

Merkblatt

Abschluss von Arbeitsverträgen

– Tipps für die Personalarbeit –

Wie in unserem Merkblatt „Neugestaltung unserer Arbeitsvertragsformulare“ bereits ausgeführt, bestehen die Arbeitsverträge zukünftig aus zwei Teilen, die zu kombinieren sind: Den allgemeinen Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer im Einzelhandel (abgespeichert auf der Homepage in der Rubrik Arbeitsverträge unter Ziff. I) sowie den unter Ziff. II abgespeicherten Arbeitsverträgen (Deckblättern).

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf diese Deckblätter:

Beim Abschluss von Arbeitsverträgen gibt es viele Fragen zu beantworten. Die uns in der Praxis am häufigsten gestellten Fragen beantworten wir in diesem Merkblatt. Zudem wird in diesem Merkblatt auch die Systematik unserer neuen Vertragsmuster erläutert.

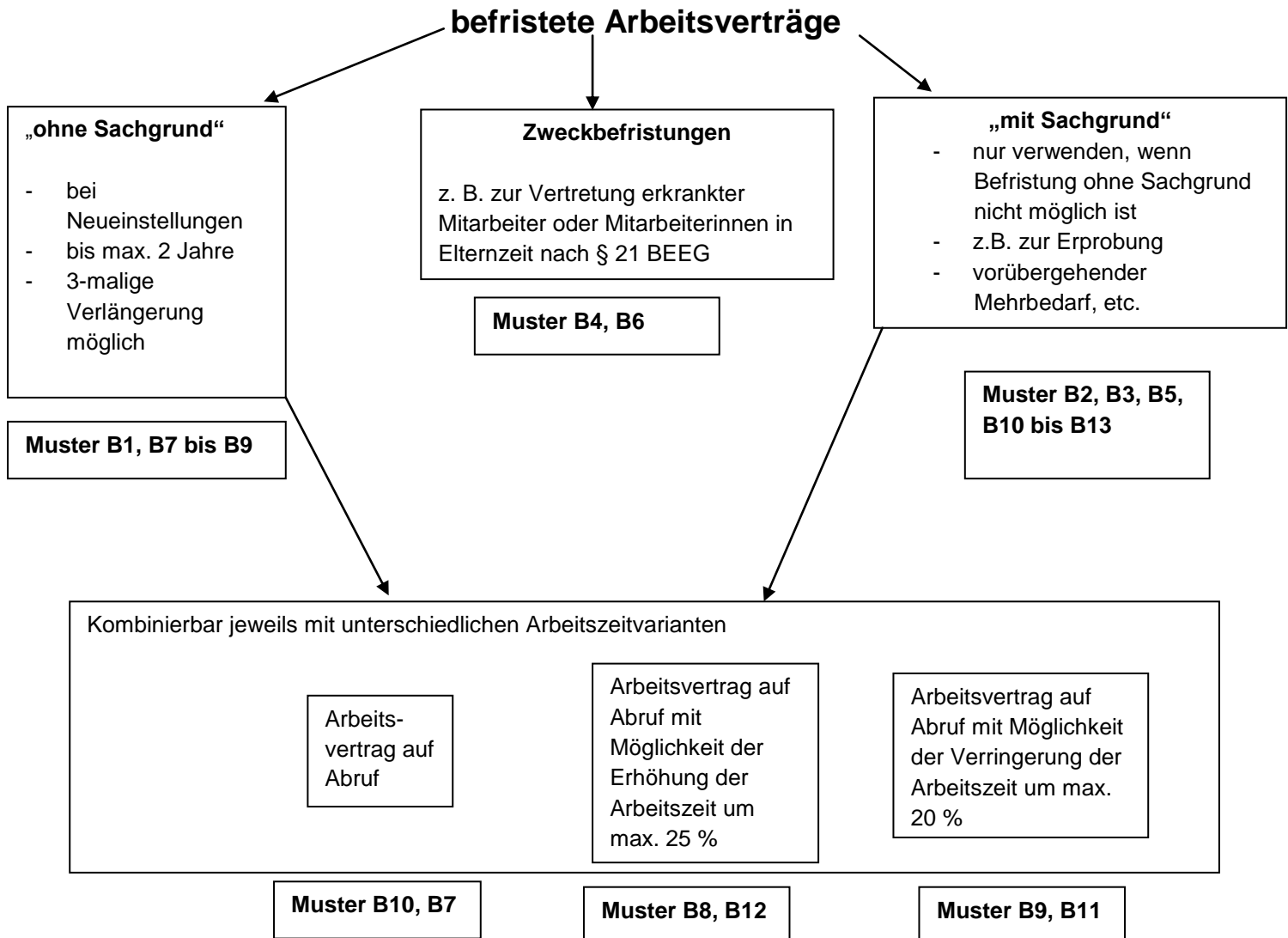
I. Abschluss eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrages?

