

Infoblatt – Arbeitsvertrag

Mehr Informationen zum Thema Arbeitsvertrag unter: www.faire-integration.de/de/topic/22.arbeitsvertrag.html

Sie und der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin, können einen Arbeitsvertrag **schriftlich** (beide unterschreiben den Arbeitsvertrag), **mündlich** (beide vereinbaren die Arbeitsaufnahme im persönlichen Gespräch oder Telefonat) oder **elektronisch** (beide vereinbaren die Arbeitsaufnahme per SMS, Whats app oder E-Mail) abschließen. Sie müssen den Arbeitsvertrag nicht sofort beim Arbeitgeber unterschreiben! Sie können den Vertrag in Ruhe durchlesen und Fragen stellen, wenn Sie etwas nicht verstanden haben. Sie können auch um Bedenkzeit bitten, den Vertragsentwurf mitnehmen und sich bei einer Beratungsstelle informieren.

Wenn Ihnen der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin keinen schriftlichen Arbeitsvertrag weitergibt:

- gelten die allgemeinen gesetzlichen Regelungen. Es können außerdem die Bestimmungen aus einem Tarifvertrag gelten, wenn dieser für alle Arbeitsverhältnisse in Ihrer Branche oder in Ihrem Betrieb verbindlich ist.
- haben Sie spätestens nach einem Monat Anspruch auf einen schriftlichen Nachweis. Der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin muss dafür die wichtigsten Vertragsbedingungen in schriftlicher Form an Sie weitergeben.
- **WICHTIG!** Kommt es zum Streit, lassen sich mündliche Vereinbarungen meist nicht beweisen. Deshalb ist es immer besser, wenn Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag haben. Die Beratungsstelle Faire Integration informiert Sie gerne über Ihre Rechte und Möglichkeiten.

Ihr **Arbeitsverhältnis kann enden** durch Ihre Kündigung oder eine Kündigung durch den Arbeitgeber, die Arbeitgeberin. Bei einer Kündigung müssen bestimmte Kündigungsfristen beachtet werden. Sie muss außerdem immer schriftlich erfolgen. Wenn Sie Ihre Arbeit behalten wollen, müssen Sie **schnell reagieren**, denn nur innerhalb einer **Frist von drei Wochen können Sie mit einer Kündigungsschutzklage** dagegen vorgehen.

Ihr Arbeitsverhältnis kann auch durch einen **Aufhebungsvertrag** (gemeinsame schriftliche Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber, Ihrer Arbeitgeberin) beendet werden. Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag, dann endet Ihr Arbeitsverhältnis zum **Endtermin der Befristung**.

WICHTIG! Spätestens drei Monate vor Ende des Vertrages müssen Sie sich bei der Agentur für Arbeit **arbeitsuchend melden**. Wenn Sie erst später vom Ende Ihrer Tätigkeit erfahren, müssen Sie die Agentur für Arbeit innerhalb von drei Tagen nach Erhalt dieser Information benachrichtigen. Wenn Sie diese Fristen nicht einhalten, riskieren Sie Kürzungen beim Arbeitslosengeld.

Auf diese Punkte im Arbeitsvertrag sollte man besonders achten:

Steht in Ihrem Arbeitsvertrag eine Ausschlussfrist und der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin, bezahlt keinen oder zu wenig Lohn, können Sie den **Lohn nur innerhalb der Ausschlussfrist** nachfordern. Ausschlussfristen können sich auch aus einem Tarifvertrag ergeben. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen gelten aber nicht für den gesetzlichen Mindestlohn.

In Ihrem Arbeitsvertrag können sogenannte **Vertragsstrafen** vereinbart sein. Das kann zum Beispiel bedeuten, dass Sie eine Strafe zahlen müssen, wenn Sie die Kündigungsfrist nicht einhalten. Es gelten aber nicht unbedingt alle Vertragsstrafen, die im Arbeitsvertrag stehen.

Wenn Sie weitere Fragen haben können Sie die Beratungsstellen von Faire Integration kontaktieren:

www.faire-integration.de/de/topic/11.beratungsstellen.html