

Arbeitsvertrag erstellen – gesetzliche Vorgaben, wichtige Klauseln & Musterformulierungen

Ein Ratgeberartikel von



Ausgezeichnete Beratung von erfahrenen Anwälten



Inhaltsverzeichnis

advocado stellt sich vor	3
1. Wissenswertes zum Arbeitsvertrag.....	4
2. Arbeitsvertrag erstellen: Was muss beachtet werden?	5
2.1 Inhaltsvorschriften eines Arbeitsvertrags.....	5
2.2 Empfehlenswerte Klauseln für einen Arbeitsvertrag.....	6
2.3 Unwirksame Klauseln.....	19
3. Tipp: rechtssichere Arbeitsvertrag-Erstellung durch juristische Expertise	21

advocado stellt sich vor

Ob der eigene Nachlass, Baupfusch oder fristlose Kündigung – avocado vermittelt ausgezeichnete Beratung von erfahrenen und spezialisierten Anwälten zu jedem Rechtsproblem. Durch unsere **kostenfreie Ersteinschätzung** bieten wir Ihnen immer eine schnelle und unverbindliche Orientierungshilfe.

Sofern eine weiterführende Betreuung notwendig ist, wird ein auf Sie zugeschnittenes Angebot mit detailliertem Leistungsumfang und zum transparenten Festpreis erstellt. Sie entscheiden selbst, ob Ihnen die kostenfreie Ersteinschätzung genügt oder ob Sie eine anwaltliche Betreuung in Anspruch nehmen wollen.

Focus-Money zeichnete avocado mit der höchsten Weiterempfehlungsquote im Bereich der Online-Rechtsberatung aus.





RECHTSBERATUNG-TIPP:

- ▶ Sie wollen einen Arbeitsvertrag erstellen und sichergehen, dass alle gesetzlichen Vorgaben erfüllt und alle verwendeten Klauseln rechtsgültig sind? Kontaktieren Sie uns für ein kostenfreies und unverbindliches Erstgespräch mit unserem [Anwalt für Arbeitsrecht](#).
- ▶ Im Rahmen dieses Erstgesprächs prüfen wir Ihre spezifischen Unternehmensanforderungen an einen Arbeitsvertrag und erläutern Ihnen die denkbaren Gestaltungsmöglichkeiten und wichtige Klauseln. Außerdem werden mögliche Fallstricke und etwaige Kosten transparent dargestellt. Sie entscheiden anschließend, ob Sie uns mit der Erstellung eines individuellen und rechtssicheren Arbeitsvertrags beauftragen.
- ▶ [Schildern Sie dafür bitte hier Ihr Anliegen](#).

1. Wissenswertes zum Arbeitsvertrag

Grundlage jedes Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitsvertrag. In diesem durch §§ 611–630 BGB geregelten Dienstvertrag sind alle Pflichten und Rechte beider Parteien definiert, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben. Um einen rechtsgültigen Arbeitsvertrag zu erstellen, ist eine fehlerfreie und rechtkonforme Formulierung wesentlicher Klauseln notwendig. Werden obligatorische Inhalte/Bestimmungen dabei nicht berücksichtigt, kann es zur Ungültigkeit des Arbeitsvertrags kommen.



Mündliche Arbeitsverträge als schnelle & unkomplizierte Übergangslösung:

Soll der Mitarbeiter so schnell wie möglich mit der Arbeit beim Unternehmen beginnen können, besteht die Option eines vorerst mündlich geschlossenen Arbeitsvertrags. Dieser dient allerdings nur als Übergangslösung und muss innerhalb einer gesetzlichen Frist von einem Monat schriftlich durch den Arbeitgeber fixiert werden.

Was Arbeitgeber beachten sollten, wenn sie einen Arbeitsvertrag erstellen, welche Klauseln obligatorisch sind und welche vermieden werden sollten, erläutern wir Ihnen im nächsten Kapitel.

2. Arbeitsvertrag erstellen: Was muss beachtet werden?

Wenn Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag erstellen, sind diese in der Gestaltungsfreiheit beschränkt. Zwar sind Arbeitsverträge formfrei und Arbeitgeber und -nehmer können selbst nach § 105 Gewerbeordnung (GewO) über den Abschluss und den Inhalt des Arbeitsvertrags entscheiden – allerdings sind dabei zahlreiche gesetzliche Vorschriften, Betriebsvereinbarungen oder ein anwendbarer Tarifvertrag zu beachten. Auch bezüglich verwendeter Vertragsklauseln gelten verschiedene gesetzliche Vorgaben, deren Missachtung zur Ungültigkeit einzelner Bestimmungen oder im schlimmsten Fall des gesamten Arbeitsvertrages führen kann.

