

Alles rechtens? – Das gehört (nicht) in den Arbeitsvertrag

Rene Burghardt, Hochschulinformationsbüro der IG Metall

Agenda

- ➔ Definition
- ➔ Bewerbung
 - Das Zeugnis
 - Auskunftspflichten
 - Zulässige und unzulässige Fragen
 - Entgeltverhandlung
- ➔ Inhalte des Arbeitsvertrages
- ➔ Informationen und Beratung

NEUE ZEITEN, NEUE FRAGEN.
Zusammen für neue Antworten.





Definition

➔ Der Arbeitsvertrag ist...

- Rechtsgrundlage für ein individuell geschlossenes Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern
- ein Vertrag zur Begründung eines privatrechtlichen Schuldverhältnisses über die entgeltliche und persönliche Erbringung einer Dienstleistung



Definition

➔ Ein Arbeitsvertrag unterliegt grundsätzlich der:

- Gestaltungsfreiheit
- Formfreiheit
- Abschlussfreiheit



Bewerbung I: Das Zeugnis

- ➔ Anspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 109 GewO)
- ➔ Ausstellen eines qualifizierten Zeugnisses muss verlangt werden
- ➔ Anspruch auf ein Zwischenzeugnis z.B. bei Arbeitsplatz- oder Vorgesetztenwechsel
- ➔ Das Arbeitszeugnis muss
 - inhaltlich wohlwollend formuliert sein
 - für das berufliche Fortkommen förderlich sein
 - der Wahrheit entsprechen
 - fehlerfrei und korrekt abgefasst sein
 - vom richtigen Vorgesetzten (fachlich und personell) unterschrieben sein
 - Und frei von versteckten Hinweisen und sog. „Geheimcodes“ sein



Bewerbung II: Auskunftspflicht

- ➔ Was muss die*der Bewerber*in bzw. Arbeitnehmer*in offenbaren?
- ➔ Grundsätzlich gilt:
 - Es müssen nur solche Umstände mitgeteilt werden, die einen rechtzeitigen Arbeitsbeginn verhindern oder die arbeitsvertragliche Arbeitspflicht dauerhaft unmöglich machen.



Bewerbung III: Fragerecht

- ➔ Welche Fragen darf der*die Arbeitgeber*in stellen?
- ➔ Grundsätzlich gilt: es muss ein berechtigtes Interesse an der Beantwortung einer bestimmten Frage bestehen.

Zulässige Fragen	Unzulässige Fragen
Ansteckende Krankheiten, geplante Kuren oder Operationen	Familienplanung
Weitere Arbeitsverhältnisse	Schwangerschaft, Sexuelle Orientierung
beruflicher Werdegang, Vorbeschäftigung und Ausbildung	Krankheiten*, Behinderungen*
Vorstrafen*	Vorstrafen*, Vermögenverhältnisse/Schulden*
Vorheriger Verdienst*	Parteizugehörigkeit**, Religionszugehörigkeit**, Gewerkschaftszugehörigkeit**
	Blut- und Urintest***
* Ausnahmsweise/ zulässig, wenn relevant für Stelle	* Zulässig, wenn relevant für Stelle oder Förderung möglich ** Zulässig bei Bewerbung bei einer Partei, Gewerkschaft oder Religionsgemeinschaft *** Zulässig nur mit Zustimmung des Bewerbers/nach Aufklärung



Bewerbung IV: Lügen?

- ➔ Bei unzulässigen oder verbotene Frage, muss der*die Bewerber*in nicht antworten und darf unzulässige Fragen bewusst falsch beantworten.
- ➔ Der*die Arbeitgeber*in kann in diesem Fall nicht den Arbeitsvertrag anfechten.
- ➔ Bei Falschbeantwortung einer zulässigen Frage kann ggf. der Arbeitsvertrag gekündigt oder angefochten werden.



Bewerbung V: Entgelt

- ➔ Problem 1: Gehaltsangabe schon in der Bewerbung –
Nachverhandeln ist schwerer
- ➔ Problem 2: Gehalt ist definiert

Bewerbung: Woher bekomme ich die Infos?

NEUE ZEITEN, NEUE FRAGEN.
Zusammen für neue Antworten.



