

Early Bird-Reihe

Arbeitsrecht für Arbeitgeber:

Der Arbeitsvertrag: Was muss und was sollte drinstehen?

Referentinnen: Ass. iur. Heike Cloß und Ass. iur. Kim Pleines

Dienstag, 12. April 2022

Definition Arbeitsvertrag: § 611a BGB

Absatz 1: Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer (AN)

- im Dienste eines anderen
- zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit
- in persönlicher Abhängigkeit

verpflichtet. Das **Weisungsrecht** kann

- Inhalt,
- Durchführung,
- Zeit
- und Ort

der Tätigkeit betreffen. **Weisungsgebunden** ist,

- wer **nicht im Wesentlichen frei** seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine **Gesamtbetrachtung aller Umstände** vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, **kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.**

Absatz 2: Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der **vereinbarten Vergütung** verpflichtet.

Hauptkriterien Arbeitsvertrag

- Weisungsabhängigkeit
 - Eingliederung in Organisation des Arbeitgebers (AG)
- Abgrenzung:
- „freie Mitarbeit“ → ← Scheinselbstständigkeit

Prinzip der Vertragsfreiheit

- „Ob?“, Ja!
 - „Wie?“, Beschränkung durch
 - Gesetze
 - Rechtsprechung
 - „Was?“:
 - „funktionierender Arbeitsalltag“
 - Ausscheiden aus Arbeitsvertrag
- ➔ klar, verständlich, AG-Rechtsposition

Form des Vertragsschlusses

- AV kann grundsätzlich mündlich abgeschlossen werden
- aus Beweisgründen besser **Schriftform**
- Muster bei [IHK Frankfurt am Main](#)
- Schriftform vorgeschrieben bei befristetem AV
- **Achtung:** Liegt bei Dienstantritt kein schriftlicher Vertrag vor, wandelt sich der AV in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

§ 2 NachweisG: „Themenliste“

= AG verpflichtet, AN spätestens einen Monat nach Beginn schriftlich die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu übergeben.

- ✓ Name/Anschrift der Vertragspartner
- ✓ vereinbarter Arbeitsbeginn
- ✓ Dauer und Zweck der Befristung
- ✓ Arbeitsort, -zeit
- ✓ Beschreibung der Arbeitsleistung
- ✓ Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- ✓ vereinbarte Arbeitszeit
- ✓ Urlaubsdauer
- ✓ Kündigungsfristen
- ✓ Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen

Name/Anschrift: Vertragspartner

1. Arbeitgeber (AG)

- Vor- und Zuname
- exakte Firmierung, ggfs. Geschäftsbezeichnung
- Anschrift

2. Arbeitnehmer (AN)

„Der AN ist verpflichtet, dem AG unverzüglich jede Änderung seiner Anschrift schriftlich mitzuteilen. Unterbleibt die Mitteilung, so trägt der AN die Nachteile hieraus, wenn er nicht – oder nur verzögert – für den AG erreichbar ist.“

Beginn und Ende des AV

„Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis beginnt am...“

„Das Arbeitsverhältnis beginnt am ... und endet am ...“

„Das Arbeitsverhältnis ist zeitlich befristet und endet am ..., ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

Befristet oder unbefristet?

Early Bird
„Arbeitsvertrag:
Befristen und
zwar richtig!“,
31. Mai 2022

- beides ist möglich!
- befristetes AV endet mit Erreichen der Frist, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist.
- unbedingt Schriftform beachten!

1. Unbefristetes Arbeitsverhältnis, bei dem Kündigungsfrist verkürzt wird

„Die ersten 6 Monate sind Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.“

→ **Achtung:** Nach 6 Monaten greift der Kündigungsschutz nach § 1 KSchG für Betriebe mit mehr als 10 MA

2. Befristetes Probearbeitsverhältnis

→ AV endet nach Probezeit ohne Kündigung!

Beschreibung der Arbeitsleistung, -ort

„Der Arbeitnehmer wird als Verkäufer in der Filiale in Saarbrücken eingestellt. Zu seinen Tätigkeiten gehören u. a. die Beratung von Kunden, das Auszeichnen von Preisen, ...“

→ Tipp: nicht zu viele Details regeln, ansonsten:
Einschränkung des AG-Weisungsrechts!