Welche Inhaltsvorschriften eingehalten werden sollten, wenn man einen Arbeitsvertrag erstellen möchte, welche Klauseln unbedingt zu integrieren sind und auf welche verzichtet werden sollte, erklären wir Ihnen jetzt.

2.1 Inhaltsvorschriften eines Arbeitsvertrags

§ 2 Nachweisgesetz (NachwG) regelt, welche Informationen wesentlich für einen Arbeitsvertrag sind. So müssen folgende Inhalte auf jeden Fall aufgenommen werden, um einen rechtskonformen Arbeitsvertrag erstellen zu können:

- Name des Unternehmens, Geschäftsführer und Anschrift des Unternehmens (im Arbeitsvertrag dann Gesellschaft genannt),
- Name und vollständige Adresse des Arbeitnehmers (im Arbeitsvertrag dann Angestellter genannt),
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Arbeitsort oder – bei wechselnden Arbeitsorten – ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an wechselnden Orten beschäftigt werden kann,

- allgemein gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und
- Unterschrift des Arbeitgebers und -nehmers sowie das Datum und der Ort der Vertragsschließung.

Neben diesen grundlegenden Informationen gibt es viele weitere Klauseln, die berücksichtigt werden sollten, wenn Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag erstellen wollen.

2.2 Empfehlenswerte Klauseln für einen Arbeitsvertrag

Vertragsklauseln sind schriftlich standardisierte Textbestandteile eines Vertrags. Mithilfe dieser werden im Rahmen einer Arbeitsvertrag-Erstellung alle Absprachen und Vorgaben bezüglich des Arbeitsverhältnisses fixiert und grundlegende Bestimmungen des Arbeitsvertrages konkretisiert. Dabei erfüllen solche Klauseln bestimmte Regelungsziele, die sowohl für den Arbeitgeber als auch -nehmer vorteilhaft ausfallen müssen.

Im Optimalfall helfen die verschiedenartigsten Vertragsklauseln dabei, Streitpotentiale, Meinungsverschiedenheiten oder eine gegensätzliche Auslegung des Arbeitsvertrages zu vermeiden. Fehlerhaft formulierte, unvollständige oder nicht rechtskonforme Klauseln können allerdings das genaue Gegenteil bewirken und schlimmstenfalls sogar zur Nichtigkeit des gesamten Arbeitsvertrages führen.



HINWEIS:

Wenn Sie einen Arbeitsvertrag erstellen, sollte dieser nicht nur sämtliche bereits getroffene Absprache berücksichtigen, sondern auch Ihre zukünftigen Pläne für den Mitarbeiter. Nicht vertraglich festgehaltene Änderungen sind nämlich nur mit Hilfe eines Änderungsvertrages oder einer Änderungskündigung möglich und i. d. R. umständlich.

Alle relevanten Klauseln, die Sie berücksichtigen sollten, wenn Sie einen Arbeitsvertrag erstellen, stellen Ihnen wir Ihnen nun ausführlich in der Reihenfolge ihres Auftretens in einem Arbeitsvertrag vor. Für jede dieser Klauseln finden Sie zudem eine Muster-Formulierung. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass diese nur standardisierte Phrasen enthalten – da jedes Arbeitsverhältnis sehr individuell ist, sollten diese Formulierungen auf den spezifischen Sachverhalt zugeschnitten werden.

Vertragsdauer, Befristung & Probezeit

Um einen Arbeitsvertrag erstellen zu können, sollte im Vorfeld entschieden werden, ob ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen werden soll. Ein befristeter Arbeitsvertrag wird dann so formuliert, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Zeit oder zu einem festgelegten Zeitpunkt automatisch beendet wird – ohne dass eine Kündigung des Arbeitnehmers oder ein Aufhebungsvertrag notwendig ist.

