­­­­

**Bitte recherchieren Sie zum Thema Arbeitsvertrag folgende Inhalte:**

1. Zustandekommen eines Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsvertrag kommt zustande, wenn ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer sich auf die Bedingungen einer Arbeitsbeziehung einigen. Dies kann mündlich oder schriftlich geschehen. In der Regel wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag erstellt, der die wichtigsten Bedingungen der Arbeitsbeziehung enthält, wie zum Beispiel den Arbeitsort, die Vergütung, die Arbeitszeiten und die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Beide Parteien müssen den Vertrag unterschreiben, um ihn rechtsverbindlich zu machen.

1. [Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsvertrag](http://www.schule-bw.de/faecher-und-schularten/berufliche-bildung/wirtschaft/wiso/bs/kb1/ls06/arbeitsvertrag-rechte-pflichten)

Ein Arbeitsvertrag legt sowohl die Rechte als auch die Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest. Einige der wichtigsten Rechte und Pflichten sind:

Rechte des Arbeitnehmers:

* Anspruch auf eine vereinbarte Vergütung
* Anspruch auf Urlaub und arbeitsfreie Tage
* Anspruch auf eine geregelte Arbeitszeit und Pausen
* Anspruch auf Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung
* Anspruch auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung

Pflichten des Arbeitnehmers:

* Pflicht zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Arbeitsaufgaben
* Pflicht zur Loyalität und Verschwiegenheit gegenüber dem Arbeitgeber
* Pflicht zur Einhaltung der Regeln und Vorschriften am Arbeitsplatz
* Pflicht zur Zahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auf die Vergütung

Rechte des Arbeitgebers:

* Anspruch auf die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgaben durch den Arbeitnehmer
* Anspruch auf die Einhaltung der Regeln und Vorschriften am Arbeitsplatz durch den Arbeitnehmer
* Anspruch auf Schutz der eigenen Geschäftsinteressen

Pflichten des Arbeitgebers:

* Pflicht zur Zahlung der vereinbarten Vergütung
* Pflicht zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen
* Pflicht zur Schaffung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung
* Pflicht zur Einhaltung des Kündigungsschutzes und des arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutzes

1. [Form und Inhalt eines Arbeitsvertrages](http://www.schule-bw.de/faecher-und-schularten/berufliche-bildung/wirtschaft/wiso/bs/kb1/ls06/arbeitsvertrag)

Es gibt verschiedene Arten von Arbeitsverträgen, die sich vor allem in Bezug auf die Dauer und die Art der Arbeitsbeziehung unterscheiden. Einige der wichtigsten Arten von Arbeitsverträgen sind:

Der unbefristete Arbeitsvertrag: Dieser Vertrag hat kein festgelegtes Enddatum und läuft in der Regel auf unbestimmte Zeit. Er kann sowohl von Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit einer gewissen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Der befristete Arbeitsvertrag: Dieser Vertrag hat ein festgelegtes Enddatum und läuft nur für einen bestimmten Zeitraum. Er kann nicht verlängert werden und endet automatisch zum festgelegten Datum.

Der Minijob: Dieser Vertrag ist in Deutschland für Arbeitnehmer mit einer Vergütung von weniger als 450€ (brutto) gedacht und hat keine feste Kündigungsfrist.

Der Teilzeitvertrag: Dieser Vertrag sieht eine reduzierte Arbeitszeit vor.

Der Leiharbeitsvertrag: Dieser Vertrag sieht vor, dass der Arbeitnehmer von einem Leiharbeitsunternehmen an ein anderes Unternehmen verliehen wird.

Der Werkvertrag: Dieser Vertrag sieht vor, dass der Arbeitnehmer eine bestimmte Arbeit oder ein bestimmtes Projekt für den Arbeitgeber ausführt und anschließend das Arbeitsverhältnis endet.

Der Freie-Dienstvertrag: Dieser Vertrag sieht vor, dass der Arbeitnehmer als Selbstständiger arbeitet und keine festen Arbeitszeiten hat.

Es gibt auch Varianten dieser Arten von Verträgen, die sich auf die spezifischen Anforderungen der Branche und der Arbeitsbedingungen anpassen.

