

Arbeitshilfe

Anwendungshinweise für den Musterarbeitsvertrag

Nachstehend finden Sie einige Erläuterungen, die Ihnen dabei helfen sollen, den Mustervertrag auf die speziellen Bedürfnisse Ihrer Einrichtung und Mitarbeiter abzustimmen.

Befristung:

Kalendermäßige Befristung

Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist eine Verlängerung eines Arbeitsvertrages, der ohne sachlichen Grund kalendermäßig befristet wurde, höchstens drei mal innerhalb von zwei Jahren möglich.

Nur bei Firmengründungen ist innerhalb der ersten vier Jahre nach Gründung der Firma eine kalendermäßige Befristung von längstens vier Jahren möglich.

Laut BAG setzt eine wirksame Verlängerung innerhalb dieser Fristen voraus, dass im Arbeitsvertrag

- vor Ablauf der ersten Befristung
 - ausschließlich die Länge der Vertragsdauer
- verändert wird.

Die Bedingungen während einer Befristung, z.B. ein höheres Gehalt nach der Probezeit, können sich nur verändern, wenn dies bereits vor Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbart war. Werden diese Bedingungen nicht eingehalten, handelt es sich um einen unzulässigen Neuabschluss eines befristeten Vertrages, der automatisch in einen unbefristeten Vertrag übergeht.

Sachgrundbezogene Befristung

Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 des TzBfG kann der Arbeitsvertrag bei Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden.

Als sachliche Gründe gelten z.B.

- ein vorübergehender betrieblicher Mehrbedarf.
- Die Vertretung für andere Mitarbeiter/innen im Fall von Krankheit, Elternzeit, Fortbildung usw.
- Ein zeitlich begrenztes Projekt.

Mehrere sachgrundbezogenen Befristungen nacheinander sind möglich.

Aufgabe:

Die Aufgabe ist konkret zu benennen und einzutragen, z.B. Pflegedienstleitung, Krankenschwester, Altenpfleger, Pflegehelfer, Hauswirtschafterin.

Die konkreten Aufgaben der einzelnen Berufsgruppen müssen über Stellenbeschreibungen geregelt werden. Diese kommen dann als Anlage zum Arbeitsvertrag hinzu.

Arbeitsort:

Es ist das Einzugsgebiet des Pflegedienstes anzugeben, z.B. Stadt und Landkreis Augsburg.

Arbeitszeit:

Es ist die wöchentliche Arbeitszeit einzutragen, z.B. 38,5 Stunden.

Vergütung:

Hier müssen Sie entscheiden, ob Sie nach BAT/TVöD bezahlen wollen oder nicht. Die BAT/TVöD-Tabellen und Eingruppierungsmerkmale können Sie bei uns anfordern. Ferner entscheiden Sie, ob Sie ein fixes Monatsgehalt oder eine Stundenvergütung vereinbaren wollen und ob Sie Zeitzuschläge, Schichtzulagen, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld bezahlen wollen.

Urlaub:

Wenn Sie das Bundesurlaubsgesetz anwenden wollen, hat der/die Mitarbeiter/in Anspruch auf mindestens 20 Urlaubstage in der 5 Tageweche (= vier Wochen).

Bitte beachten Sie ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes, wonach Mitarbeiter gem. § 5 Abs. 1c des Bundesurlaubsgesetzes einen Anspruch auf den vollen Jahresurlaub haben, wenn sie nach dem 1. 7. eines Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden in dem sie schon 6 Monate beschäftigt waren.

Dieser Anspruch kann gem. § 13 des Bundesurlaubsgesetzes aufgehoben werden, wenn tarifvertragliche Urlaubsregelungen im Arbeitsvertrag vereinbart wurden. Diese müssen dann aber konkret benannt sein, z.B. „Der Urlaubsanspruch richtet sich nach § 48 des BAT und beträgt bei Mitarbeitern unter 30 Jahren 26 Arbeitstage, bei Mitarbeitern zwischen 30 und 40 Jahren 29 Arbeitstage und bei Mitarbeitern ab dem 40. Lebensjahr 30 Tage, immer in der 5-Tageweche. Der Urlaubsanspruch beträgt 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Bei Langzeiterkrankungen verfällt gemäß einer Rechtsprechung des EuGH der Erholungsurlaub nicht mehr nach Ablauf des Übertragungszeitraums. Ob sich der Schutz automatisch auf den gesetzlichen Mindesturlaub beschränkt ist noch nicht vom Bundesarbeitsgericht entschieden. Daher wird eine einzelvertragliche Begrenzung dringend empfohlen.

Kündigung:

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind im § 622 BGB geregelt. Diese können Sie verlängern, aber nicht verkürzen.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende von beiden Seiten gekündigt werden (= Kündigungsregelung in den meisten Tarifverträgen).

§ 622

Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Weitere Musterarbeitsverträge auf Nachfrage:

- Arbeitsvertrag auf Abruf
- Kapazitätsorientierter Arbeitsvertrag
- Vertrag „Freier Mitarbeiter“
- Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag

Herausgeber

DBfK Südost e.V.
Referat Ambulante Dienste
und Beratung
Romanstraße 67
80639 München
Tel. (089) 179970-0
E-Mail: suedost@dbfk.de