Möchte der Arbeitgeber den Mitarbeiter auf unbestimmte Zeit einstellen, empfiehlt sich ein unbefristeter Arbeitsvertrag. In diesem Fall kann das Arbeitsverhältnis nur einvernehmlich über einen Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung beendet werden. Außerdem können Arbeitgeber und -nehmer eine Probezeit vereinbaren, wenn ein Arbeitsvertrag zu erstellen ist. So kann zum einen der Arbeitgeber u. a. Einsatz, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit des neuen Mitarbeiters erproben, während der Arbeitnehmer zum anderen u. a. Unternehmen, Arbeitsbedingungen und Kollegen kennenlernen kann. Werden die Erwartungen einer Seite nicht erfüllt, kann das Arbeitsverhältnis kurzfristig beendet werden.



MUSTER-FORMULIERUNG:

Unbefristet

„Das Arbeitsverhältnis beginnt am ... und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.“

Befristet

„Das Arbeitsverhältnis ist befristet und endet am ...“

Probezeit

„Die Probezeit beträgt ... Monate, beginnend ab dem 1. Arbeitstag.“

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zu den verschiedenen Arten von Kündigungen, deren Voraussetzungen und allen relevanten gesetzlichen Regelungen finden Sie in unserem Beitrag zum Thema [Kündigungsarten](#). Für nähere Informationen zur einvernehmlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, welche Anforderungen an einen Aufhebungsvertrag gestellt werden und welche vertragliche Regelungen sich hier anbieten, empfehlen wir Ihnen unseren Beitrag [Wie schreibe ich einen Aufhebungsvertrag?](#) Wie lange die Probezeit eines neuen Mitarbeiters dauern darf und welche Kündigungsfristen hier zu beachten sind, erläutern wir Ihnen in unserem Beitrag zum Thema [Gesetzliche Kündigungsfrist Probezeit](#).

Tätigkeitsbeschreibung

Auch das Tätigkeitsfeld des Arbeitnehmers kann durch den Arbeitgeber mittels einer Klausel beschrieben werden. Bei dieser sollte der Arbeitgeber jedoch nicht zu sehr ins Detail gehen. Je detaillierter er nämlich die Aufgaben des Arbeitnehmers im Rahmen der Arbeitsvertrag-Erstellung beschreibt, umso geringer wird dessen Aufgabenspannweite – also die Aufgaben, die der Arbeitnehmer übernehmen darf. Dadurch könnten ein flexiblerer Einsatz des Arbeitnehmers im Unternehmen und die Ausschöpfung besonderer Fähigkeiten und Fertigkeiten des neuen Mitarbeiters oder dessen Arbeitsleistung beeinträchtigt von vornherein werden.



MUSTER-FORMULIERUNG:

„Der Angestellte wird als Mitarbeiter im Bereich ... eingestellt. Die Gesellschaft behält sich vor, dem Angestellten unter Beibehaltung der Vergütung andere gleichwertige Arbeitsaufgaben zuzuweisen, soweit dies bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für den Angestellten zumutbar ist.“

Versetzungsklausel

Ist ein Arbeitsvertrag zu erstellen, kann mit der Integration einer Versetzungsklausel dem Arbeitgeber im Nachhinein gestattet werden, den Mitarbeiter z. B. an einen anderen Arbeitsort oder in eine andere Abteilung zu versetzen. Diese Klausel sollte allerdings nicht versteckt werden – ansonsten gilt diese als „überraschende Klausel“ und besitzt keine Rechtsgültigkeit. Auch diese Klausel sollte klar verständlich formuliert werden und die Interessen sowie persönlichen Umstände des Arbeitnehmers berücksichtigen. Findet beispielsweise eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers statt, hat die Versetzungsklausel gemäß § 307 BGB keine Gültigkeit.



MUSTER-FORMULIERUNG:

„Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer vorübergehend oder dauerhaft eine andere zumutbare und gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Macht der Arbeitgeber hiervon Gebrauch, so ist mindestens die bisherige Vergütung weiterzuzahlen. Arbeitsort ist ... Der Arbeitgeber behält sich außerdem vor, den Arbeitnehmer auch an einem anderen Ort einzusetzen, soweit dies dem Arbeitnehmer unter Abwägung der betrieblichen und persönlichen Belange zumutbar ist.“

Wöchentliche Arbeitszeit, Pausen & Überstunden

Die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers kann auf Grundlage einer Arbeitszeit-Klausel vertraglich geregelt werden. In dieser können sich beide Seiten auf eine wöchentliche Arbeitszeit einigen, die der Arbeitnehmer zu leisten hat. Auch eine Pausenregelung kann hinzugefügt werden – in der Regel wird festgelegt, dass Pausen nicht zur Arbeitszeit zählen. Hier kann aber auch anderes im Rahmen der Arbeitsvertrag-Erstellung vereinbart werden.