„Er verpflichtet sich, auch andere Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Das gilt, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zumutbar ist.“ (= sog. Versetzungsklausel)

Arbeitsort ist der Ort, an dem der AN seine Arbeitsleistung zu erbringen hat

- grdsl. im Betrieb des AG
- Home-Office, mobiles Arbeiten: im Arbeitsvertrag regeln oder per Betriebsvereinbarung festlegen

Ist **kein** Arbeitsort in Arbeitsvertrag geregelt:

- Weisungsrecht des AG greift und zwar innerhalb des Betriebs!
- Versetzungsvorbehalt erforderlich

Gesetzlicher Mindestlohn

- beträgt seit dem 1. Januar 2022 **9,82 €**.
- steigt am 1. Juli 2022 auf **10,45 €**
- **BMAS plant** Erhöhung ab dem 1. Oktober 2022 auf **12 €**
- sofern Tarifvertrag einschlägig ist, ist der dort vereinbarte Tariflohn einschlägig

- 5-Tage-Woche: **maximale Arbeitszeit** = 40 h/Woche bei 8 h/Tag (48 h bei 6 Tagen)
- **Verlängerung** auf bis zu 10 h **möglich**, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 h nicht überschritten werden!
- **Ruhezeit** = 11 h

**Early Bird
Arbeitszeit: Was
geht und was
geht nicht?“
27. Sept. 2022**

„Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung.

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner berechtigten Interessen auf Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung von Überstunden sowie – im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften – zu Mehrarbeit verpflichtet.“

Bei Teilzeit:

„Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters beträgt Stunden. Die Lage der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bestimmt sich wie folgt:


Montag: Uhr bis Uhr

Dienstag: Uhr bis Uhr.“

Bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG):

→ Angabe der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit

- Ist keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, gilt eine Arbeitszeit von **20 h als vereinbart!**
- Ist keine tägliche Arbeitszeit festgelegt ist, hat der AG die Arbeitsleistung des AN für **mindestens drei aufeinander folgende Stunden** in Anspruch zu nehmen.
- max. **bis zu 25 % zusätzlich** und max. **bis zu 20 % weniger** abrufbar als vereinbart
- AN nur zur Arbeit verpflichtet, wenn AG **mindestens vier Tage vorher** informiert



Early Bird
„Urlaub: Chef,
ich bin dann mal
weg!
21. Juni 2022

- gesetzlicher Urlaubsanspruch von 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche
- Regelungen zu Betriebsferien und Zusatzurlaub möglich

→ § 622 BGB

- Grundkündigungsfrist **für AN**: 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats
- Kündigungsfrist **für AG** richtet sich nach den Jahren der Betriebszugehörigkeit

- „Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.“
- „Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen.“

Sonstige Regelungen

- Verschwiegenheitspflicht
- Wettbewerbsverbot
- Gratifikationen → **Achtung**: Freiwilligkeitsvorbehalt
- **Ausschlussfristen für Ansprüche**
- Dienstwagenregelung
- Rückzahlungsklauseln etc.

Early Bird-Reihe: Arbeitsrecht

- **Arbeitsvertrag: Befristen und zwar richtig!**
Dienstag, 31. Mai 2022, 08:30 - 09:30 Uhr
- **Urlaub: Chef, ich bin dann mal weg!**
Dienstag, 21. Juni 2022, 08:30 - 09:30 Uhr
- **Arbeitszeit: Was geht und was geht nicht?**
Dienstag, 27. September 2022, 08:30 - 09:30 Uhr
- **Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?**
Dienstag, 08. November 2022, 08:30 - 09:30 Uhr

Ihre Ansprechpartnerinnen

Ass. iur. Heike Cloß

 0681 9520-600

 heike.closs@saarland.ihk.de



Ass. iur. Kim Pleines

 0681 9520-640

 kim.pleines@saarland.ihk.de



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit und viel Erfolg!**