Zunächst müssen Sie für sich die Frage beantworten, ob Sie einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag abschließen möchten. Wegen der erleichterten Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist jedenfalls bei Neueinstellungen zunächst ein befristeter Arbeitsvertrag zu empfehlen.

II. Welche befristeten Arbeitsverträge enthält unsere Homepage?

Bei Befristungen unterscheidet man bekanntlich zwischen solchen ohne Sachgrund und solchen mit Sachgrund, wobei bei Befristungen mit Sachgrund noch die sogenannten Zweckbefristungen zu unterscheiden sind.

Im nachfolgenden Schema geben wir Ihnen zunächst einen Überblick über die sich auf unserer Homepage im internen Teil in der Rubrik „Arbeitsverträge“ unter II. aufgelisteten Vertragsmuster:



A. Befristete Verträge ohne sachlichen Befristungsgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG):

Soweit ein Mitarbeiter in Ihrem Hause noch nie beschäftigt gewesen war, also weder befristet noch unbefristet – und sei es nur für wenige Tage – können Sie grundsätzlich einen befristeten Vertrag ohne Sachgrund verwenden. Dieser Vertragstypus für **Neueinstellungen** ist für eine Dauer von **bis zu zwei Jahren** zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch eine höchstens dreimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Dies bedeutet, dass Sie theoretisch einen Arbeitsvertrag ohne Sachgrund (insgesamt) viermal für jeweils sechs Monate befristen können.

Bei Unternehmensneugründungen ist eine Befristung von bis zu vier Jahren mit mehrfacher Verlängerung möglich.

Wenn Sie eine Befristung ohne Sachgrund zunächst für eine kürzere Zeit als zwei Jahre abgeschlossen haben und dann verlängern wollen, nutzen Sie bitte hierzu unser Vertragsformular *„Zusatzvereinbarung über die Verlängerung des zeitbefristeten Arbeitsvertrages nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“*. Bitte beachten Sie dabei unbedingt, dass diese Zusatzvereinbarung keine inhaltlichen Änderungen des bisherigen Arbeitsvertrages enthalten darf, da ansonsten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Wollen Sie insoweit Änderungen vornehmen, müssen Sie dies entweder vor Abschluss der Zusatzvereinbarung tun oder danach. In Zweifelsfällen sollten Sie hier unbedingt Rücksprache mit uns halten.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch:

Ein Ausbildungsverhältnis bei Ihnen ist kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 TzBfG. Dies bedeutet, dass Sie auch nach einem Ausbildungsverhältnis noch eine Befristung ohne Sachgrund abschließen können.

B. Befristete Verträge mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG):

Diesen Vertragstypus können Sie mit allen Arbeitnehmern abschließen, die zuvor schon einmal bei Ihnen beschäftigt waren. Wirksamkeitsvoraussetzung dieser Befristung ist das Vorliegen eines Sachgrundes, wie z.B. die Erprobung des Mitarbeiters, ein vorübergehender Mehrbedarf oder die Vertretung erkrankter Mitarbeiter.

