

Arbeitsvertrag

Arbeitsvertrag (Deutschland)

MUSTERBERICHT mit Beispieldaten. Alle Klauseln sind erfunden und stammen aus keinem Kundenvertrag.

Dieser Bericht ist eine KI-gestützte Informations- und Auffälligkeitsprüfung. Er stellt keine Rechtsberatung und keine Rechtsdienstleistung dar (Deutschland: RDG, Österreich: RAO). Der Wert "Prüfbedarf" bewertet die Auffälligkeit einer Regelung, nicht ihre Rechtswirksamkeit.

7.2
von 10

Hoher Prüfbedarf

2 hoher Prüfbedarf · 3 auffällig · 2 Hinweise

Zusammenfassung

Unbefristeter Arbeitsvertrag in Vollzeit nach deutschem Recht. Hoher Prüfbedarf besteht bei der pauschalen Abgeltung aller Überstunden und bei der Rückzahlung von Fortbildungskosten. Die Kündigungsfrist ist für beide Seiten unterschiedlich lang, das Wettbewerbsverbot enthält keine Entschädigung, die Ausschlussfrist ist kurz. Probezeit, Urlaub und Vergütung liegen im üblichen Rahmen.

Befunde

HOHER PRÜFBEDARF

DE · Klausel

Alle Überstunden mit dem Gehalt abgegolten

§ 4 Abs. 3 · § 307 BGB

"Mit dem monatlichen Bruttogehalt sind sämtliche Über- und Mehrarbeitsstunden abgegolten."

Die Klausel nennt keine Obergrenze, aus dem Vertrag lässt sich also nicht ablesen, wie viel Mehrarbeit mit dem Gehalt vergütet sein soll. Pauschale Abgeltungsklauseln dieser Art hat das Bundesarbeitsgericht wiederholt am Transparenzgebot gemessen; Regelungen dazu finden sich in § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Hier besteht erhöhter Prüfbedarf.

Prüfhinweis: Klärung mit der Gegenseite, wie viele Überstunden im Monat mit dem Gehalt abgegolten sein sollen.

HOHER PRÜFBEDARF

DE · Kosten

Rückzahlung von Fortbildungskosten ohne Staffelung

§ 9 Abs. 2 · § 307 BGB

"Scheidet der Arbeitnehmer innerhalb von 36 Monaten nach Abschluss einer Fortbildung aus, hat er die Kosten vollständig zu erstatten."

Der Betrag bleibt über die gesamten 36 Monate gleich hoch und erfasst jedes Ausscheiden, unabhängig vom Grund. Rückzahlungsklauseln sind in der Rechtsprechung häufig Gegenstand von Auseinandersetzungen, insbesondere wenn sie nicht zeitanteilig abschmelzen. Die wirtschaftliche Auswirkung kann erheblich sein.

Prüfhinweis: Diesen Punkt vor Unterzeichnung prüfen und bei Bedarf rechtlich beraten lassen.

Unterschiedlich lange Kündigungsfristen

§ 12 Abs. 1 · § 622 Abs. 6 BGB

"Der Arbeitnehmer kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende kündigen. Für den Arbeitgeber gelten die gesetzlichen Fristen."

Die Frist für den Arbeitnehmer ist deutlich länger als die gesetzliche Frist des Arbeitgebers, die bei vier Wochen beginnt. § 622 Abs. 6 BGB regelt, dass für den Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf als für den Arbeitgeber. Die Regelung weicht vom gesetzlichen Leitbild ab.

Prüfhinweis: Klärung mit der Gegenseite, welche Kündigungsfrist für beide Seiten gelten soll.

Wettbewerbsverbot ohne Entschädigung

§ 14 · § 74 HGB

"Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu werden."

Der Vertrag enthält keine Zusage einer Entschädigung für die Dauer des Verbots. Regelungen zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot und zur Karenzentschädigung finden sich in §§ 74 ff. HGB; eine fehlende Entschädigung ist dort ein zentraler Punkt. Das Verbot ist zudem weder örtlich noch fachlich eingegrenzt.

Prüfhinweis: Klärung mit der Gegenseite, ob das Verbot gewollt ist und wie es ausgestaltet sein soll.

Kurze Ausschlussfrist mit Schriftform

§ 15 · § 309 Nr. 13 BGB

"Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden."

Zwei Monate sind kurz, der gesetzliche Mindestlohn ist nicht ausgenommen, und verlangt wird die Schriftform. Zu Ausschlussfristen in Formularverträgen gibt es umfangreiche Rechtsprechung; zur Form finden sich Regelungen in § 309 Nr. 13 BGB, zum Mindestlohn in § 3 MiLoG.

Prüfhinweis: Vergleich mit marktüblichen Konditionen sinnvoll; bei Bedarf rechtlich beraten lassen.

Probezeit im gesetzlichen Rahmen

§ 3 · § 622 Abs. 3 BGB

"Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. In dieser Zeit kann mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden."

Dauer und Frist entsprechen dem Rahmen, den § 622 Abs. 3 BGB für die Probezeit vorsieht. Kein erhöhter Prüfbedarf.

Prüfhinweis: Kein besonderer Prüfhinweis.

Urlaub über dem gesetzlichen Minimum

§ 7 · § 3 BUrlG

"Der Arbeitnehmer erhält einen Erholungsurlaub von 28 Arbeitstagen im Kalenderjahr."

Bei einer Fünftagewoche liegt der gesetzliche Mindesturlaub bei 20 Arbeitstagen (§ 3 BUrlG). 28 Tage liegen darüber und sind marktüblich.

Prüfhinweis: Kein besonderer Prüfhinweis.

Was offen bleibt

Was sich aus dem vorliegenden Dokument nicht klären ließ, etwa fehlende Anlagen oder Angaben.

- § 2 verweist auf eine Stellenbeschreibung in Anlage 1, die nicht beiliegt. Welche Aufgaben geschuldet sind, lässt sich daher nicht prüfen.
- Die variable Vergütung in § 5 hängt an einer Zielvereinbarung, die nicht vorliegt.
- Ob ein Tarifvertrag gilt, geht aus dem Dokument nicht hervor.

Fragen an die Gegenseite

Sachliche Fragen, mit denen sich unklare oder auffällige Punkte vor der Unterschrift klären lassen.

1. Wie viele Überstunden im Monat sind mit dem Gehalt abgegolten?
2. Wird der Rückzahlungsbetrag für Fortbildungen über die Bindungsdauer gestaffelt?
3. Welche Kündigungsfrist soll für beide Seiten gelten?
4. Ist das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gewollt, und mit welcher Entschädigung?
5. Können Anlage 1 und die Zielvereinbarung vor der Unterschrift vorgelegt werden?