

Der Arbeitsvertrag:

Nehmen Sie sich Zeit für das Tüpfelchen auf dem »i«

Bewerbungen geschrieben, zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden, bei den Verhandlungen einen kühlen Kopf behalten und – Zusage erhalten!

»Wir freuen uns, Sie in unserem Team begrüßen zu können, anbei Ihr Arbeitsvertrag ...« - Nichts wie unterzeichnet, und ab in den Briefkasten damit?

Unser Tip: Erst prüfen, dann unterschreiben!

Ruhe bewahren bis zuletzt

Mit Umsicht, Bedacht und höchster Konzentration wurden alle Bewerbungshürden gemeistert. Und wenn dann tatsächlich die Zusage des Wunschunternehmens kommt, ist die Freude groß – und die Aufmerksamkeit nimmt ab. Man wiegt sich in Sicherheit - schließlich lief das Bewerbungsgespräch gut, alle wichtigen Fragen kamen dort zur Sprache und wurden zur beiderseitigen Zufriedenheit geklärt.

Doch wer den ihm zugesandten Arbeitsvertrag nicht mit der gebührenden Aufmerksamkeit prüft, kann ein böses Erwachen erleben.

Konkret: Was auch immer Sie in Ihrem Bewerbungsgespräch verhandelt haben – prüfen Sie nach, ob es sich tatsächlich in der schriftlichen Vertragsform wieder findet.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Entscheidend ist, daß ein Arbeitsvertrag Aufgaben- und Verantwortungsbereich sowie das Einkommen des Arbeitnehmers festlegt. Denn nur wenn in Ihrem Vertrag festgehalten ist, für welche Tätigkeiten Sie in welcher Höhe bezahlt werden, können Sie bei der Übernahme zusätzlicher Aufgabenbereiche nachverhandeln.

Das Einkommen setzt sich zusammen aus Monatsgehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie variablen Bezügen wie Umsatz- und Gewinnbeteiligung.

Vorsicht bei sogenannten Nebenbezügen wie Firmenwagen oder Mitarbeiterabbatt:

Derlei Beigaben zum Gehalt können aufgrund von Steuervorschriften und gesetzlichen Regelungen dem Arbeitnehmer unter Umständen auch zum finanziellen Nachteil gereichen.

Der Kündigungsschutz greift für gewöhnlich erst nach einer Arbeitszeit von sechs Monaten (die daher häufig auch als Probezeit definiert wird). Zuvor kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen binnen zwei Wochen beendet werden. Aber Vorsicht: In Kleinbetrieben (bis zu fünf Arbeitnehmern) greift ein Kündigungsschutz generell nicht.

Einen häufigen Streitpunkt bildet eine fehlende Überstundenregelung. Auch hier ist Obacht geboten: Im Streitfall sind Sie als Arbeitnehmer verpflichtet, jede Ihrer geleisteten Überstunden nachzuweisen.

Im Falle dessen, daß Ihr Arbeitgeber Ihnen eine Aus- und Weiterbildung finanziert, kann er diese an eine Rückzahlungsklausel binden. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, auf Grund der ihm gewährten Fortbildung eine bestimmte Zeit in dem Unternehmen zu arbeiten – oder anderenfalls die Fortbildungskosten zurückzuerstatten.

Der Mindesturlaubsanspruch eines Arbeitnehmers beläuft sich auf 24 Werktage.

Im Zweifel für den Arbeitnehmer

Generell sind Sie als Arbeitnehmer allerdings recht gut abgesichert. Ein Arbeitsvertrag wird – wie im allgemeinen Vertragsrecht üblich – durch übereinstimmende Willenserklärung (im Fachjargon: Angebot und Annahme) zweier Vertragsparteien geschlossen. Durch einen derartigen Vertragsabschluß kommt die Zugehörigkeit zum Zivilrecht zum Ausdruck. Verstößt also ein Arbeitsvertrag gegen ein gesetzliches Verbot oder die »guten Sitten« (wenn zum Beispiel eine rein erfolgsabhängige Vergütung vereinbart ist), würden die strittigen Passagen vor Gericht automatisch durch geltendes Vertragsrecht ersetzt. Und hier gilt häufig: Im Zweifelsfall für den Arbeitnehmer.

Nur: Wer möchte schon mit seinem zukünftigen Arbeitgeber vor Gericht ziehen?

Drum prüfe, wer sich ewig bindet ...

Letzten Endes kommen eventuelle Tücken in einem Arbeitsvertrag natürlich nur in den seltensten Fällen zum Tragen. Bei aller Sorgfalt und Prüfung: Ein Vertrag ist eine Absicherung zweier *Vertragspartner*. Die Basis für ein gutes Arbeitsklima zwischen diesen Partnern sollte ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis sein. Bleiben Sie fair, höflich und sachlich, wenn Sie einen Punkt in Ihrem Vertrag vor Unterzeichnung beanstanden oder genauer klären möchten. Nicht jeder von Ihnen entdeckte »Fehler« ist eine Falle oder ein Affront Ihres zukünftigen Arbeitgebers. Nehmen Sie sich nicht mehr als fünf Tage Zeit, um zu- oder abzusagen. Und vergessen Sie über aller gewissenhaften Prüfung nicht das Wichtigste: Die Freude an Ihrem neuen Job.

© Momo Evers

- verfaßt für Westerwelle Consulting & Media 2001