linktipps und Bücher:

Umfassend und gut zu lesen: Oliver Haag: **Arbeitsrecht für Dummies**. Alles, was Arbeitsrecht ist. 2., aktualisierte Ausgabe. Wiley-VCH Weinheim 2015, ISBN 978-3-527-71133-8, Euro 16,99.

Sehr gute Informationen zum Arbeitsvertrag finden Sie im „**Ratgeber Arbeitsvertrag**“ der IG Metall, den Sie kostenlos im Internet herunterladen können:

[Ratgeber Arbeitsvertrag](#)

Ebenfalls gute Informationen, vor allem auch zu Fragen wie **Leistungsstörungen des Arbeitgebers**, bietet in diesem Fall der Wikipedia-Artikel zum Thema (mit den entsprechenden Querverweisen):

[Wikipedia-Artikel Arbeitsrecht](#)

Tipp: Sollte etwas wirklich unklar sein oder sich ein Konflikt im Arbeitsverhältnis ergeben, ist es wichtig, sich kompetente Hilfe zu holen: Lassen Sie sich von einem Fachanwalt/ einer Fachanwältin für Arbeitsrecht beraten. Eine solche Beratung kann im Zweifel viel Geld sparen und auch individuell vereinbart werden.

Haben Sie noch Fragen?

Wir beraten Sie gerne auch persönlich:

<http://www.uni-due.de/abz/career.php>

Viel Erfolg bei Ihrer Bewerbung!