

Die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

Wie ist das zukünftige Arbeitsverhältnis zwischen mir und meinem Arbeitgeber gestaltet?

- Ein Arbeitsvertrag wird i. d. R. schriftlich festgehalten. Vorgeschrieben ist, dass der Arbeitgeber die Vertragsinhalte spätestens 4 Wochen nach dem Abschluss schriftlich dokumentiert und beide Seiten diese Dokumentation unterschreiben (Nachweisgesetz).

Durch den Abschluss eines Arbeitsvertrags entstehen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesetzlich festgelegte Rechte und Pflichten:

Pflichten des Arbeitgebers	Pflichten des Arbeitnehmers
<ul style="list-style-type: none"> Vergütungspflicht: Höhe der Bezahlung ist oft durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung festgelegt. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitspflicht: Pflicht, die vereinbarte Arbeitsleistung persönlich zu erbringen.
<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigungspflicht: Arbeitnehmer müssen mit den vertraglich vereinbarten Aufgaben beschäftigt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> Gehorsamspflicht: Den Weisungen des Arbeitgebers ist Folge zu leisten. Die Betriebsordnung und die Bestimmungen des Unfallschutzes müssen eingehalten werden.
<ul style="list-style-type: none"> Fürsorgepflicht: Die gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Unfallschutzbestimmungen) sind einzuhalten 	<ul style="list-style-type: none"> Sorgfaltspflicht: Übertragene Aufgaben müssen sorgfältig erledigt, mit Werkzeug und Maschinen muss sorgfältig umgegangen werden.
<ul style="list-style-type: none"> Zeugnispflicht: Arbeitgeber haben die Pflicht, ein Arbeitszeugnis auszustellen. 	<ul style="list-style-type: none"> Schweigepflicht: Arbeitnehmer müssen Betriebsgeheimnisse und den Datenschutz wahren. Wettbewerbsverbot: Arbeitnehmer dürfen dem Arbeitgeber keine Konkurrenz durch Schwarzarbeit machen.

In die Niederschrift zum Arbeitsvertrag sind mindestens aufzunehmen:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

2. Individuelle Lösungen. Wichtig ist es, dass die vorgeschriebenen Inhalte und Rechte sowie Pflichten aufgeführt werden, ▶ Aufgabe 1 im Buch.

3. Während der Arbeitsvertrag durch die Zustimmung beider Partner zustande kommt, geht die Kündigung nur von einer Seite aus, häufiger vom Arbeitgeber als vom Arbeitnehmer.
Die Schriftform ist vorgeschrieben. Damit die andere Seite Zeit hat, sich auf die veränderte Lage einzustellen, schreibt der Staat eine gesetzliche Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen zum 15. oder Ende des Monats vor.
Bei längerer Betriebszugehörigkeit verlängert sich die Kündigungsfrist des Arbeitgebers (auf bis zu sieben Monate). Eine vertragliche Verkürzung dieser Fristen ist gesetzlich nicht erlaubt. In vielen Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen werden längere Kündigungsfristen vereinbart.

4. a) Gehaltserhöhungen können individuell zwischen AG und AN verhandelt werden.
b) Sie können zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung verhandelt werden (▶ Abschnitt 1.3).
c) Sie können zwischen den Tarifparteien, Gewerkschaften und AG-Verbänden, im Rahmen von Lohn- und Gehaltstarifverträgen vereinbart werden (▶ Abschnitt 1.3).
d) Zudem kann das Bundeskabinett nach dem Entsendegesetz bestimmte „Mindestlöhne“ in einzelnen Branchen festlegen.

In welcher Weise eine Lohnerhöhung stattfindet, hat immer auch mit den vorhandenen Machtverhältnissen zu tun.

5. Der grundsätzliche Unterschied zwischen Ausbildungs- und Arbeitsvertrag besteht darin, dass beim Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer die nötigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten für seine Tätigkeit bereits mitbringen muss. Er muss nach einer Einarbeitungszeit die volle Arbeitsleistung erbringen, andernfalls kann ihm gekündigt werden.
Beim Berufsausbildungsvertrag erwirbt der Auszubildende erst die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten des Ausbildungsberufs, und der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, sie ihm zu vermitteln.