C. Zweckbefristungen:

Bedeutsam in der Praxis sind auch die sogenannten Zweckbefristungen, bei denen es sich um einen Unterfall der Befristungen mit Sachgrund handelt. Muster hierzu finden Sie in den Verträgen B4 und B6.

Hier geht es in erster Linie um den in der Praxis wichtigen Fall der Vertretung einer Mitarbeiterin während des Mutterschutzes oder in der Elternzeit bzw. die Vertretung von langzeiterkrankten Mitarbeitern.

Nach § 21 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ist eine Befristung gerechtfertigt, wenn Arbeitnehmer zur Vertretung für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit oder aber für die hierfür erforderliche Einarbeitungszeiten eingestellt werden soll. Der entscheidende Vorteil dieses Vertrages ist, dass nach § 21 Abs. 4 des Gesetzes der Arbeitgeber den befristeten Vertrag unter Einhaltung einer Sonderkündigungsfrist von drei Wochen, frühestens jedoch zum Ende der Elternzeit kündigen kann, wenn die Elternzeit des/der Vertretenen ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und er/sie dies dem Arbeitgeber mitgeteilt hat.

D. Alternativen bei der Arbeitszeitregelung:

Insbesondere bei der Arbeitszeitregelung sind vielfältige Fallgestaltungen möglich. Unsere Arbeitsverträge sehen daher standardmäßig keine festen Arbeitszeiten in der Woche vor, sondern eine Durchschnittsarbeitszeit, bei der Sie den Bezugszeitraum (Monat/Quartal/Jahr) wählen können. Diese Vertragsgestaltung hat für Sie den Vorteil, dass Sie Mitarbeiter in einzelnen Wochen auch einmal mehr arbeiten lassen können als vereinbart oder auch weniger.

Zusätzliche Flexibilität gewinnen Sie mit dem Abschluss eines sog. Arbeitsvertrages auf Abruf (vgl. dazu unsere Muster B7 bis B12 sowie unser Merkblatt Hinweise zum Arbeitsvertrag auf Abruf). Bei diesem Vertragstypus vereinbaren Sie die Arbeitszeit entsprechend dem Arbeitsanfall unter Zahlung einer monatlich gleichbleibenden (sog. verstetigten) Vergütung. Bei diesem Vertrag muss eine bestimmte Dauer der durchschnittlichen wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit festgelegt werden. Hierauf sollten Sie **unbedingt achten, da ansonsten kraft Gesetzes eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gilt.**

Ist die Dauer der täglichen Arbeitszeit an den tatsächlichen Arbeitstagen nicht festgelegt, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen. Wie bei der Wochenarbeitszeit kann aber auch hier eine kürzere Zeit vereinbart werden.

Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Anders als die beiden anderen Eckwerte (durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche und Mindestarbeitszeit pro Tag) kann diese Frist vertraglich nicht herabgesetzt werden.

Kombinieren können Sie diese Arbeitsverträge auf Abruf auch mit der Möglichkeit, die Arbeitszeit um bis zu 25 % zu erhöhen (vgl. Vertragstypus B8 und B12) oder um bis zu 20 % zu reduzieren (vgl. Vertragstypus B9 und B11).

In beiden Fällen müssen Sie jeweils nur die Arbeitszeit vergüten, die Sie auch tatsächlich zusätzlich bzw. verringert abgerufen haben.

E. Nachfolgend nun noch eine kurze Übersicht zu den Musterverträgen auf der Homepage:

a. Befristete Vertragsmuster:

1. Zeitbefristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund (AV B1-OT)

Diesen Vertrag sollten Sie bei allen befristeten Neueinstellungen verwenden.

2. Zeitbefristeter Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund (AV B2-OT)

War der Arbeitnehmer dagegen bei Ihnen schon einmal beschäftigt, ist eine Befristung nur noch möglich, wenn Sie hierfür einen Sachgrund haben, etwa einen vorübergehenden betrieblichen Bedarf, z.B. aus Anlass von Inventuren oder Saison-Schlussverkäufen oder bei Erledigung bestimmter Projekte.

