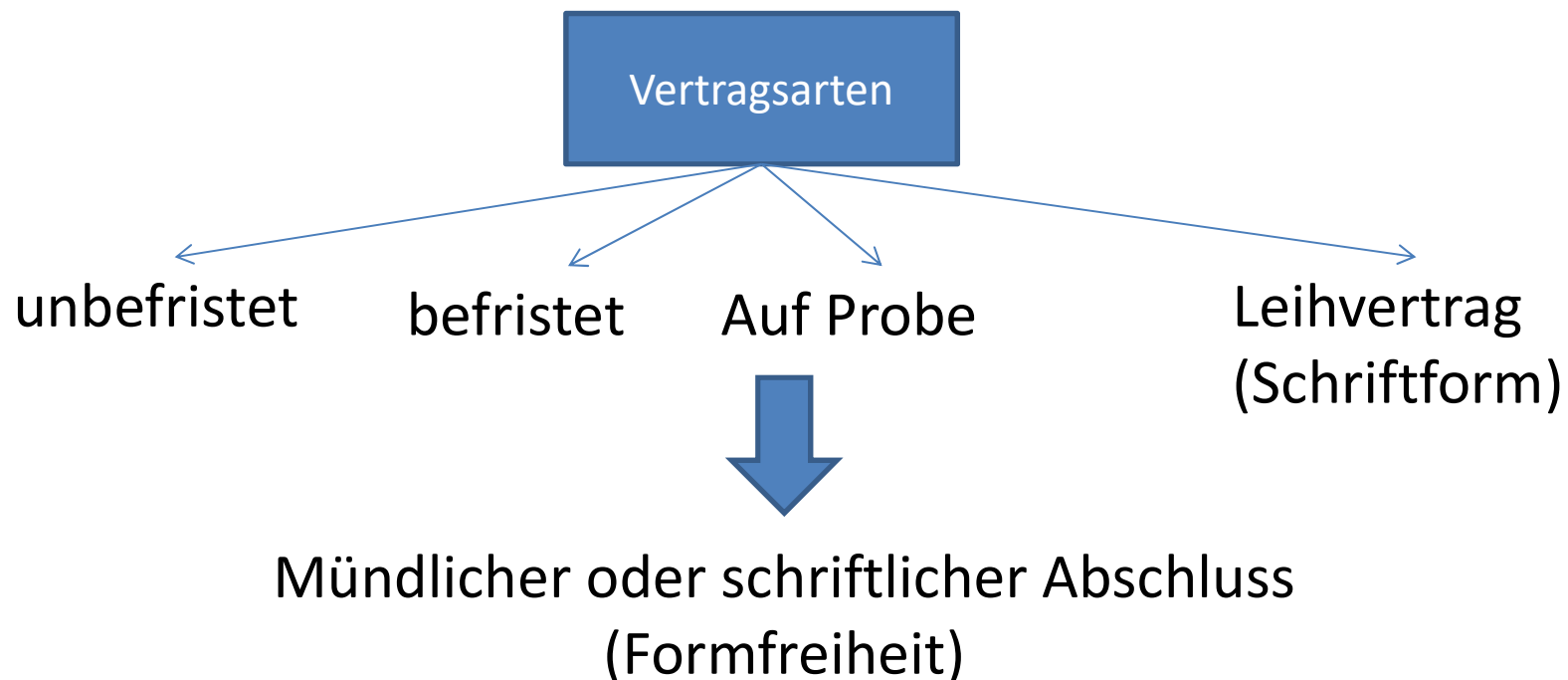


Arbeitsvertrag

- Individualrecht



Arbeitsvertrag

- Mündlicher oder schriftlicher Abschluss
(Formfreiheit)

Nachweisgesetz:

Mindestinhalte
müssen
spätestens nach 1
Monat vom AG
schriftlich
festgehalten
werden

Mindestinhalt
nach
Nachweis-
gesetz §2:

Grundsätzlich freie inhaltliche Gestaltung
(Inhaltsfreiheit)

§ 2 Nachweispflicht

Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die zu unterschreiben und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. ²In die Niederschrift sind zu nehmen:

1. Namen und die Anschrift der Vertragsparteien,

2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,

3. Fristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,

4. Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten tätig werden kann,

5. Kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,

6. Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,

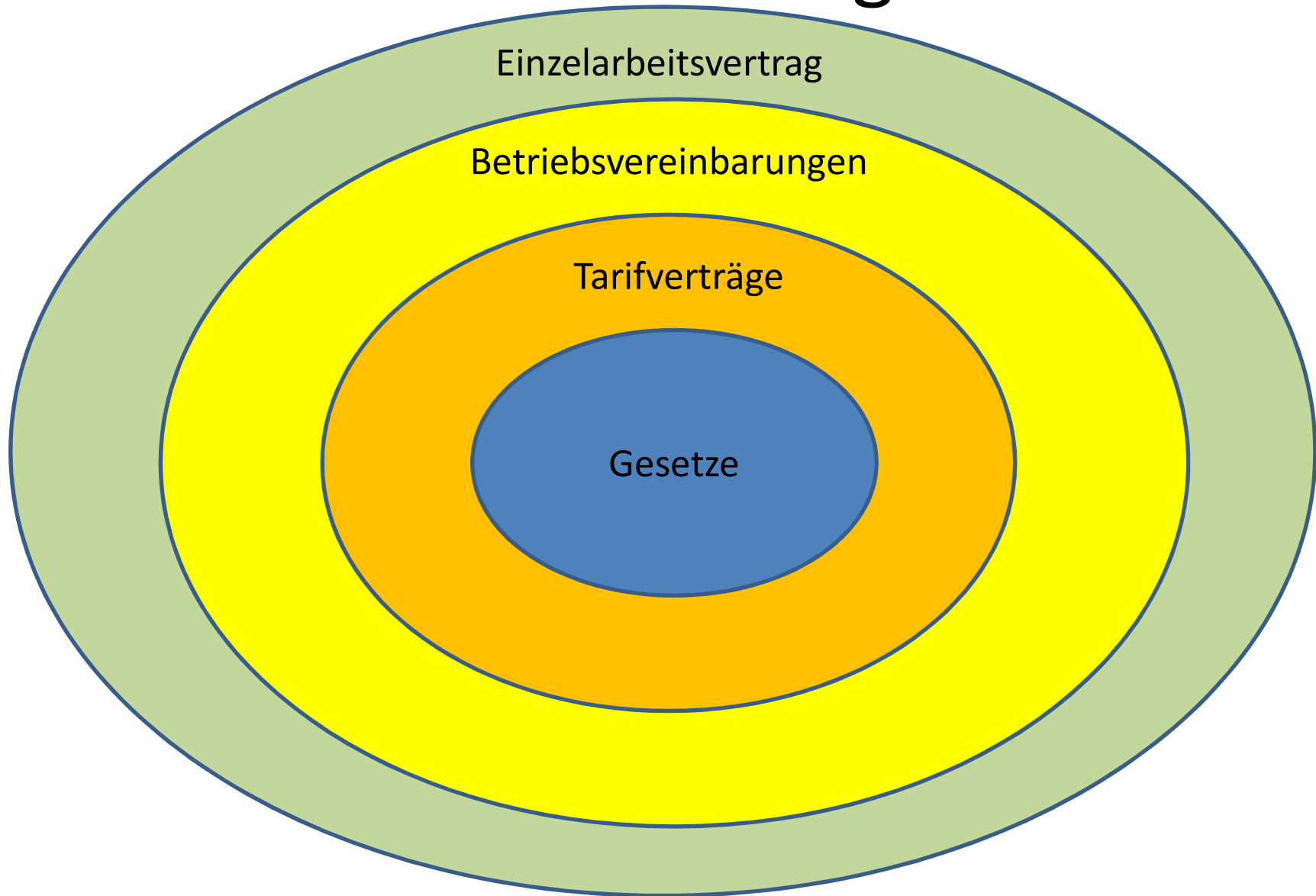
7. Vereinbarte Arbeitszeit,

8. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

Arbeitsvertrag

- Grundsätzlich freie inhaltliche Gestaltung (Inhaltsfreiheit)
- Einschränkungen durch:
 - Betriebsvereinbarungen (AG – Betriebsrat)
 - Tarifverträge (AG / AG-Verbände – Gewerkschaft)
 - Arbeitsgesetze
 - EU Recht

Arbeitsverträge



Abschluss eines Arbeitsvertrages

1. **Abschlussfreiheit:** Jeder AN ist frei, einen Arbeitsvertrag einzugehen oder nicht (Art. 12 GG). Keine geschlechtsspezifische Benachteiligung erlaubt
2. **Formfreiheit**
3. **Gestaltungsfreiheit:** Arbeitgeber und AN können frei vereinbaren, welche Inhalte der Arbeitsvertrag hat. Durch Gesetz, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung wird Gestaltungsfreiheit eingeengt.

Unabdingbarkeit

- Unabdingbarkeit: spezielle Vereinbarungen dürfen einen Arbeitnehmer allenfalls günstiger stellen als eine allgemeine Vereinbarung, z. B. Urlaub: 100 Arbeitstage möglich,
da > 30 Tage Tarifyurlaub > 24 Werkstage BUrlG