



Letzter Schritt zum neuen Job: der Arbeitsvertrag

Endlich! Ihre Mühe hat sich gelohnt. Sie haben den Job in der Tasche.

Der Arbeitsvertrag besiegelt schließlich Ihr Arbeitsverhältnis und beinhaltet wichtige Bedingungen Ihrer Beschäftigung. Deshalb sollten Sie den Vertrag sorgsam durchlesen und nicht um Fragen verlegen sein, bevor Sie ihn unterschreiben. Grundsätzlich muss ein Arbeitsvertrag keiner bestimmten Form entsprechen. Trotzdem sollten die in Deutschland geltenden Mindestbedingungen eingehalten werden.

Festlegung des Gehalts

Einer der wichtigsten Punkte für Sie ist die Festlegung des Gehalts. Wichtig ist hier, dass nicht nur das vereinbarte Gehalt, sondern auch eine eventuelle Erhöhung nach Ende der Probezeit schriftlich fixiert ist. Außerdem wird festgelegt, wie der Zahlungsmodus erfolgt. Wichtig sind auch die Definition Ihrer Tätigkeit, Ihre Stellung im Unternehmen, der Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses und die Festlegung des Arbeitsortes. Geben Sie besonders Acht bei der Definition der Tätigkeit. Je verschwommener das Aufgabengebiet festgehalten ist, umso vielfältiger sind die Aufgaben, die Ihnen übertragen werden können. Je genauer Berufsbezeichnung und Tätigkeit dagegen umschrieben sind, desto eher können Sie Tätigkeiten ablehnen, die Ihrer Qualifikation nicht entsprechen oder geringer bezahlt sind.

Kündigungsfristen

Im Arbeitsvertrag müssen auch die Festlegung des Eintritts und die Länge der Probezeit festgehalten sein. In Deutschland gelten meistens die ersten drei Monate eines neuen Jobs als Probezeit. Maximal ist eine sechs monatige Probezeit erlaubt. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen von beiden Seiten jederzeit gekündigt werden. Nach der Probezeit können Sie unter

Wahrung der Kündigungsfrist, die ebenfalls im Vertrag vereinbart wird, ohne Grund kündigen. Ihr Arbeitgeber hingegen muss eine Kündigung begründen, wenn Sie bereits sechs oder mehr Monate angestellt sind. Nach sechs Monaten tritt in Betrieben mit mehr als fünf fest angestellten Vollzeit-Mitarbeitern, unabhängig von der Probezeit, der deutsche Kündigungsschutz ein. Das Arbeitsverhältnis kann dann vom Arbeitgeber nur noch mit erheblichen Gründen gekündigt werden.

Achtung: der Arbeitgeber kann Ihnen auch fristlos kündigen (außerordentliche Kündigung). Für eine solche außerordentliche Kündigung gibt es in Deutschland jedoch hohe rechtliche Hürden. Erst bei erheblichem Fehlverhalten des Arbeitnehmers und nach entsprechender Abmahnung kann Ihr Arbeitgeber Ihnen fristlos kündigen. Gründe dafür wären zum Beispiel Diebstahl von Firmeneigentum. Ist Ihr Vertrag befristet, endet Ihre Arbeit automatisch mit Ablauf des vereinbarten Zeitraums. Die ordentliche Kündigung steht während einer befristeten Anstellung nur Ihnen offen.

Wöchentliche Arbeitszeit

Der Zeitrahmen Ihrer Beschäftigung ist ebenfalls im Arbeitsvertrag festzuhalten. Maßgeblich sind die Nennung Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit und die Vergütung von Überstunden. Hier kann sich Streitpotenzial verbergen. Achten Sie darauf, in welchem Ausmaß Mehrarbeit zu leisten ist und welche Zuschläge Ihr Arbeitgeber dafür zu zahlen bereit ist. Das Arbeitszeitgesetz begrenzt die maximal zulässige Stundenzahl auf insgesamt zehn pro Tag.

Urlaub ist Teil der Beschäftigung

In Deutschland ist auch Erholung Teil Ihrer Beschäftigung und muss im Vertrag geregelt sein. Sie haben gesetzlich Anspruch auf 24 Werktage Urlaub nach einer Wartezeit von sechs Monaten. Ist diese nicht im selben Jahr zu erfüllen, weil Sie die Stelle beispielsweise zum ersten September antreten, so haben Sie Anspruch auf Teilurlaub. Für jeden Monat den zwölften Teil des Jahresurlaubs. Falls Sie Ihre Urlaubstage nicht in Anspruch nehmen, verfallen diese zu einem vereinbarten Termin des Folgejahres.

Unternehmen an Tarifvertrag gebunden?

In Deutschland ist es außerdem möglich, dass Unternehmen an Tarifverträge

gebunden sind.

Der Tarifvertrag regelt Löhne, die Arbeitszeit und weitere Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern einer Branche oder eines Unternehmens. Die Höhe des Entgelts und die Länge der Arbeitszeit können nur im Tarifvertrag geregelt werden. Ein abgeschlossener Tarifvertrag hat eine bindende Wirkung von gleicher Qualität wie ein Gesetz.

Besser direkt nachfragen

Die Vertragssprache in Deutschland ist nicht immer einfach. Bei Unsicherheiten sollten Sie besser nachfragen oder bei langen und komplexen Vertragswerken gegebenenfalls einen Rechtsanwalt um Rat bitten, der den Arbeitsvertrag auf rechtswidrige Klauseln prüft.

Aber keine Panik:

Die meisten großen Unternehmen haben eigene Rechtsabteilungen, die spezielle Arbeitsverträge ausarbeiten, die nur in Ausnahmefällen rechtswidrigen Klauseln enthalten. Kleinere Firmen greifen häufiger auf standardisierte Arbeitsverträge zurück, die sie ihren Unternehmen oft anpassen. Auch hier gilt, dass rechtswidrige Klauseln eher selten vorkommen.