

# Michael Grigorieff, LL.M.

Anwalt - Lawyer - Avocat

Stand Februar 2013

## **Checkliste Arbeitsvertrag für Arbeitnehmer**

### **Allgemeiner Hinweis zur Verwendung dieser Checkliste**

Bei vertragsrechtlichen Einzelfragen empfehlen wir eine juristische Beratung. Diese Checkliste ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Sie ist nur eine Orientierungshilfe und gibt Anregungen, wie die typische Interessenlage zwischen den Parteien sachgerecht ausgeglichen werden kann. Sie ersetzt keine sorgfältige und eigenverantwortliche Prüfung im Einzelfall. Die Haftung - auch für leichte Fahrlässigkeit - ist ausgeschlossen. Falls Sie auf der Suche nach einem individuellen Vertrag sind, dann wenden Sie sich bitte an den Anwalt Ihres Vertrauens. Ein sachgerechter und umfassender Vertrag kann grundsätzlich helfen, zukünftige Auseinandersetzungen zu vermeiden.

**Der Arbeitsvertrag muss nicht schriftlich geschlossen werden. Bitte achten Sie aber darauf, dass zumindest die für Sie günstigen Regelungen schriftlich vereinbart werden. Dies gilt insbesondere für folgende Regelungen:**

- x Höhe des Gehalts und der Zahlungsmodalitäten, Vergütung von Überstunden
- x wöchentliche Arbeitszeit
- x Urlaubstage > gesetzlich garantierter Mindesturlaub
- x Bonusvereinbarungen und sonstige Vergünstigungen, z.B. Firmenwagen
- x Tätigkeitsbeschreibung<sup>1</sup>
- x Arbeitsort<sup>2</sup>
- x Umfang von Nebentätigkeiten

**Hier weitere Bereiche, die typischerweise im Arbeitsvertrag geregelt werden,**

- x Probezeit nur, wenn ausdrücklich vereinbart
- x Arbeitsverhinderung, Arbeitgeber kann ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab ersten Tag verlangen
- x Pflicht zur Verschwiegenheit

**Folgendes bitte beachten, wenn Sie einen bestehenden Vertrag ändern, z.B. wenn Sie von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln wollen,**

- x Sicherung bereits erworbener Ansprüche, z.B. aufgrund einer betrieblicher Altersversorgung
- x Sicherung zukünftiger Ansprüche, z.B. an Leistung und Qualifikation geknüpfte Gehaltserhöhungen

**Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses können für Sie folgende Regelungen von besonderer Bedeutung sein,**

- x Ausschluss- und Verfallfristen
- x Wettbewerbsverbote

<sup>1</sup> So wissen Sie grundsätzlich, was zu Ihrem Verantwortungsbereich gehört und was nicht.

<sup>2</sup> So wissen Sie in aller Regel, ob Sie mit einer Versetzung an einen anderen Ort rechnen müssen oder nicht.