

Arbeitsvertrag - Muster und rechtliche Grundlagen

2. Januar 2013

Der [Arbeitsvertrag](#) ist von großer Bedeutung für das Arbeitsverhältnis: Die gegenseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers sind nämlich im Arbeitsvertrag (Anstellungsvertrag) geregelt. Dieser ist ein Unterfall des Dienstvertrags nach § 611 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Erfüllung der vertraglichen Leistungspflicht, die des Arbeitgebers die Zahlung der vereinbarten Vergütung. Daneben bestehen zahlreichen Nebenpflichten, die beim Arbeitnehmer aus seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber und beim Arbeitgeber aus seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer folgen.



Zu Ihrer Sicherheit: Machen Sie alles schriftlich!

Arbeitsverträge können zwar auch mündlich vereinbart werden. Aus Beweisgründen sollten die Verträge aber stets schriftlich geschlossen werden. Zudem kann die Einhaltung der Schriftform in einem einschlägigen Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgeschrieben sein.

Vorsicht! Befristen Sie stets schriftlich!

Ein befristeter Arbeitsvertrag muss in jeden Fall schriftlich geschlossen werden, § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Andernfalls entsteht automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Das Nachweisgesetz gilt immer

Selbst wenn ein Arbeitsvertrag nur mündlich vereinbart wird: Das Nachweisgesetz (NachwG) gilt immer! Daher hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses

- die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen
- die Niederschrift zu unterzeichnen und
- dem Arbeitnehmer auszuhändigen

Von daher ist es sinnvoll, von vornherein einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu vereinbaren, der den Anforderungen des NachwG genügt. In diesem Fall braucht der Arbeitgeber dem Mitarbeiter keine

Niederschrift auszuhändigen.

Zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 Abs. 1 NachwG gehören:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei Befristungen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- der Arbeitsort oder bei Bedarf ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der von ihm zu leistenden Tätigkeit
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit
- die vereinbarte Arbeitszeit
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- die Fristen für die [Kündigung](#) des Arbeitsverhältnisses
- einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

Expertenrat

Bei einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (400-€-Job, Mini-Job) muss zudem aufgenommen werden, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

Ist der Arbeitnehmer länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland eingesetzt, sind in der Niederschrift zusätzlich folgende Punkte aufzunehmen, § 2 Abs. 2 NachwG:

- die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit
- die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
- ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Entgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen
- die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers

Händigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer trotz wiederholter Aufforderung keine Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen aus, kann dieser an sich dem Arbeitgeber eine [Abmahnung](#) erteilen. Gerade zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses sollte das jedoch unterbleiben.

Was sonst noch in den Arbeitsvertrag hinein kann

Zusätzlich können im Arbeitsvertrag weitere wichtige Punkte wie etwa eine Probezeit und deren Dauer geregelt werden. Welche Punkte das im Einzelnen sind, richtet sich nach dem Einzelfall bzw. hängt auch davon ab, ob Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen gelten.

Praxis-Tipp

Die Regelungen im Arbeitsvertrag dürfen den Arbeitnehmer aber im Vergleich zu einer vorrangigen

kollektivrechtlichen Regelung (einschlägiger Tarifvertrag oder bestehende Betriebsvereinbarungen) keinesfalls benachteiligen. Erkundigen Sie daher im Zweifel beim Arbeitgeberverband, bei der Gewerkschaft oder einem Rechtsanwalt, ob ein Tarifvertrag für das Unternehmen Anwendung findet.

Inhaltskontrolle: Worauf die Gerichte Arbeitsverträge überprüfen

Standard-Arbeitsverträge und vorformulierten Arbeitsverträgen sowie Arbeitsvertragsklauseln sind in der Praxis meistens vorformuliert. Seit dem Jahr 2002 gilt dafür das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) nach §§ 305 ff. BGB.

Das bedeutet, dass die Arbeitsgerichte solche Arbeitsverträge und -vertragsklauseln einer gesetzlichen Inhaltskontrolle unterziehen, die nach dem 01.01.2002 geschlossen wurden. Die Gerichte überprüfen also, ob bestimmte, vom Arbeitgeber vorgegebene Klauseln ganz oder teilweise verboten sind, §§ 308, 309 BGB. So sind etwa nach § 309 BGB unwirksam

- das Verbot der Leistungsverweigerung durch den Arbeitnehmer (weil er beispielsweise kein Arbeitsentgelt erhält)
- der Ausschluss der Aufrechnung mit Gegenansprüchen
- der Haftungsausschluss bei grober Fahrlässigkeit
- eine zwingende Übernahme des Arbeitnehmers beim Arbeitgeberwechsel durch einen Betriebsübergang

Die Arbeitsgerichte haben hier viele Klauseln in Arbeitsverträgen für unwirksam erklärt. Speziell zur Verwendung von Vertragsstrafen und Ausschluss- bzw. Widerrufsklauseln hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) grundlegende Entscheidungen getroffen. Es daher für Sie - auch vor dem Hintergrund der sich immer weiter entwickelnden Rechtsprechung - besonders wichtig, dass Sie stets aktuelle Arbeitsverträge verwenden. Für die vor dem 01.01.2002 geschlossenen Arbeitsverträge verbleibt es bei der bisherigen richterlichen Inhaltskontrolle.