Möchte man einen individuellen Arbeitsvertrag erstellen, sollten dabei geleistete Überstunden stets durch Freizeit oder eine zusätzliche Vergütung durch den Arbeitgeber abgegolten werden. Nicht selten nutzen Arbeitnehmer, wenn Sie einen Arbeitsvertrag erstellen, eine Regelung, mit der die Überstunden durch das Gehalt abgegolten werden. Solch eine Klausel ist allerdings nicht rechtsgültig und sollte daher unbedingt vermieden werden.



MUSTER-FORMULIERUNG:

„(1) Der Angestellte stellt seine gesamte Arbeitskraft in den Dienst der Gesellschaft. Die Parteien gehen davon aus, dass die Arbeitsaufgaben eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens ... Stunden in Anspruch nehmen. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zumutbare Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten. Der Arbeitnehmer hat sich die Anzahl der jeweils erreichten Überstunden innerhalb von 14 Tagen nach Arbeitsleistung von ... schriftlich bestätigen zu lassen.“

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zu Pausen- und Ruhezeiten, inwiefern diese durch den Arbeitgeber vorgegeben werden dürfen und alle wichtigen Ausnahmen finden Sie in unserem Beitrag [Gesetzliche Pausenzeiten](#).

Höhe des Gehalts, Sonderzahlungen, Prämien und weitere Bestandteile des Arbeitsentgelts

Ist ein Arbeitsvertrag zu erstellen, sind auch Regelungen zur Vergütung des neuen Mitarbeiters zu berücksichtigen. So sollten in einer entsprechenden Klausel das monatliche Bruttogehalt und der Zeitpunkt dessen Auszahlung festgehalten werden. Auch Sonderzahlungen können hier vereinbart werden – sind keine Sonderzahlungen vorgesehen, ist auch dies bei der Arbeitsvertrag-Erstellung zu berücksichtigen.

Wird auf eine solche Klausel – aus welchen Gründen auch immer – verzichtet, kann der Arbeitnehmer im schlimmsten Fall die Vergütung beanspruchen, die einem Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines Tarifvertrages zustehen würde.



MUSTER-FORMULIERUNG:

„(1) Der Angestellte erhält ein monatliches Grundgehalt von 1.000 EUR brutto.

(2) Die Auszahlung des Monatsgehalts ist jeweils am Monatsletzten zu leisten.

(3) Ein Anspruch auf weitere Sonderzahlungen besteht nicht. Soweit die Gesellschaft solche Zahlungen leistet, geschieht dies freiwillig. Auch mehrfache Zahlungen begründen keinen zukünftigen Rechtsanspruch.“

Kündigungsfrist

Auch für Arbeitgeber und -nehmer verbindliche Kündigungsfristen sollten berücksichtigt werden, wenn ein Arbeitsvertrag zu erstellen ist. Hier besitzen beide Seiten etwas Gestaltungsspielraum, sofern die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen nicht unterschritten wird. Zu beachten ist allerdings, dass je länger der neue Mitarbeiter im Unternehmen tätig ist, sich auch die Kündigungsfrist verlängern wird. Werden bei der Arbeitsvertrag-Erstellung abweichende Fristen – d. h. längere Fristen als gesetzlich vorgesehen – vereinbart, so sind sie für beide Seiten bindend.

Verzichten Arbeitgeber und Arbeitnehmer hingegen auf eine solche Klausel, greifen automatisch die gesetzlichen Kündigungsfristen. Wird eine geringere Frist als gesetzlich vorgesehen in den Arbeitsvertrag aufgenommen, so hat der Arbeitnehmer gute Erfolgsaussichten, sich gegen eine etwaige Kündigung mithilfe einer Kündigungsschutzklage juristisch zu wehren.



MUSTER-FORMULIERUNG:

„(1) Nach Ablauf der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende des Kalendervierteljahres. Innerhalb der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 14 Tagen.

