

Arbeitsvertrag



Der Arbeitsvertrag – worauf Sie achten sollten



**Besser informiert über die eigenen Rechte
mit der IG BCE**



Der Arbeitsvertrag

Der Tarifvertrag als Basis des Arbeitsvertrags

Die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsverträge basieren in der Regel auf den Bedingungen der Tarifverträge. Die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber ausgehandelten Verträge regeln vor allem Arbeits- und Lohnbedingungen. Die darin festgelegten Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten zwingend für beide Parteien, also für den tarifgebundenen Arbeitgeber und die Gewerkschaftsmitglieder.

Auch Einzelverträge, die zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers enthalten, beruhen auf den Tarifverträgen. Die tatsächliche Gewährung dieser Leistungen ist jedoch vom guten Willen des Arbeitgebers abhängig; denn der einzelne Arbeitnehmer befindet sich bei Vertragsabschluss als wirtschaftlich Abhängiger in einer wesentlich ungünstigeren Position als eine starke, tariffähige Gewerkschaft wie die IG BCE.

Tarifvertrag

Der Einzelarbeitsvertrag muss mit den Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen übereinstimmen.

Einzelarbeitsvertrag

Kündigungsschutz

Höchst Arbeitszeit

Mutterschutz und Elternzeit

Entgeltfortzahlung

Schwerbehindertenschutz

Pausenregelung

Welche Punkte sollte der Arbeitsvertrag enthalten?

Der Inhalt des Arbeitsvertrages ist im Einzelnen nicht vorgegeben. Nach dem Nachweisgesetz muss er jedoch unbedingt eindeutige Aussagen zu folgenden Punkten enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien;
- den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig werden soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann;
- die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit;
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere 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 und Betriebsvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen sind bindend

Sollen im Arbeitsvertrag Arbeitsbedingungen festgelegt werden, so müssen die für den Betrieb gültigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen berücksichtigt werden. Das gilt auch für gesetzliche Vorschriften zum Schutze der Beschäftigten, z. B. Höchst-Arbeitszeit, Jugendschutz und Kündigungen betreffend.

In beiden Fällen sind Abweichungen nur möglich, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich zulässt bzw. die Veränderungen zugunsten des Arbeitnehmers ausfallen.

Prüfsteine für den Einzelarbeitsvertrag

Die Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages werden zwischen dem stärkeren Arbeitgeber und dem wirtschaftlich abhängigen Arbeitnehmer geregelt. Es ist außerordentlich wichtig, zu überprüfen, ob alle einschlägigen gesetzlichen Vorschriften im Vertrag beachtet werden. Dabei ist besonders auf die folgenden gesetzlichen Bestimmungen zu achten:

- das Nachweisgesetz;
- das Entgeltfortzahlungsgesetz;
- die Kündigungsbestimmungen nach §§ 622 und 626 BGB;
- das Arbeitszeitgesetz mit seinen Bestimmungen zu Höchst-Arbeitszeit, erhöhtem Schutz für Frauen und Pausenregelungen;
- das Schwerbehindertenrecht;
- das Mutterschutzgesetz;
- §§ 307 ff. BGB, besonders einseitig die Beschäftigten benachteiligende Regelungen sind unwirksam;
- Bestimmungen in Einzelarbeitsverträgen, die gegen Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen verstoßen, sind unwirksam.



Tipps:

Bei Unsicherheit und Unklarheiten sollte der Arbeitsvertrag unbedingt von Fachleuten überprüft werden.

Gewerkschaftsmitglieder bekommen qualifizierten Rat bei ihrem Betriebsrat, bei Vertrauensleuten und den Vertretern der Bezirke und Ortsgruppen der IG BCE.

Deshalb:

Unterschreiben Sie keinen Arbeitsvertrag, wenn dieser nicht zuvor inhaltlich und formal überprüft wurde! Das vermeidet Ärger und Nachteile, unter Umständen sogar einen Rechtsstreit.

Sollte es dennoch wegen des Vertrages zu rechtlichen Auseinandersetzungen kommen, so trägt die IG BCE die Prozesskosten für Sie.

Es lohnt sich, Mitglied in der IG BCE zu sein:

Qualifizierte Beratung und ein umfangreicher Rechtsschutz sind nur zwei der vielen guten Gründe, die für eine Mitgliedschaft sprechen.

Impressum

*Herausgeber und Redaktion:
IG Bergbau, Chemie, Energie
Vorstandsbereich 4
Abteilung Organisation/Werbung
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
Foto: Renate Schmitz
Gestaltung: Thomas Hey
Druck: BWH Druck & Kommunikation
Buchdruckwerkstätten Hannover GmbH
6/02 Bestell-Nr. **127***