

**Kurzinfo: Arbeitsvertrag**

Im Nachweisgesetz ist der Mindestinhalt eines Arbeitsvertrages vorgeschrieben. Es ist zu empfehlen, die Grundlagen eines Vertrages schriftlich festzuhalten. Ein Schriftlicher Vertrag ist nicht vorgeschrieben, aber aus Gründen der Klarheit zu empfehlen.

Folgende Regelungen müssen aber mindestens schriftlich niedergelegt werden:

- ✓ **Name und Anschrift der Vertragsparteien**
- ✓ **Beginn des Arbeitsverhältnisses**
- ✓ **bei befristeten Arbeitsverhältnissen:**  
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und ggf. Grund der Befristung. Eine Befristung ist nur vor der Arbeitsaufnahme möglich - keine einseitige nachträgliche Befristungsmöglichkeit!
- ✓ **Regelungen zum Arbeitsort**
- ✓ **Beschreibung der geschuldeten Tätigkeit**  
(unabdingbar bei leistungsbezogener Vergütung)
- ✓ **Regelung des Arbeitsentgelts**  
Grundlohn/Gehalt, Zuschläge, Zulagen, Sonderzahlungen usw.  
Widerrufsvorbehalte sind nur eingeschränkt zulässig und in ihrer Wirkung fragwürdig. Der Hinweis auf die Freiwilligkeit der Zahlung beseitigt nicht den Anspruch, sondern besagt lediglich, dass der Anspruch freiwillig begründet wurde.)
- ✓ **vereinbarte Arbeitszeit**  
Flexibilisierungsmodelle über Arbeitszeitkonten sind möglich, erfordern aber eine präzise Regelung zum Abruf von Arbeit bzw. Freizeit.  
Für die Regel-Arbeitszeit gilt eine Obergrenze von 48 Arbeitsstunden pro Woche bei einer Sechs-Tage-Woche und einer Höchstarbeitszeit pro Arbeitstag von maximal 10 Stunden - Ausnahmen sind durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen möglich.
- ✓ **Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs**  
Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage, bezieht sich also auf die Sechs-Tage-Woche.
- ✓ **Hinweis auf die geltenden Kündigungsfristen**  
Ohne Regelung gelten die verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen und nur für den Arbeitgeber. Kleinbetriebe können die Verlängerung ausschließen.
- ✓ **Hinweis auf geltende Kollektivregelungen**  
Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder sonstige (allgemeine) Regelungen

Viele Arbeitgeber schließen keinen schriftlichen Arbeitsvertrag aus Bequemlichkeit oder in der irrigen Annahme, sich dadurch einen Vorteil zu verschaffen. Tatsächlich verschenkt der Arbeitgeber damit wesentliche Gestaltungsmöglichkeiten.

## **Sinnvolle Vertragsergänzungen**

### **Variabilität und Flexibilität:**

- Änderung von Art der Arbeit und/oder Einsatzort
- variable Arbeitszeit - Arbeitszeitkonto
- variable Vergütungsbestandteile

### **Kostenkontrolle**

- Gebrauch von Telefon, Internet, Dienstfahrzeug, Laptop usw.
- Auslagen bei Reisetätigkeit und Abrechnungsmodalitäten
- Überstunden (Abgeltung, Freizeitausgleich usw.)
- Kostensenkung durch Umwandlung von Entgeltbestandteilen
- Haftungsfragen, Zurückbehaltungsrechte usw.

### **Risikobegrenzung:**

- Befristungsoptionen (Zeit- und/oder Zweckbefristung)
- Freistellung und Urlaub bei Beendigung des Arbeitsvertrags
- Ausschlussfristen für vertragliche Ansprüche
- Mediationsklausel zur Vermeidung von Prozessen

### **Leistung sichern:**

- Weiterbildungsverpflichtung / Einsatz von Freizeit und Urlaub
- leistungsabhängige Vergütung
- Bewertung und Anpassung der Vergütung
- optimierte betriebliche Altersversorgung

### **Schutz vor Wettbewerb und Vertragsbruch:**

- Wettbewerbsverbot, Verschwiegenheit
- Vertragsstrafen und Schadensersatz
- Freistellungs- und Anrechnungsvorbehalt bei Kündigung

### **Sonstiges:**

- Vollständigkeitsklausel
- Formerfordernisse für ergänzende Absprachen