(2) Soweit sich die von der Gesellschaft zu beachtenden Kündigungsfristen in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängern, gilt diese Verlängerung auch für vom Angestellten ausgesprochene Kündigungen.“

LINK-TIPP: Ausführliche Informationen zu den von Arbeitgeber und -nehmer im Rahmen einer Kündigung zu beachtenden Fristen finden Sie in unserem Beitrag zu den [Kündigungsfristen](#).

Urlaub

Ist ein Arbeitsvertrag zu erstellen, sollte auch der jährliche Urlaubsanspruch des neuen Mitarbeiters berücksichtigt werden. Der Gesetzgeber gibt in diesem Zusammenhang einen jährlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden vor – arbeitet der neue Mitarbeiter mehr oder weniger, ergibt sich ein entsprechend anderer Urlaubsanspruch. Selbstverständlich kann im Rahmen der Arbeitsvertrag-Erstellung aber auch eine andere Regelung getroffen werden, sofern der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht unterschritten wird.



MUSTER-FORMULIERUNG:

„(1) Der Angestellte hat Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von ... Tagen pro Kalenderjahr.

(2) Eine Übertragung auf das Folgejahr findet nur im Falle einer ausdrücklichen Übertragungsvereinbarung statt und höchstens bis zum 31. März des Folgejahres. Der übertragene Urlaubsanspruch verfällt am 31. März des Folgejahres auch dann, wenn der Urlaub infolge einer Erkrankung nicht genommen werden kann.

(3) Erteilt die Gesellschaft Urlaub, wird damit zunächst bis zu dessen vollständiger Erfüllung der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt.“

LINK-TIPP: Nicht selten besteht bei einer Kündigung des Mitarbeiters Unklarheit über dessen Urlaubsanspruch – vor allem wenn die Kündigung innerhalb eines Kalenderjahres erfolgt. Alle in diesem Zusammenhang wichtigen Informationen finden Sie in unseren Beiträgen zu [Urlaubsanspruch nach Kündigung](#) und [Resturlaub bei Kündigung](#).

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Wird ein Arbeitnehmer krank oder erleidet einen Unfall und ist dadurch arbeitsunfähig, ist er verpflichtet, den Arbeitgeber zu informieren. Welche Fristen hierbei vom neuen Mitarbeiter einzuhalten sind, kann durch eine entsprechende Klausel geregelt werden, wenn ein Arbeitsvertrag zu erstellen ist. Zudem kann hier auch festgehalten werden, welche Folgen eine fehlende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat bzw. wie es sich mit der Lohnfortzahlung bei ärztlich attestierter Arbeitsunfähigkeit verhält.



MUSTER-FORMULIERUNG:

(1) Der Angestellte hat jede krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich der Gesellschaft anzuzeigen und ein ärztliches Attest vorzulegen.

(2) Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von 6 Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vergütungsfortzahlung solange zurückzubehalten, bis die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeht.“

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zu gesetzlichen Regelungen bezüglich der Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern und welche Zahlungsverpflichtungen Arbeitgeber in diesem Zusammenhang haben, finden Sie in unserem Beitrag zur [Arbeitsunfähigkeit](#).

Nebentätigkeit

Nicht gerade selten sind Nebentätigkeiten von Arbeitnehmern. Von daher empfiehlt es sich, eine auf diese bezogene Klausel zu berücksichtigen, wenn ein Arbeitsvertrag zu erstellen ist. In der Regel wird in diesem Zusammenhang vereinbart, dass solche Nebentätigkeiten dem Unternehmen anzuzeigen und von diesem zu genehmigen sind, wenn diese den Interessen der Gesellschaft nicht entgegensteht. Tätigkeiten für einen Wettbewerber des Unternehmens sind vom Gesetzgeber ausdrücklich nicht vorgesehen.



