

# **Arbeitsvertrag**

- 1. Wodurch wird ein Arbeitsverhältnis rechtlich begründet?**  
Die rechtliche Grundlage für ein Arbeitsverhältnis ist der Arbeitsvertrag.
  - Arbeitszeit
  - Arbeitsentgelt
  - Urlaubsregelung
  - Kündigungsfristen
  
- 2. In welcher Form wird der Arbeitsvertrag abgeschlossen?**  
Ein Arbeitsvertrag ist an keine Form gebunden; er kann auch mündlich erfolgen.
  
- 3. Wann ist ein Arbeitsvertrag schriftlich abzuschließen?**  
Ein Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen, wenn der Arbeitnehmer das wünscht. Denn laut EU-Richtlinie hat er einen Anspruch darauf.
  
- 4. In welchem Zeitraum muss der Arbeitsvertrag fixiert werden, wenn der Arbeitnehmer einen schriftlichen Vertrag wünscht?**  
Der Arbeitsvertrag muss spätestens nach zwei Monaten fixiert worden sein.
  
- 5. Wer ist zum Abschluss eines Arbeitsvertrages berechtigt?**  
Zum Abschluss eines Arbeitsvertrages sind unbeschränkt Geschäftsfähige berechtigt. Minderjährige dürfen nur mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreter einen Arbeitsvertrag abschließen.
  
- 6. Welche wesentlichen Angaben sollten im Arbeitsvertrag enthalten sein?**  
Der Arbeitsvertrag soll besonders folgende Angaben enthalten:
  - Beginn des Arbeitsverhältnisses
  - Tätigkeitsbereich
  
- 7. Wer erhält üblicherweise eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages?**  
Der Arbeitsvertrag wird üblicherweise zweifach ausgefertigt, je einmal für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer.
  
- 8. Ist für einen Arbeitsvertrag ein bestimmtes Formblatt zu verwenden?**  
Für den Arbeitsvertrag braucht kein bestimmtes Formblatt verwendet werden; existierende Musterformblätter bieten jedoch den Vorteil, dass alle zu vereinbarenden Punkte aufgeführt sind.
  
- 9. Wann ist ein Arbeitsvertrag ungültig?**  
Ein Arbeitsvertrag ist ungültig, wenn er Vereinbarungen enthält, die sittenwidrig sind, gegen Treu und Glauben verstoßen oder den Arbeitnehmer diskriminieren.
  
- 10. Welches sind die häufigsten Arten von Arbeitsverhältnissen im Handwerk?**  
Im Handwerk kommen besonders folgende Arbeitsverhältnisse zur Anwendung:
  - Unbegrenzt abgeschlossene Arbeitsverhältnisse, mit gesetzlichen, tariflichen oder auch besonderen Kündigungsfristen
  - Befristete Arbeitsverhältnisse, die nach Ablauf einer festgelegten Zeit automatisch ohne Kündigung enden
  - Probearbeitsverhältnisse, die nicht länger als sechs Monate dauern dürfen und mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden können.