Expertenrat

Bei Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen findet keine gesetzliche Inhaltskontrolle statt. Wird im Arbeitsvertrag auf eine solche Regelung Bezug genommen oder der Inhalt eine Regelung ohne Abweichungen übernommen, unterliegt das also grundsätzlich nicht der Inhaltskontrolle. Eine Ausnahme gilt aber, wenn auf einen branchen- oder ortsfremden Tarifvertrag Bezug genommen wird, da dies eine überraschende - und damit unwirksame - Klausel darstellen kann.

Das passiert, wenn eine Klausel im Arbeitsvertrag unwirksam wird

Kommt ein Arbeitsgericht bei einem nach dem 01.01.2002 geschlossenen Arbeitsvertrag zu dem Ergebnis, dass eine dort enthaltene Klausel unwirksam ist, bleibt der restliche Arbeitsvertrag bestehen. Es wird also nur die jeweilige Klausel unwirksam, die einvernehmlich von den Parteien unter Berücksichtigung deren Interessenlage so zu ersetzen ist, dass diese dem gewünschten Sinn und Zweck des Vertrags möglichst nahe kommt.

Das passiert, wenn der gesamte Arbeitsvertrag unwirksam wird

Es kann sein, dass ein geschlossener Arbeitsvertrag insgesamt unwirksam wird, obwohl der Arbeitnehmer seine Tätigkeit bereits aufgenommen hat. Beispiele dazu sind die Anfechtung des Arbeitsvertrags durch eine Partei oder der Verstoß gegen ein gesetzliches Abschlussverbot (etwa mit einem Kind unter 14 Jahren). Hier ist grundsätzlich ein so genanntes faktisches Arbeitsverhältnis entstanden. Das bedeutet, sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können sich durch einfache Erklärung von der anderen Partei lösen, ohne dass eine [Kündigungsfrist eingehalten werden muss](#). Die in der Vergangenheit entstandenen Ansprüche (wie etwa Arbeitsentgelt, Urlaub o. Ä.) bleiben aber grundsätzlich bestehen.

Arbeitsvertrag Muster von A bis Z

Arbeitsverträge für die Geschäftsleitung und leitende Angestellte

[Dienstvertrag GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer](#)

[Dienstvertrag GmbH-Fremd-Geschäftsführer](#)

[Dienstvertrag Prokurist](#)

[Unbefristeter Vertrag für leitende Angestellte](#)

Arbeitsverträge für die unbefristete Vollzeitbeschäftigung

[Unbefristeter Arbeitsvertrag für Angestellte in Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Unbefristeter Arbeitsvertrag für Angestellte in Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Unbefristeter Arbeitsvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Unbefristeter Arbeitsvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in Unternehmen mit Tarifbindung](#)

Arbeitsverträge für die unbefristete Teilzeitbeschäftigung

[Arbeitsvertrag Mini-Job für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Arbeitsvertrag Mini-Job für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Unbefristeter Teilzeit-Arbeitsvertrag für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Unbefristeter Teilzeit-Arbeitsvertrag für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

Arbeitsverträge für die unbefristete Beschäftigung (Sonderfälle)

[Unbefristeter Abruf-Arbeitsvertrag für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Unbefristeter Abruf-Arbeitsvertrag für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Unbefristeter Job-Sharing-Arbeitsvertrag für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Unbefristeter Job-Sharing-Arbeitsvertrag für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

Arbeitsverträge für die befristete Beschäftigung (ohne Sachgrund)

[Befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Saisonarbeitsvertrag für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Saisonarbeitsvertrag für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

Arbeitsverträge für die befristete Beschäftigung (mit Sachgrund)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(Eigenart der Arbeitsleistung\) für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(Eigenart der Arbeitsleistung\) für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(Erprobung\) für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(Erprobung\) für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(gerichtlicher Vergleich\) für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(gerichtlicher Vergleich\) für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(im Anschluss an eine Ausbildung\) für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(im Anschluss an eine Ausbildung\) für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(Person des Arbeitnehmers\) für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(Person des Arbeitnehmers\) für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(Sonderfall Zweckbefristung\) für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(Sonderfall Zweckbefristung\) für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(Vertretung eines Arbeitnehmers\) für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(Vertretung eines Arbeitnehmers\) für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(vorübergehender betrieblicher Bedarf\) für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Befristeter Arbeitsvertrag mit Sachgrund \(vorübergehender betrieblicher Bedarf\) für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

Arbeitsverträge (Ausbildung)

[Arbeitsvertrag \(Praktikant\)](#)

[Arbeitsvertrag \(Volontär\)](#)

[Berufsausbildungsvertrag für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Berufsausbildungsvertrag für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

Sonderarbeitsverhältnisse und sonstige Beschäftigungsformen

[Arbeitsvertrag über einen Mini-Job im Privathaushalt](#)

[Heimarbeitsvertrag für Unternehmen ohne Tarifbindung](#)

[Heimarbeitsvertrag für Unternehmen mit Tarifbindung](#)

[Rahmenvertrag über freie Mitarbeit](#)