MUSTER-FORMULIERUNG:

„Will der Angestellte eine selbständige oder unselbständige bezahlte Nebentätigkeit aufnehmen, ist diese der Gesellschaft vor Tätigkeitsaufnahme anzuzeigen. Die Aufnahme der Nebentätigkeit ist nur zulässig nach vorheriger schriftlicher Genehmigung der Gesellschaft. Der Angestellte hat einen Anspruch auf unverzügliche Genehmigung, soweit keine berechtigten Belange der Gesellschaft entgegenstehen.“

Geheimhaltung

Je mehr Verantwortung Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens übernehmen, desto größer ist auch ihr Wissen über u. a. interne Vorgänge, Kunden und Geschäftsgeheimnisse. Um auszuschließen, dass solche vertraulichen Informationen an Dritte weitergegeben werden, empfiehlt sich die Aufnahme einer Verschwiegenheitsklausel im Rahmen der Arbeitsvertrag-Erstellung. Mit dieser verpflichtet sich der neue Mitarbeiter zum Stillschweigen gegenüber Dritten. Diese Klausel sollte auch die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses berücksichtigen.



MUSTER-FORMULIERUNG:

„Der Angestellte ist dazu verpflichtet, über alle Betriebs - und Geschäftsgeheimnisse sowie über Angelegenheiten, die die Gesellschaft als vertraulich bezeichnet hat, dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.“

Ausschlussfrist

Um auszuschließen, dass Arbeitnehmer arbeitsvertragliche Ansprüche wie u. a. Urlaubsabgeltung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Überstundenabgeltung auf unbestimmte Dauer geltend machen können, sollte eine Klausel zur Ausschlussfrist solcher Ansprüche berücksichtigt werden, wenn ein Arbeitsvertrag zu erstellen ist. So kann beispielsweise geregelt werden, dass alle Ansprüche, die aus dem Arbeitsvertrag erwachsen, nach Ablauf einer bestimmten Frist verfallen. Eine solche Ausschlussfrist ist dann allerdings für beide Seiten bindend.



MUSTER-FORMULIERUNG:

„Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen endgültig, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Davon ausgenommen sind Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung oder auf einer unerlaubten Handlung einer Vertragspartei beruhen.“

Wettbewerbsverbot

Auch an die Aufnahme des gesetzlichen Wettbewerbsverbots laut § 241 Abs. 2 BGB sollte gedacht werden, wenn ein Arbeitsvertrag zu erstellen ist. Dem Arbeitnehmer wird so untersagt, während des Arbeitsverhältnisses für einen Wettbewerber tätig zu werden und dem Unternehmen Konkurrenz zu machen. Verstößt der neue Mitarbeiter gegen diese Klausel, hat der Arbeitgeber nicht nur einen Anspruch auf [Schadensersatz](#) gegenüber dem Mitarbeiter, sondern kann ihn auch kündigen.

Um zu verhindern, dass das Wettbewerbsverbot endet, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt, sollte im Rahmen der Arbeitsvertrag-Erstellung auch ein nachträgliches

Wettbewerbsverbot berücksichtigt werden. Mithilfe einer entsprechenden Klausel kann sichergestellt werden, dass der Mitarbeiter dem Unternehmen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Konkurrenz machen darf.

Damit eine solche Klausel rechtsgültig ist, darf das Wettbewerbsverbot nicht länger als zwei Jahre dauern und muss mit einer Karrenzentschädigung verbunden werden. Der Arbeitgeber verpflichtet sich also im Gegenzug dazu, für jeden Monat, den das Wettbewerbsverbot dauert, eine monatliche Zahlung von mindestens der Hälfte des letzten Gehalts zu zahlen – auch Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Boni sind zu berücksichtigen. Wird eine solche Karrenzentschädigung nicht beachtet, ist das Wettbewerbsverbot unverbindlich – und der Arbeitnehmer kann frei entscheiden, ob er für einen Wettbewerber arbeitet oder die Entschädigung fordert.



MUSTER-FORMULIERUNG:

Gesetzliches Wettbewerbsverbot

„Der Arbeitnehmer darf ohne Einwilligung des Arbeitgebers weder ein Handelsgewerbe betreiben noch in dem Handelszweig des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen.“

Nachträgliches Wettbewerbsverbot

„1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von ... Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder in selbständiger, unselbständiger Stellung oder in sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit der Gesellschaft in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Weiterhin ist es ihm untersagt, für die Dauer von ... Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein solches Konkurrenzunternehmen zu errichten, zu erwerben oder sich hieran unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen.