3. Zeitbefristeter Arbeitsvertrag zur Erprobung im Anschluss an die Berufsausbildung (AV B3-OT)

Dieses Muster sollten Sie nur verwenden, wenn der Mitarbeiter vor der Ausbildung bei Ihnen schon einmal beschäftigt war, also keine Neueinstellung vorliegt. In diesem Fall können Sie mit diesem Vertrag eine bis zu sechsmonatige Befristung zur Erprobung eines Auszubildenden vereinbaren. Wichtig ist dabei, dass sich der Arbeitsvertrag unmittelbar an die Ausbildung anschließt, also keine zeitliche Lücke entsteht. Dem wurde bereits im Vertragstext Rechnung getragen.

4. **Zweckbefristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung** eines anderen Arbeitnehmers (**AV B4-OT**)

Dieses Vertragsmuster kann typischerweise verwendet werden, wenn es um die Vertretung eines langzeiterkrankten Mitarbeiters geht.

5. **Zeitbefristeter Arbeitsvertrag** für Arbeitnehmer im Einzelhandel **nach § 21 BEEG (AV B5-OT)** und **Zweckbefristeter Arbeitsvertrag** für Arbeitnehmer im Einzelhandel **nach § 21 BEEG (AV B6-OT)**

Diese Verträge können Sie verwenden, wenn es um Vertretungen von Mitarbeitern in Elternzeit, während des Mutterschutzes bzw. für in diesem Fall erforderliche Einarbeitungszeiten geht.

Während das Muster AV B5-OT eine reine Zeitbefristung enthält, sieht der Vertrag AV B6-OT ein automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses mit der Zweckerreichung, nämlich der Rückkehr der vertretenen Arbeitnehmerin an ihren Arbeitsplatz, vor, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt dieser Rückkehr.

6. **Zeitbefristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund** für Arbeitnehmer im Einzelhandel mit **Anpassung der Einsatzzeit an den Arbeitsbedarf (AV B7-OT)** bzw. mit Möglichkeit der Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit (**AV B8-OT sowie AV B9-OT**)

Mit dem Muster AV B7-OT können Sie ein Abrufarbeitsverhältnis begründen, bei dem Sie die Einsatzzeiten spätestens vier Tage vor dem tatsächlichen Einsatz den Mitarbeitern mitteilen müssen. **Es ist darauf zu achten, eine fixe Wochenarbeitszeit festzulegen, da ansonsten die Gefahr droht, dass nach dem Gesetz 20 Stunden pro Woche als vereinbart gelten würden.** Für Einzelheiten dürfen wir insoweit auf unser Merkblatt „Arbeitsvertrag auf Abruf“ verweisen.

Kombinieren können Sie diesen Arbeitsvertrag mit der Anpassung der Einsatzzeit an den Arbeitsbedarf auch mit der Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit um bis zu 20 % (Vertragsmuster AV B9-OT) bzw. der Möglichkeit der Erhöhung der Arbeitszeit (AV B8-OT). Durch diese Vertragsmuster halten Sie sich als Arbeitgeber die Option offen, den Arbeitnehmer bis zu 25 % mehr zu beschäftigen als wöchentlich vereinbart bzw. bis zu 20 % weniger zu beschäftigen als vereinbart. In beiden Fällen ist dann nur die Arbeitszeit zu vergüten, die tatsächlich abgerufen wurde.

Bei einem Vertrag mit der Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit bedeutet dies also, dass Sie unter Umständen auch weniger bezahlen müssen als nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit an sich geschuldet.

