

Unterschrieben und trotzdem unwirksam: Diese Klauseln im Arbeitsvertrag halten oft nicht

Welche Formulierungen in Arbeitsverträgen regelmäßig vor Gericht scheitern und wie du sie erkennst

„Das steht so im Vertrag, also gilt das.“ Diesen Satz hören viele Beschäftigte, wenn sie eine Regel infrage stellen.

Nur weil du unterschrieben hast, ist nicht jede Klausel wirksam. Arbeitsverträge sind meist vorformulierte Bedingungen, und die darf der Arbeitgeber nicht so gestalten, dass sie dich unangemessen benachteiligen.

Dieses Freebie zeigt dir die Klauseln, die besonders oft unwirksam sind, von zu kurzen Ausschlussfristen bis zur doppelten Schriftformklausel.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 307 Abs. 1 BGB

Vorformulierte Vertragsklauseln sind unwirksam, wenn sie dich unangemessen benachteiligen. Das gilt auch, wenn eine Klausel nicht klar und verständlich ist.

§ 305b BGB

Was du mit deinem Arbeitgeber individuell absprichst, hat Vorrang vor den vorformulierten Klauseln im Vertrag.

§ 622 BGB

Legt die gesetzlichen Kündigungsfristen fest. Kürzere Fristen sind im Arbeitsvertrag nur in engen Ausnahmen erlaubt.

§ 3 MiLoG

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Eine Ausschlussfrist darf den Mindestlohn deshalb nicht erfassen.

§ 106 GewO

Der Arbeitgeber darf Inhalt, Ort und Zeit der Arbeit nur nach billigem Ermessen bestimmen und nur, soweit der Vertrag das nicht schon festlegt.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Deinen Arbeitsvertrag vollständig lesen, auch das Kleingedruckte am Ende.
- ☐ Alle Fristen markieren, nach denen Ansprüche verfallen sollen.
- ☐ Die Klausel zu Überstunden suchen und prüfen, ob eine Obergrenze genannt ist.
- ☐ Nachsehen, ob Nebentätigkeiten pauschal verboten werden.
- ☐ Die vereinbarten Kündigungsfristen mit den gesetzlichen Fristen vergleichen.
- ☐ Mündliche Zusagen deines Arbeitgebers mit Datum und Inhalt notieren.
- ☐ Bei Zweifeln den Vertrag prüfen lassen, bevor ein Anspruch verfällt.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Beträgt die Ausschlussfrist in meinem Vertrag mindestens drei Monate?
- 2 Nimmt die Ausschlussklausel den Mindestlohn ausdrücklich aus?
- 3 Steht bei der Überstundenklausel, wie viele Stunden mit dem Gehalt abgegolten sind?
- 4 Wird jede Nebentätigkeit verboten, auch wenn sie meine Arbeit nicht berührt?
- 5 Darf der Arbeitgeber laut Vertrag meinen Arbeitsort beliebig ändern?
- 6 Gibt es eine doppelte Schriftformklausel, und habe ich mündliche Absprachen getroffen?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Ausschlussfristen von wenigen Wochen, etwa „Ansprüche verfallen nach 2 Wochen“.
- ✗ Ausschlussklauseln, die den Mindestlohn nicht ausnehmen.
- ✗ „Alle Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten“ ohne konkrete Obergrenze.
- ✗ Ein pauschales Verbot jeder Nebentätigkeit.
- ✗ Kündigungsfristen, die kürzer sind als im Gesetz vorgesehen.
- ✗ Eine doppelte Schriftformklausel, die auch individuelle mündliche Absprachen aushebeln soll.

Schritt für Schritt

- 1 Fragwürdige Klauseln nicht einfach hinnehmen, nur weil du unterschrieben hast.
- 2 Offene Ansprüche wie Überstunden oder Lohn schriftlich geltend machen, bevor eine Frist abläuft.
- 3 Individuelle Absprachen festhalten, zum Beispiel per E-Mail mit Bestätigung.
- 4 Bei einer Nebentätigkeit prüfen, ob sie deine Arbeit oder Interessen des Arbeitgebers berührt.
- 5 Den Vertrag anwaltlich oder bei deiner Gewerkschaft prüfen lassen.

Wichtig zum Schluss

Eine unwirksame Klausel fällt in der Regel ersatzlos weg, und dann gilt das Gesetz. Gerade bei Ausschlussfristen und Überstunden lohnt sich ein zweiter Blick. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 2, Stichwort VERTRAG.