2. Für die Dauer dieses nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes verpflichtet sich die Gesellschaft, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von ... % seiner innerhalb der letzten ... Monate vor seinem Ausscheiden durchschnittlich bezogenen monatlichen Vergütung zu zahlen. Diese Zahlung ist jeweils am ... eines Monats fällig.“

LINK-TIPP: Ausführlichere Informationen zum Wettbewerbsverbot, welche gesetzlichen Regelungen hier zu beachten sind und wie eine entsprechende Klausel rechtssicher gestaltet werden kann, finden Sie in unserem Beitrag zum [Wettbewerbsverbot für Arbeitnehmer](#).

Salvatorische Klausel

Ist ein Arbeitsvertrag zu erstellen und soll sichergestellt werden, dass ein durch fehlerhafte oder ungültige Klauseln teilweise unvollständiger oder undurchführbarer Vertrag aufrechterhalten wird, empfiehlt sich als vorbeugende Absicherung für diese Fälle die Aufnahme einer salvatorischen Klausel. Diese regelt, welche Rechtsfolgen eintreten, wenn sich verschiedene Klauseln als unwirksam oder undurchführbar erweisen.



MUSTER-FORMULIERUNG:

„Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der wirtschaftlichen Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben.“



► Sie möchten einen rechtssicheren und individuell auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen Arbeitsvertrag erstellen? Kontaktieren Sie uns für ein kostenfreies und unverbindliches Erstgespräch mit einem unserer spezialisierten Anwälte. [Schildern Sie dafür bitte hier Ihr Anliegen.](#)

2.3 Unwirksame Klauseln

Um eine unangemessene Benachteiligung von Arbeitnehmern durch Arbeitsverträge zu verhindern, sollten unangemessene oder versteckte Klauseln bei der Arbeitsvertrag-Erstellung vermieden werden. Um einen rechtssicheren Arbeitsvertrag erstellen zu können, sollten daher u. a. folgende Klauseln vermieden werden:

„Etwaige Überstunden werden nicht gesondert vergütet, sondern sind mit dem Gehalt abgegolten.“

Laut § 612 BGB bzw. § 3 ArbZG sind Überstunden des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber durch eine Vergütung oder eine Kompensation durch Freizeit abzugelten. Geschieht dies nicht, wird der Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitsvertrag-Erstellung unangemessen benachteiligt, wodurch solche und ähnliche Klauseln ungültig sind.

„Gegebenenfalls gewährte Fort- oder Weiterbildungskosten sind nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in voller Höhe zurückzuzahlen.“

Durch Weiterbildungen eines Arbeitnehmers profitiert i. d. R. nicht nur dieser, sondern auch das Unternehmen, bei dem der Mitarbeiter beschäftigt ist. Daher sind die Rückzahlung von

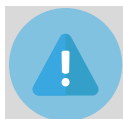
Fort- und Weiterbildungskosten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unrechtmäßig. Davon ausgenommen ist ausdrücklich der Fall, dass der Arbeitnehmer unmittelbar nach einer Fort- und Weiterbildung kündigt.

„Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich dazu, ab Beschäftigungsbeginn vier Jahre auf eine Schwangerschaft zu verzichten. Wird diese Pflicht nicht eingehalten, muss sie mit einer sofortigen Kündigung rechnen.“

Eine solche Klausel ist ungültig, da Arbeitgeber laut § 138 BGB sowie § 9 MuSchG nicht das Recht haben, sich in solche und ähnliche Privatangelegenheiten von Arbeitnehmern im Rahmen der Arbeitsvertrag-Erstellung einzumischen.

„Sonstige, in diesem Vertrag nicht vereinbarte Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer sind freiwillig und können jederzeit widerrufen werden. Auch wenn der Arbeitgeber sie mehrmals und regelmäßig erbringen sollte, erwirbt der Arbeitnehmer dadurch keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.“

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt umfasst meistens diverse Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder ein 13. Monatsgehalt. Wird in der Klausel allerdings nicht genau definiert, um welche freiwilligen Leistungen es sich konkret handelt, ist die Klausel unwirksam.