Ein Arbeitsvertrag enthält in der Regel verschiedene Klauseln, die die Bedingungen der Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln. Einige der wichtigsten Inhalte, die in einem Arbeitsvertrag enthalten sein sollten, sind:

* Art der Arbeitsbeziehung (z.B. unbefristeter Arbeitsvertrag, befristeter Arbeitsvertrag, Minijob)
* Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses (falls befristet)
* Arbeitszeiten und Arbeitsort
* Vergütung und Zahlungsbedingungen (inklusive eventueller Zuschläge und Sonderzahlungen)
* Urlaubstage und arbeitsfreie Tage
* Kündigungsfristen und -bedingungen
* Regelungen zur Probezeit
* Arbeitsaufgaben und Verantwortungsbereiche
* Regelungen zur Verschwiegenheit und zum Datenschutz
* Regelungen zur Entlohnung bei Krankheit
* Regelungen zur Weiterbildung
* Regelungen zur Arbeitszeit und zur Überstundenvergütung
* Regelungen zum Arbeitsplatz, zur Sicherheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz
* Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung, Auflösung, Aufhebungsvertrag)

1. [befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse](http://www.schule-bw.de/faecher-und-schularten/berufliche-bildung/wirtschaft/wiso/bs/kb1/ls07/befristung)

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist eine Arbeitsbeziehung, die für einen bestimmten Zeitraum vereinbart wurde und automatisch endet, wenn dieser Zeitraum abläuft. Ein befristeter Arbeitsvertrag enthält meistens ein genaues Enddatum oder eine Befristungsklausel, die besagt, wie lange das Arbeitsverhältnis dauern wird. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nicht verlängert werden, es sei denn, es wird ein neuer befristeter Arbeitsvertrag geschlossen.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist eine Arbeitsbeziehung, die auf unbestimmte Zeit vereinbart wurde. Es hat kein festgelegtes Enddatum und läuft normalerweise auf unbestimmte Zeit. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit einer gewissen Kündigungsfrist gekündigt werden. Es ist die am häufigsten vorkommende Form des Arbeitsverhältnisses und bietet sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber die meiste Sicherheit und Flexibilität.

1. Arbeitsverhältnisse beenden/Kündigung

Ein Arbeitsverhältnis kann auf verschiedene Weise beendet werden. Einige der häufigsten Möglichkeiten sind:

Kündigung: Eine Kündigung ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer, die in der Regel eine bestimmte Kündigungsfrist erfordert. Es gibt verschiedene Arten von Kündigungen, wie z.B. ordentliche und außerordentliche Kündigung.

Auflösungsvertrag: Ein Auflösungsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch die das Arbeitsverhältnis auf gegenseitigem Einverständnis beendet wird. Im Gegensatz zur Kündigung gibt es hier keine Fristen und keine Notwendigkeit von Gründen.

Ablauf der Befristung: Wenn das Arbeitsverhältnis befristet ist, endet es automatisch zum vereinbarten Datum. Eine Kündigung ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Aufhebungsvertrag: Ein Aufhebungsvertrag ist eine Vereinbarung, durch die beide Parteien das Arbeitsverhältnis ohne eine Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen sofort beenden.

Freiwilliger Austritt: Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis jederzeit selbst kündigen, wenn er das will.

Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass die Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses je nach Land und Branche variieren können und es ratsam ist, die gesetzlichen Bestimmungen vor der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu prüfen.

1. [besonderer Kündigungsschutz](http://www.schule-bw.de/faecher-und-schularten/berufliche-bildung/wirtschaft/wiso/bs/kb1/ls07/kuendigungsschutz)

Besonderer Kündigungsschutz ist ein Schutzmechanismus, der bestimmte Arbeitnehmer vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber schützt. Dieser Schutz ist in vielen Ländern gesetzlich geregelt und gilt für Arbeitnehmer, die sich in besonderen Lebenssituationen befinden oder bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Beispiele für Arbeitnehmer, die besonderen Kündigungsschutz genießen, sind:

* Schwangere Frauen und Mütter in der Elternzeit
* Arbeitnehmer, die sich in einer schweren Krankheit befinden
* Arbeitnehmer, die sich in einer Schutzmaßnahme nach einer Straftat befinden
* Arbeitnehmer, die eine bestimmte Dienstzeit erreicht haben
* Arbeitnehmer, die Gewerkschaftsmitglieder sind

Es kann zum Beispiel bedeuten, dass diese Arbeitnehmer erst nach Ablauf einer bestimmten Kündigungsfrist oder nur unter bestimmten Voraussetzungen gekündigt werden dürfen. Auch eine Kündigungsentschädigung kann bei einer Kündigung von Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz höher ausfallen. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass die Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz je nach Land und Branche variieren können und es ratsam ist, die gesetzlichen Bestimmungen zu prüfen.