The screenshot shows the website <https://www.lohnspiegel.de/html/gehaltscheck.php>. The page features a search bar with the text 'Suchbegriffe' and a 'Suchen' button. Below the search bar is a navigation menu with links: 'Startseite', 'Lohn- und Gehaltscheck', and 'Gehaltscheck'. The main heading is 'Lohn- und Gehaltscheck'. The text below the heading reads: 'Der kostenlose Lohn- und Gehaltscheck bietet Informationen zu 383 Berufen. Helfen Sie mit, den Lohnspiegel zu erweitern. Füllen Sie den [Online-Fragebogen](#) aus und gewinnen Sie einen unserer Geldpreise. Der erste Preis entspricht einem Mindestlohn von 1.500 Euro.'

Below the text is a section titled 'Wählen Sie einen dieser Berufe:' with a list of professions: Architekturberufe, Raumplanung; Bank- und Finanzberufe; Bauberufe; Büro- und Verwaltung; Callcenter; Chemieberufe; Dienstleistungsberufe; Druckberufe; EDV / IT - Berufe; Elektroberufe.

At the bottom of the page, there is a blue footer with four columns: 'Nach oben' with an upward arrow icon, 'Twitter' with the Twitter logo, 'WSI-Tarifarchiv' with the text 'Aktuelle Tarifrunde' and 'Tariflöhne', and 'WSI' with the text 'Forschung' and 'WSI-Mitteilungen'.



Bewerbung: Lohnspeigel

Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Euro auf Basis von 40 Wochenstunden in Hessen, Leitungs- oder Vorgesetztenposition, keine Berufserfahrung, 100-500 Beschäftigte		
	Mann	Frau
Webjournalist*in	33.765 €	31.567 €
Journalist*in, Reporter*in (angestellt)	38.284 €	34.197 €
Verlagsangestellte*r	43.932 €	43.932 €
Human Resources-Berater*in	29.650 €	25.683 €
Soziologe*in	41.233 €	40.115 €
Politologe*in, Historiker*in	40.923 €	37.346 €
Marketingassistent*in	31.953 €	31.346 €



Arbeits- und Tarifvertrag

	Tarifverträge der IG Metall (M+E-Industrie)	Gesetz
Arbeitszeit	35- Stunden-Woche (Fünf-Tage-Woche)	48- Stunden-Woche (Sechs-Tage-Woche)
Jahresurlaub	30 Arbeitstage = Sechs Wochen	24 Werktage = Vier Wochen
Urlaubsgeld	50 % des Tagesentgelts pro Urlaubstag	Kein Anspruch
Sonderzahlung	Nach Dauer der Betriebszugehörigkeit: - 6 Monate: 25 % - 12 Monate: 35% - 24 Monate: 45% - 36 Monate: 55%	Kein Anspruch



Der Arbeitsvertrag I

➔ Schriftlich oder mündlich?

- Ein mündlicher Arbeitsvertrag ist möglich
- Schriftlich spätestens einen Monat nach Beginn des AV

➔ Inhalt:

- Namen der Vertragspartner*innen
- Beginn
- Ggf. Probezeit und Befristung
- Tätigkeitsbeschreibung
- Wöchentliche Arbeitszeit
- Arbeitsort
- Gehalt
- Urlaub
- Verweis auf Tarifverträge u. Betriebsvereinbarungen



Arbeitsvertrag II

➔ Probezeit

- Höchstens sechs Monate
- Kein Kündigungsschutz

➔ Befristung

- Schriftlich
- Ohne sachlichen Grund: maximal 2 Jahre, darf dabei höchstens 3 x verlängert werden.
- Eine sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, wenn in den letzten 3 Jahren zuvor ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat.



Der Arbeitsvertrag III

➔ Tätigkeitsbeschreibung

- Je genauer, desto besser! (Übertragung anderer Aufgaben, Eingruppierung)

➔ Arbeitsort:

- Je genauer, desto besser! (Versetzung möglich)

➔ Arbeitszeit:

- Im AV wird i.d.R. die wöchentliche AZ festgelegt falls diese nicht durch Tarifvertrag geregelt ist.
- *Exkurs: Es gilt das Arbeitszeitgesetz!*
 - Montag bis Samstag bis zu 10 Stunden täglich
 - wöchentlich bis zu 60 Stunden
 - Halbjahresdurchschnitt 48



Der Arbeitsvertrag IV

➔ Überstunden:

- Nicht automatisch und schon gar nicht unbezahlt
- In welchem Rahmen Überstunden nach dem Arbeitsvertrag mit dem Grundgehalt abgegolten werden können, ist umstritten.
- Ggf. Überstundenzuschläge vereinbaren