Rechtsicherer Arbeitsvertrag durch juristische Expertise:

Fehlerhafte oder falsch formulierte Klauseln oder arbeitsvertragliche Regelungen, die nicht rechtskonform sind oder den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, können dazu führen, dass einzelne Bestimmungen oder der gesamte Arbeitsvertrag ungültig sind. Für Arbeitgeber kann daraus ein enormes wirtschaftliches Risiko erwachsen – vor allem weil Arbeitnehmer bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen von Gerichten zumeist bevorzugt behandelt werden. Ein erfahrener und spezialisierter Anwalt kann hier Abhilfe schaffen und sicherstellen, dass alle gesetzlichen Vorgaben bezüglich Arbeitsverträgen und arbeitsvertraglicher Regelungen berücksichtigt und ungültige Klauseln ausgeschlossen werden. [Schildern Sie dafür bitte hier Ihr Anliegen.](#)

3. Tipp: rechtssichere Arbeitsvertrag-Erstellung durch juristische Expertise

Um einen Arbeitsvertrag zu erstellen, greifen Arbeitgeber nicht selten auf Muster-Arbeitsverträge zurück, da dies auf den ersten Blick als einfacher und kostengünstiger erscheint. Dabei sind solche Muster selten branchenspezifisch und berücksichtigen auch die individuellen Rahmenbedingungen von Unternehmen nicht. Auch fehlerhaft formulierte Klauseln oder ungültige Formulierung sind bei solchen Vorlagen nicht auszuschließen – ganz davon abgesehen, dass diese nur selten die aktuelle Rechtsprechung oder Gesetzesnovellierungen berücksichtigen. Um auszuschließen, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf einem ungültigen Arbeitsvertrag beruht oder Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und -nehmer zu finanziellen Einbußen des Unternehmens führen, ist ein rechtskonformer Arbeitsvertrag zu erstellen, der auf die individuellen Interessen und Bedürfnisse von Unternehmen und Mitarbeiter zugeschnitten ist.

Ein erfahrener und spezialisierter Anwalt kann hier helfen und sicherstellen, dass die individuellen Rahmenbedingungen Ihres Unternehmens und alle relevanten gesetzlichen Regelungen in Bezug auf Arbeitsverhältnisse Berücksichtigung finden. Zudem kann er Sie über die infrage kommenden Klauseln für einen rechtsgültigen Arbeitsvertrag informieren, damit verbundene Risiken erläutern und Ihnen alternative Regelungen vorschlagen. Bei Bedarf erstellt er zudem den Arbeitsvertrag und berät Sie auch über die Zeit des Vertragsschlusses hinaus – damit Sie bei etwaigen Rechtsstreitigkeiten mit dem Arbeitnehmer immer auf der sicheren Seite sind.

- ▶ Im Rahmen eines unverbindlichen und kostenfreien Erstgesprächs prüfen wir schon vor Beauftragung eines Anwaltes Ihre individuellen Unternehmensanforderungen an einen Arbeitsvertrag. Zudem informieren wir Sie transparent über alle gesetzlichen Anforderungen an Arbeitsverträge, mögliche Klauseln und damit verbundene Risiken. Auf Wunsch erhalten Sie anschließend ein individuelles Angebot für die Arbeitsvertrag-Erstellung mit ausführlicher Leistungsbeschreibung zum Festpreis. Sie entscheiden anschließend, ob Sie uns mit der Erstellung Ihres Arbeitsvertrages beauftragen.
- ▶ Schildern Sie dafür bitte kurz den zu erstellenden Arbeitsvertrag und welche Wünsche und Ziele damit verbunden sind. Alle in diesem Zusammenhang relevanten Unterlagen können Sie in unserem verschlüsselten System hochladen.
- ▶ [Hier können Sie Ihr Anliegen schildern.](#)

In 3 Schritten zu Ihrem Recht



1. Fall schildern

Schildern Sie uns kurz Ihren Fall und geben Sie Ihre Kontaktdaten an. Wir vereinbaren für Sie einen Termin mit unseren erfahrenen Anwälten.



2. Kostenfreie Ersteinschätzung

Unser Anwalt erläutert Ihnen Gesetzeslage, Ihre Rechten & Pflichten sowie die mit einem juristischen Vorgehen verbundenen Chancen & Risiken. Zudem schätzt er ein, ob es sich lohnt, juristische Hilfe in Anspruch zu nehmen.



3. Individuelles Angebot

Sollten Sie anschließend eine juristische Betreuung wünschen, erstellen wir Ihnen ein auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Angebot zum Festpreis.

Ihren Fall können Sie über folgende Wege einreichen:

- online auf www.advocado.de,
- telefonisch unter 0800 400 18 80 (kostenfrei).

Kontakt

advocado GmbH
Christian Sudoma
0800 400 18 80
service@advocado.de

