

Es gibt einige Unsicherheiten, welche Informationen im Arbeitsvertrag aufgeführt werden dürfen. Nachfolgend einige Informationen zum Arbeitsvertrag und zum Bewerbungsgespräch:

1) Fragen über das Privatleben (z.B. Partnerschaft und Kinderwunsch) müssen im Bewerbungsgespräch nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden, Angaben zu Abschlüssen, Qualifikationen und Noten hingegen schon.

2) Ein Arbeitsvertrag muss nicht schriftlich geschlossen werden, aber einen Monat nach Vertragsschluss muss der Arbeitgeber einen schriftlichen Nachweis über die Vertragsbedingungen erstellen.

3) Auch in der Probezeit gibt es eine Kündigungsfrist (in der Regel 2 Wochen). Eine fristlose Kündigung darf der Arbeitgeber auch in der Probezeit nur bei wichtigen Gründen aussprechen.

4) In der Probezeit gibt es keine Urlaubssperre. Für jeden vollen Monat, den man in einem Betrieb arbeitet, bekommt man einen Urlaubsanspruch in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs.

5) Ohne Angabe von Gründen darf ein Arbeitsvertrag höchstens auf 2 Jahre befristet werden oder 3-mal verlängert werden. Bei einer Zweckbefristung darf auch häufiger und länger als 2 Jahre befristet werden, aber der Grund (beispielsweise ein Projekt) muss im Vertrag genannt werden.

6) Es gibt keinen Zwang über sein Gehalt zu schweigen. Es dürfen aber durchaus Verschwiegenheitsvereinbarungen (beispielsweise über Arbeitsabläufe oder Kunden/Klienten) vertraglich festgelegt sein.

7) Die Urlaubsplanung muss die Wünsche der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen berücksichtigen, außer es gibt dringende betriebliche Erfordernisse (z.B. Weihnachtsgeschäft oder ein Großauftrag), die dagegen sprechen. Wenn mehrere Mitarbeiter im gleichen Zeitraum Urlaub wollen, muss der Arbeitgeber eine soziale Auswahl treffen.

8) Bei Arbeitsunfähigkeit darf alles getan werden, was zur Genesung beiträgt. Es dürfen als auch Spaziergänge getätigt werden oder in den Urlaub gefahren werden. Aktivitäten, die der Genesung entgegenstehen, sollten aber unterlassen werden, da sie zu einer Abmahnung führen könnten.

9) Resturlaub darf nur mit ins nächste Jahr genommen werden, wenn es dringende betriebliche Gründe (z.B. drohende Unterbesetzung) oder persönliche Gründe (z.B. Krankheit) gibt.

10) Homeoffice ist kein Zwang für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, außer es steht im Arbeitsvertrag.

11) Es muss nicht zwangsweise eine (oder 3) Abmahnung(en) erfolgen bevor man gekündigt werden kann. Gewisses Verhalten (z.B. Diebstahl von Firmeneigentum) kann auch ohne Abmahnung zur Kündigung führen.

12) Um Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend zu machen (z.B. Lohnzahlungen) müssen Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag beachtet werden. Diese müssen mindestens 3 Monate sein.

13) Ein Teilzeitarbeitsverhältnis muss ermöglicht werden, wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Weitere Informationen:

HAZ Arbeit und Zukunft

Beratungsstelle Arbeit

Am Walzwerk 19

45527 Hattingen

02324 / 591 – 151 / 150

E-Mail: beratungsstelle-arbeit@haz-net.de

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

