

1.3 Der Arbeitsvertrag

Silvia hat ihre Abschlussprüfung als Tischlerin bei der Handwerkskammer mit der Note „gut“ bestanden. Schon zwei Monate vor der Prüfung hat sich Silvia erfolgreich bei der Schreinerei Wolf als Gesellin beworben. Sie soll am 1. August in der Schreinerei anfangen. Ihr neuer Arbeitgeber hat sie gebeten, nach der Gesellenprüfung ins Büro zu kommen, um „die Formalitäten zu erledigen“. Silvia soll alle erforderlichen Unterlagen gleich mitbringen.

1. a) Welches Vertragsverhältnis geht Silvia nach ihrer Berufsausbildung ein?
b) Worin besteht der Unterschied zum Berufsausbildungsverhältnis?
2. Welche „Formalitäten“ sollten vertraglich festgelegt werden?
3. Führen Sie alle Unterlagen auf, die Silvia ihrem neuen Arbeitgeber vorlegen muss.

Gegen Ende ihrer Ausbildung stehen die Auszubildenden vor der Entscheidung, wo sie nach der Prüfung arbeiten sollen. Viele werden von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen, andere suchen sich einen neuen Arbeitsplatz. Jedes Arbeitsverhältnis wird durch einen **Arbeitsvertrag** begründet.

Zwischen dem Berufsausbildungsvertrag und einem Arbeitsvertrag bestehen mehrere Unterschiede: Im Ausbildungsverhältnis wird im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes die Berufsausbildung geregelt. Das Arbeitsverhältnis beinhaltet die Arbeitsleistung, die der Arbeitnehmer für den Betrieb erbringen muss. Während der Auszubildende eine Vergütung erhält, bezieht der Arbeitnehmer für seine Tätigkeit Lohn oder Gehalt.

Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages gilt grundsätzlich **Vertragsfreiheit**. Das bedeutet auch, dass der Vertrag schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden kann. Es empfiehlt sich jedoch, den Arbeitsvertrag immer schriftlich abzuschließen. Der Arbeitsvertrag muss alle gesetzlichen Bestimmungen und Vereinbarungen berücksichtigen; dazu zählen z. B. das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Kündigungsschutzgesetz oder Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

In einem Arbeitsvertrag kann alles vereinbart werden, was sich auf die Arbeit des Arbeitnehmers im Betrieb bezieht. In der Regel sollten folgende Vereinbarungen festgehalten werden:

Inhalte des Arbeitsvertrages:

- Art der Tätigkeit
- Eintrittstermin des Arbeitnehmers
- Probezeit
- Art und Höhe der Entlohnung
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Kündigungsfristen
- Sonstige Leistungen

Für die meisten inhaltlichen Vereinbarungen gelten **gesetzliche Mindestregelungen**. So regelt das Arbeitszeitrechtsgesetz, dass die Wochenarbeitszeit eines volljährigen Arbeitnehmers nicht mehr als 48 und die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als zehn Stunden betragen darf. Außerdem muss nach sechs Stunden eine Pause von 30 Minuten gewährt werden. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz 24 Werktage. Auch für die Kündigung gelten gesetzliche Mindestregelungen.

Der Arbeitnehmer muss vor Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber folgende Unterlagen vorlegen:

- Arbeitszeugnis
- Steuer-Identifikationsnummer
- Sozialversicherungsnachweis
- Urlaubsnachweis des bisherigen Arbeitgebers

Im Arbeitsverhältnis haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer vergleichbare **Rechte und Pflichten** wie beim Berufsausbildungsverhältnis. So muss der Arbeitgeber für die vereinbarte Leistung den vereinbarten Lohn zahlen. Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen. Zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört es u. a., für die Sicherheit am Arbeitsplatz, für geeignete Aufenthaltsräume und für die Anmeldung der Mitarbeiter bei den gesetzlichen Sozialversicherungsträgern zu sorgen. Der Fürsorgepflicht entspricht die Treuepflicht des Arbeitnehmers. Zur Treuepflicht zählen z. B.

- keine Schwarzarbeit zu verrichten,
- Verschwiegenheit über innerbetriebliche Vorgänge zu wahren,
- Handlungen, die dem Betrieb schaden und Konkurrenz machen, zu unterlassen.

Der Arbeitnehmer haftet für Schäden, die er fahrlässig oder vorsätzlich verursacht hat. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis.

Der Arbeitsvertrag ist grundsätzlich ein **Einzelvertrag** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Oft bilden Vereinbarungen in Tarifverträgen die Basis der Arbeitsverträge. Diese **Kollektiv-Arbeitsverträge** werden von den Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) ausgehandelt.

Zur Wiederholung

1. Erläutern Sie die wesentlichen Unterschiede zwischen Arbeits- und Berufsausbildungsvertrag.
2. a) Was bedeutet es, dass Arbeitsverträge grundsätzlich frei vereinbart werden können?
b) Welche Einschränkungen gelten für die Vertragsfreiheit?
c) Erklären Sie den Unterschied zwischen Einzel- und Kollektiv-Arbeitsvertrag.
3. Nennen Sie die Punkte, die in einem Arbeitsvertrag geregelt werden sollten.
4. Was sehen die gesetzlichen Mindestregelungen vor
a) für die Arbeitszeit?
b) für die Pausen?
c) für den Urlaub?
5. a) Nennen Sie die Rechte und Pflichten der Vertragspartner.
b) Was ist unter der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu verstehen?