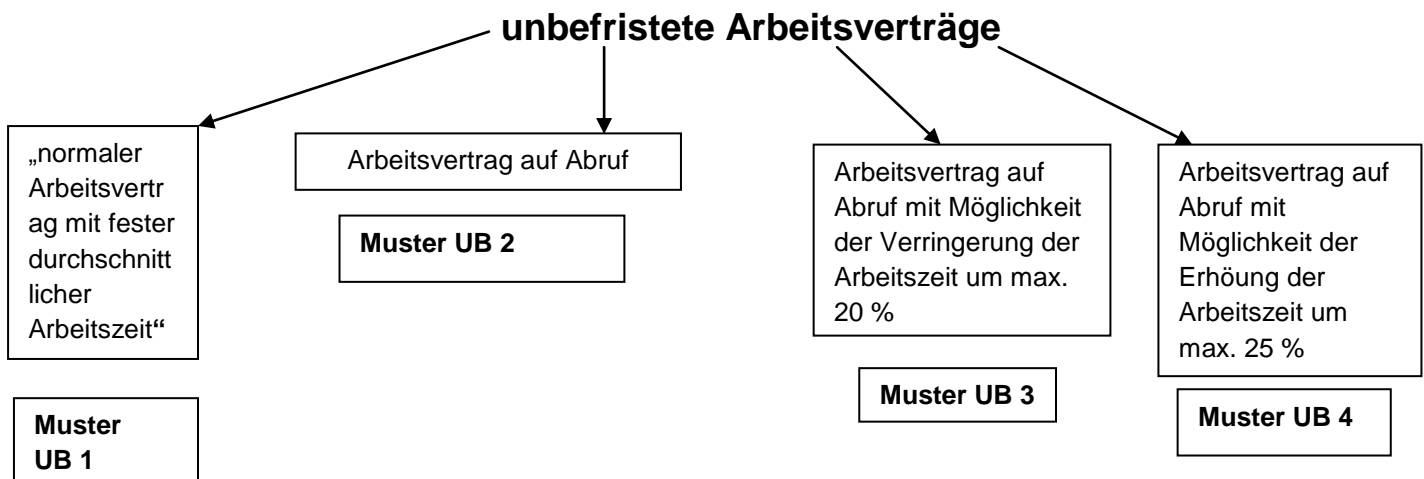
7. Zeitbefristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund (AV-B10-OT), jeweils mit Variante der Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit (AV B11-OT) sowie der Erhöhung der Arbeitszeit (AV B12-OT)

Diese Vertragsmuster entsprechen den oben unter Ziff. 6 genannten Mustern B7 bis B9-OT mit dem Unterschied, dass für die Befristung ein Sachgrund erforderlich ist, da keine Neueinstellung vorlag.

8. Schließlich ist unter dem Muster AV B13-OT noch ein befristeter Vertrag auf Abruf für flexible Aushilfen für die Dauer von bis zu drei Monaten enthalten.

b. unbefristete Vertragsmuster:

Ferner finden Sie auf unserer Homepage folgende unbefristete Vertragsmuster:



1. Normaler Arbeitsvertrag mit fester durchschnittlicher Arbeitszeit (UB 1):

Dieses Vertragsmuster sieht eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit vor und sollte insbesondere dann verwendet werden, wenn eine Befristung rechtlich nicht möglich ist (z. B. weil kein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegt oder eine sachgrundlose Befristung

wegen einer früheren Beschäftigung des Mitarbeiters ausscheidet). Der Vertrag sieht eine befristete Probezeit vor.

- 2. Arbeitsvertrag auf Abruf (Muster UB 2):**
- 3. Arbeitsvertrag mit Möglichkeit der Verringerung der Arbeitszeit um max. 20 % (Muster UB 3)**
- 4. Arbeitsvertrag auf Abruf mit Möglichkeit der Erhöhung der Arbeitszeit um max. 25 % (Muster UB 4)**

Diese Verträge unterscheiden sich von den oben unter E a. genannten Verträgen nur dadurch, dass sie (von der befristeten Probezeit abgesehen) unbefristet sind.

Bei Fragen zur für Ihr Unternehmen sinnvollsten Vertragswahl stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit zur Verfügung.

Stuttgart, im Mai 2019