1. [**Vorschriften** des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes](http://www.schule-bw.de/faecher-und-schularten/berufliche-bildung/wirtschaft/unterrichtsentwuerfe-und-materialien/betriebswirtschaftslehre/gesetz/ende-arbvertr/index.html)

In Deutschland gelten sowohl für den allgemeinen als auch für den besonderen Kündigungsschutz bestimmte Vorschriften.

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für alle Arbeitnehmer, die mindestens 6 Monate in einem Unternehmen beschäftigt sind. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie durch den Arbeitgeber aus einem sogenannten "dringenden Grund" ausgesprochen wird oder wenn die Kündigungsfrist eingehalten wird.

Der besondere Kündigungsschutz gilt für bestimmte Personengruppen, wie zum Beispiel Schwangere, Eltern in Elternzeit oder Betriebsratsmitglieder. Für diese Personengruppen gelten besonders strenge Kündigungsbeschränkungen, so dass es dem Arbeitgeber in der Regel schwerfällt, eine Kündigung auszusprechen.

Es gibt auch einige Ausnahmen von diesen Regeln, wie zum Beispiel bei betriebsbedingten Kündigungen oder bei einer Kündigung aufgrund von Verfehlungen des Arbeitnehmers. Es ist daher ratsam, sich im Falle einer Kündigung an einen Anwalt oder eine Gewerkschaft zu wenden, um zu klären, ob die Kündigung rechtens ist.

1. Arbeitszeugnisse (überprüfen)

Es gibt verschiedene Arten von Arbeitszeugnissen, wie zum Beispiel:

Das qualifizierte Arbeitszeugnis: Dieses Zeugnis enthält detaillierte Angaben zu Leistungen, Verhalten und Fähigkeiten des Arbeitnehmers während der Zeit bei dem Unternehmen. Es enthält auch eine Beurteilung des Arbeitnehmers und eine Empfehlung für zukünftige Arbeitgeber.

Das einfache Arbeitszeugnis: Dieses Zeugnis enthält grundlegende Angaben zu Leistungen, Verhalten und Fähigkeiten des Arbeitnehmers während der Zeit bei dem Unternehmen, jedoch ohne detaillierte Bewertungen oder Empfehlungen.

Das Zwischenzeugnis: Dieses Zeugnis wird während des Arbeitsverhältnisses ausgestellt und enthält Angaben zu Leistungen und Verhalten des Arbeitnehmers bis zu dem Zeitpunkt der Ausstellung des Zeugnisses.

Das Arbeitszeugnis für eine befristete Anstellung: Dieses Zeugnis enthält Angaben zu Leistungen, Verhalten und Fähigkeiten des Arbeitnehmers während der befristeten Anstellung bei dem Unternehmen.

1. Tarifverträge

Tarifverträge sind Verträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder deren Organisationen, in denen die Arbeitsbedingungen und Entgelte (z.B. Löhne und Gehälter) geregelt werden. Sie werden meistens für bestimmte Branchen oder Berufsgruppen abgeschlossen. Tarifverträge können von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden und gelten in der Regel für alle Arbeitnehmer, die in einer bestimmten Branche oder Berufsgruppe tätig sind.

In Deutschland sind Tarifverträge ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsrechts und haben oft die höchste Bindungskraft. Sie gelten in der Regel für alle Arbeitnehmer eines Unternehmens, auch wenn diese nicht Mitglied in einer Gewerkschaft sind.

Tarifverträge regeln oft Fragen wie Löhne, Arbeitszeiten, Urlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld, sowie Regelungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, Fortbildungen, Altersteilzeit und Kündigungsfristen.