

Beurteilung des Arbeitsvertrages

Grundlagen

Bevor Sie einen Arbeitsvertrag unterschreiben, sollten Sie diesen auf „Herz und Nieren“ prüfen. Da der Vertrag genau regelt, zu welchen Bedingungen Sie arbeiten werden, lohnt sich ein Arbeitsvertrags-Check und ein eventuell erneutes Verhandeln.

Checkliste

„Basis“-Vereinbarungen

- Bezeichnung der Vertragspartner
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Un-/Befristete Vertragsdauer; bei befristeten Verträgen das Ende des Arbeitsverhältnisses
- Funktion/Titel
- Art der Tätigkeit/Aufgabenbereich (klare Stellenbeschreibung)
- Vollmachten und Weisungsbefugnisse
- Einsatzort (Steht der Einsatzort im Arbeitsvertrag, so kann Sie der Arbeitgeber grundsätzlich nicht zu einem Umzug zwingen – allerdings lassen sich Arbeitgeber oftmals nicht darauf ein.)
- Vergütung/Gehalt einschliesslich Jahressonderzahlungen sowie Erhöhung der Bezüge, z.B. in Anlehnung an künftige Tarifverträge oder nach der Probezeit.
- Arbeitszeiten/Pausen
- Zulässigkeit und Vergütung von Überstunden (bei gehobener Position nur pauschale Regelung)
- Urlaubsregelungen (Der gesetzlich vorgeschriebene Urlaub beträgt 20 Werktage. In den ersten sechs Monaten muss der Arbeitgeber keinen Urlaub gewähren. Trotzdem erwerben Sie mit jedem Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs.)
- Probezeit (Sie darf maximal sechs Monate dauern – je anspruchsvoller die Aufgabe, um so länger ist die Probezeit. Häufig wird das Gehalt nach der Probezeit angehoben. Es ist vorteilhaft, wenn Sie das schriftlich in Ihrem Vertrag vereinbaren.)
- (Regelmässige) Dienstreisen vorgesehen?

Nebenleistungen

- Weihnachtsgeld
- Urlaubsgeld
- Betriebliche Altersversorgung
- Firmenwagen
- Unfallversicherung (vor allem bei gefahrträchtigen Jobs oder bei leitenden Angestellten)
- Direkt-/Versicherung
- Vermögens-Bildung bzw. -wirksame Leistungen
- Sozialleistungen
- Fahrtkostenerstattung
- Umzugskostenbeteiligung oder Übernahme der Kosten für eine Hotelunterkunft oder eine Übergangswohnung
- Dienstwohnung
- Trennungsschädigung – bis zum Umzug der Familie
- Lohn-/Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, bei Unfall, im Todesfall

Arbeitnehmer-Pflichten

- Geheimhaltungspflicht
- Vertragsstrafen

Sonderregelungen

- Reisekosten (meist durch eine Reisekostenrichtlinie geregelt)
- Erfindungen/Verbesserungsvorschläge
- Nebentätigkeiten (Bedingungen und Anzeigepflicht)
- Weiterbildung (siehe auch Rückzahlungsklausel)

Regelungen bei Vertragsauflösung/-änderung

- Möglichkeiten der Vertragsänderung
- Kündigungsfrist (Die gesetzliche Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt zwei Wochen. Nach erfolgreich bestandener Probezeit tritt automatisch die gesetzliche – vier Wochen bis sieben Monate je nach Betriebszugehörigkeit – oder die individuell-vertragliche Kündigungsfrist in Kraft.)
- Weitere Regelungen wie z.B. Freistellungsklausel (Arbeitnehmer kann unter Fortzahlung seiner monatlichen Bezüge von der Arbeitsleistung freigestellt werden.)
- Rückgabe von Unterlagen

- Rückzahlungsklausel (Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Unternehmen die Kosten für die betrieblich finanzierte Ausbildung in vereinbarter Höhe zu erstatten, wenn er innerhalb der Bindungsfrist – nicht mehr als drei Jahre – kündigt. Die Ausbildung muss dem Arbeitnehmer jedoch einen Vorteil wie bessere Berufs-/Einkommens-Chancen bieten.)
- In der Schlussbestimmung wird normalerweise darauf hingewiesen, dass alle Vertragsänderungen oder -ergänzungen der Schriftform bedürfen.

Experten-Tipps

Alle für das zukünftige Arbeitsverhältnis wichtigen Punkte sollten schriftlich festgehalten werden. Mündliche Zusagen Ihres Verhandlungspartners sind verbindlich, wenn wichtige inhaltliche Punkte wie Gehalt, Art und Beginn der Beschäftigung während eines Vorstellungsgespräches eindeutig festgelegt wurden. Das Hauptproblem bei mündlichen Vereinbarungen ist die Beweislage. Voraussetzung, um Ihr Recht durchsetzen zu können, sind Gesprächszeugen. Falls sich diese nicht finden lassen, sollten Sie den Inhalt der Zusage über Gehalt, Antrittstermin und Aufgabenbereich schriftlich zusammenfassen. Schicken Sie den Brief an Ihren neuen Arbeitgeber. Widerspricht er nicht, kann hierdurch für die Zusage eine Bindungswirkung entstehen.

Die Bedenkzeit beträgt in der Regel ein bis zwei Wochen. Es handelt sich rein rechtlich nur dann um ein Angebot, wenn der Arbeitgeber den Vertrag bereits unterzeichnet hat bzw. das Unternehmen eine befristete Bedenkzeit gewährt. Aus einem nicht unterzeichneten Arbeitsvertrag, der auch keine klare Entscheidungsfrist setzt, können im Streitfall keine Rechte abgeleitet werden.