

Checkliste Arbeitsvertrag

Folgende Regelungen des Arbeitsvertrages stellen die Kernpunkte Ihres Arbeitsverhältnisses dar. Prüfen Sie diese Punkte besonders sorgfältig.

Wie lange soll das Arbeitsverhältnis dauern? Ideal wäre für Sie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Befristung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen und in bestimmten Grenzen zulässig.

Ist eine Probezeit vorgesehen? Zwar ist die Vereinbarung einer Probezeit üblich, aber es gibt verschiedene Varianten, die Sie als Arbeitnehmer besser oder schlechter stellen.

Sind Ihre Arbeitsaufgaben klar beschrieben? Die Aufgabenbeschreibung bestimmt und beschränkt den Kreis möglicher Arbeitsaufgaben, die Ihnen zugewiesen werden können.

Enthält der Vertragstext fachliche und/ oder räumliche Versetzungsbefugnisse? Auf Grundlage einer Versetzungsklausel könnten Ihnen „andere gleichwertige Arbeitsaufgaben“ zugewiesen werden oder eine Versetzung an einen anderen Arbeitsort erfolgen.

Gibt es eine Überstundenregelung? Zwar müssen Arbeitgeber unter Umständen auch ohne vertragliche Regelung Überstunden gesondert zahlen, gleichwohl gibt es Überstundenregelungen, die Sie als Arbeitnehmer belasten und über deren Folgen Sie sich bewusst sein müssen.

Wird im Arbeitsvertrag Teilzeitarbeit vereinbart? Teilzeitkräfte dürfen arbeitsrechtlich nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte. Zum Schutz des Arbeitnehmers gelten besondere gesetzliche Regelungen bei Abrufarbeit und bei der Arbeitsplatzteilung. Bei einer geringfügigen Beschäftigung sind besonders sozialversicherungsrechtliche Regelungen zu beachten.

Ist die im Bewerbungsverfahren abgesprochene Vergütung berücksichtigt? Im Regelfall wird das Entgelt als Monatsgehalt oder Stundenlohn vereinbart. Häufig ist auch die Eingruppierung in eine bestimmte Gehaltsgruppe Grundlage der Vergütung.

Sind Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld vorgesehen?

Wenn ja, achten Sie darauf, dass die Höhe und der Zeitpunkt der Auszahlung eindeutig geregelt sind und die Sonderzahlungen nicht unter einen Freiwilligkeits-, Widerrufs- oder Rückzahlungsvorbehalt gestellt werden.

Enthält der Arbeitsvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot? Darin

verpflichten Sie sich, in einem Zeitraum von maximal zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder zur Konkurrenz zu gehen noch selbst ein Konkurrenzunternehmen zu gründen.

Gibt es Regelungen über die Haftung des Arbeitnehmers für Schäden bei schuldhaften Schlechtleistungen? In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass Ihre Haftung als Arbeitnehmer entsprechend dem Ausmaß Ihrer Schuld abgestuft sein muss.

Wie ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt? Möglich ist, lediglich auf die gesetzlich geregelten Mindestkündigungsfristen hinzuweisen. Alternativ können aber auch individuelle Kündigungsfristen vereinbart werden, die Sie als Arbeitnehmer besserstellen.

Gelten kollektivvertragliche Regelungen wie Tarifverträge und

Betriebsvereinbarungen? Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Sie darauf aufmerksam zu machen, wenn solche kollektivvertraglichen Regelungen auf den Arbeitsvertrag anzuwenden sind. Wenn keine Tarifbindung besteht, können tarifliche Regelungen auch durch Bezugnahme im Arbeitsvertrag Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden.

Sind Ausschlussfristen vorgesehen? Sogenannte Ausschluss- und Verfallklauseln besagen, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer sehr kurzen, meist wenige Monate dauernden Frist gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich angemahnt werden.