

1. Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses durch Bewerbung und Vorstellungsgespräch

Interessen beim Vorstellungsgespräch


Arbeitgeber	Bewerber
<ul style="list-style-type: none"> + passt der Bewerber zur Firma? + Motivation des Kandidaten + Qualifikationen vorhanden? + Stärken / Schwächen + Teamfähigkeit + Zuverlässigkeit + Fähigkeiten und Kenntnisse + Persönlichkeit (steif/locker, offen/verdrückt, kommunikativ/verdrückt, aufmerksam....) + Flexibilität (zeitlich, räumlich) + Gehaltsvorstellungen + Wie stellt sich der Bewerber seine berufliche Zukunft vor? 	<ul style="list-style-type: none"> + Gehaltsvorstellungen + Urlaub + Dauer des Beschäftigungsverhältnisses + Arbeitszeiten/ Gleitzeit + Arbeitsbereich/ Tätigkeiten + Hierarchien + entspricht angebotene Stelle den eigenen Vorstellungen + Fortbildungsmöglichkeiten + Aufstiegschancen + Abteilungsgröße (Teamarbeit) + Sozialleistungen (Kantine, KiTa, Sportangebote,...) + Übernahmechancen

Zustandekommen des Arbeitsvertrages

Ein (Arbeits-)vertrag kommt durch zwei übereinstimmende WE zustande. Der Vertrag kann formfrei abgeschlossen werden, §§ 611, 611a BGB. Beachte jedoch das Nachweisgesetz §§ 1f.

Inhalt des Arbeitsvertrages → §§ 1f NachwG

§1 Anwendungsbereich

BWL - Personal	 Gottlieb-Daimler-Schule 2 Technisches Schulzentrum Sindelfingen mit Abteilung Akademie für Datenverarbeitung
Grundlagen Arbeitsvertrag	

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.


§ 2 Nachweispflicht

Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie an deren Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

BWL - Personal	 Gottlieb-Daimler-Schule 2 Technisches Schulzentrum Sindelfingen mit Abteilung Akademie für Datenverarbeitung
Grundlagen Arbeitsvertrag	

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers/Arbeitnehmers

Rechte des Arbeitnehmers

(Pflichten des Arbeitgebers)

- Vergütungspflicht
- Beschäftigungspflicht
- Pflicht zur Gewährung von Erholungsurlaub
- Fürsorgepflicht
- Zeugnispflicht
- Betrieblicher Datenschutz
- Gleichbehandlung

Pflichten des Arbeitnehmers

(Rechte des Arbeitgebers)

- Arbeitspflicht
- Gehorsamspflicht
- Sorgfaltspflicht
- Treuepflicht
- Verschwiegenheitspflicht
- Verbot der Annahme von Schmiergeldern
- Wettbewerbsverbot

Aufgabe: Analysieren Sie den Arbeitsvertrag zwischen Großhans und Jahn auf die genannten Rechte und Pflichten sowie auf die Zulässigkeit der Vereinbarungen.

Siehe extra Arbeitsblatt