

Das Kündigungsgespräch

Richtig kündigen
in 50 x 2 Minuten

heragon

© 2010 Heragon Verlag GmbH
1. Auflage 2010

Sofortwissen kompakt: Das Kündigungsgespräch
Richtig kündigen in 50 x 2 Minuten
ISBN 978-3-941574-20-5

Printed in Germany

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Heragon Verlag GmbH
Postfach 1702
D-79017 Freiburg
Internet: www.heragon.de
E-Mail: info@heragon.de

Alle Titel auch für
Ihr iPhone. Suchen
Sie im App Store nach
„heragon“!

Schriftliche Arbeitsverträge

In vielen kleinen Unternehmungen waren schriftliche Arbeitsverträge früher die Ausnahme: Das Arbeitsverhältnis wurde mündlich besprochen und per Handschlag besiegelt. Für beide Seiten hatte ein solcher formloser Arbeitsvertrag eine hohe Bestandsgarantie. Arbeitgeber und Arbeitnehmer hielten sich an Verfahrensweisen und Regelungen, ohne dass diese je ausdrücklich verhandelt worden wären.

Das Kündigungsgespräch | www.heragon.com

Schriftliche Arbeitsverträge

Eine mündliche Vertragsvereinbarung ist keineswegs als minderwertig anzusehen, denn sie beruht auf Vertrauen. Es können Absprachen über die Vergütung, spezielle Arbeitsbedingungen und sonstige Vertragsbestandteile getroffen werden. Wenn es hierüber allerdings später zum Streit kommt, wird die Beweisführung schwierig und der Prozessverlauf ist ungewiss. Deshalb ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag heute meist die Regel.

Das Nachweisgesetz

Nach der neuen Gesetzeslage haben Arbeitnehmer nach vier Wochen Zugehörigkeit zu einem Unternehmen Anspruch auf die Ausfertigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages.

Das Nachweisgesetz von 1995 verpflichtet alle Arbeitgeber dazu, bei neuen Beschäftigungsverhältnissen ab einem Monat Mitarbeit eine Niederschrift auszufertigen.

Was muss darin enthalten sein?

Das Kündigungsgespräch | www.heragon.com

Das Nachweisgesetz

Das Nachweisgesetz fordert, dass im Arbeitsvertrag folgende Fakten stehen müssen:

- Namen und Anschriften der Vertragsparteien
- Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Tägliche Arbeitszeit
- Arbeitsort
- Bezeichnung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes
- eventuelle Zulagen
- Dauer des Jahresurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweise auf Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen.

Mündliche Arbeitsverträge

Auch wenn ein Beschäftigungsverhältnis ohne schriftlichen Arbeitsvertrag wirksam werden kann, ist ein solcher anzuraten. Das hat vor allem damit zu tun, dass ein schriftlicher Vertrag mehr Gewicht hat als ein mündliches Versprechen – vor allem in den Augen jüngerer Menschen. Hier wird ein allgemeiner Wertewandel erkennbar, bei dem ein mündlich gegebenes Ehrenwort weniger gilt als ein schriftlich formulierter Vertrag.

Das Kündigungsgespräch | www.heragon.com

Mündliche Arbeitsverträge

Gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist der Abschluss eines Arbeitsvertrages nur bei Berufsausbildungsverträgen. Bei minderjährigen Lehrlingen müssen sie außerdem von den Eltern oder Erziehungsberechtigten unterschrieben werden. Der Gesetzgeber will auf diese Weise Ausbildungsverhältnisse besonders schützen. Schriftlich fixiert werden müssen außerdem befristete und zweckgebundene Arbeitsverhältnisse.

Die ortsübliche Vergütung

Nach § 612 BGB wird für den Fall, dass keine Vergütungsvereinbarung getroffen wurde, das in der Branche ortsübliche Entgelt und die damit verbundenen Nebenregelungen zugrunde gelegt – oder es wird ein Tarifvertrag als Grundlage genommen.

Das Kündigungsgespräch | www.heragon.com