➔ Urlaub:

- Falls keine Regelung: gesetzlicher Mindesturlaub von 4 Wochen
- Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen: Sonderurlaub

➔ Entgelt und Eingruppierung:

- Mindestlohn: 8,84€/h
- Verhandlungssache
- Tarifvertrag: Eingruppierung und Bezahlung nach Tätigkeit, regelmäßige Tarifierhöhungen



Der Arbeitsvertrag V

➔ Dienstreisen und Dienstwagen:

- In vielen Betrieben gibt es Reisekostenregelungen. Die Kostenerstattung muss nicht im Vertrag geregelt sein, jedoch vor Reiseantritt geklärt werden.
- Dienstwagen sind angenehm, doch Vorsicht: Es gibt häufig Streit um Fahrtenbücher und bei Privatnutzung ist geldwerter Vorteil zu versteuern (1%-Regelung).

➔ Weiterbildung und Rückzahlungsklauseln:

- Oft Rückzahlungsvereinbarungen
- Zulässig nur für nachgewiesene Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil bringen.
- Nach der Rechtsprechung ist Bindungsdauer begrenzt:
 - 1 Monat Lehrgang / 6 Monate Rückzahlungspflicht
 - mehr als 2 Jahre Weiterbildung / 5 Jahre Bindung



Der Arbeitsvertrag VI

➔ Kündigungsschutz:

- Kündigungsschutzgesetz gilt nur in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten und erst nach 6 Monaten Beschäftigungsdauer
- Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein

➔ Kündigungsgründe

- Verhaltensbedingte Kündigung
 - Fehlverhalten, Verstoß gegen Arbeitspflichten
 - i.d.R. vorher Abmahnung durch den Arbeitgeber
- Personenbedingte Kündigung
 - Wiederkehrende oder lang andauernde Krankheit
 - Fehlzeiten mehr als sechs Wochen jährlich in den drei Jahren vor der Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung
 - Umsatzrückgang, Rationalisierung, Auslagerung von Arbeitsplätzen
 - Berücksichtigung sozialer Aspekte bei der Auswahl durch den Arbeitgeber
 - Abweichung mit Ausnahme: z.B. besondere Kenntnisse



Der Arbeitsvertrag VII

➔ Kündigungsfristen:

- Die gesetzlichen Kündigungsfristen ergeben sich aus § 622 Bürgerliches Gesetzbuch.
 - In der Probezeit: zwei Wochen
 - AN/AG: vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende
 - AG: Verlängerung der Kündigungsfristen mit der Beschäftigungsdauer, Kündigung nur zum Monatsende
 - „Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.“
 - Für unbefristete Arbeitsverträge
 - Tarifvertrag: Manchmal längere Kündigungsfristen für den AN und den AG



Rechte und Pflichten Arbeitnehmer

Rechte	Pflichten
Recht auf Anhörung und Beschwerde	Gehorsamspflicht
Koalitionsrecht	Pflicht zur Arbeitsleistung
Streikrecht	Verschwiegenheitspflicht
...	Wettbewerbs- und Handelsverbot
	Auskunftspflicht

Rechte und Pflichten Arbeitgeber

NEUE ZEITEN, NEUE FRAGEN.
Zusammen für neue Antworten.



Rechte	Pflichten
Weisungsrecht	Beschäftigungspflicht
Koalitionsrecht	Fürsorgepflicht
Ausperrungsrecht	Vergütungspflicht
	Zeugnispflicht
	Informations- und Anhörungspflicht

NEUE ZEITEN, NEUE FRAGEN.
Zusammen für neue Antworten.



Weiter Termine

- ➔ Lesen und Verstehen von Arbeitszeugnissen, 04. Dezember 2018
14:00 Uhr, Anmeldung über das Career Center

Informationen und Beratung

NEUE ZEITEN, NEUE FRAGEN.
Zusammen für neue Antworten.



- ➔ Check von Arbeitsverträgen und Zeugnissen
- ➔ Überprüfung von Bezahlung und Eingruppierung
- ➔ Informationen/Kontakt zum tarifgebundenen Betrieben
- ➔ Tariferhöhungen
- ➔ Gerichtliche Vertretung
- ➔ Seminare und Weiterbildung

IG Metall Frankfurt
Wilhelm-Leuschner-Straße 69 – 77
60329 Frankfurt am Main
Joao.maia@igmetall.de

**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit und
viel Erfolg.**

