MANDANTEN-MERKBLATT

DR. THOMAS AUTZEN

STEUERBERATER

ARBEITSVERTRAG MIT VERWANDTEN/KINDERN

2026

INHALT

I. Nahe Angehörige

II. Anforderungen an den Arbeitsvertrag

1. Formale Pflichten
2. Vertragsfreiheit kontra Fremdvergleich
3. Durchführung der Mietverträge

III. Praxishinweise zum Arbeitsvertrag

1. Relevante Inhalte
2. Korrekte Durchführung
3. Lohnkonto und Abgaben
4. Aufzeichnungspflichten

IV. Arbeitsvertrag – Muster

Als Steuerpflichtiger dürfen Sie Ihre Rechtsverhältnisse so gestalten, dass Ihre Steuerbelastung möglichst gering ist. Arbeitsverträge mit nahen Angehörigen, wie z. B. mit Ihrem Ehe-/eingetragenem Lebenspartner oder Kindern, bieten Ihnen die Möglichkeit, Einkünfte auf diese zu verlagern. Auf diese Weise können Sie die Ausgaben steuermindernd (bei der Einkommensteuer und Gewerbesteuer) im Rahmen Ihres Betriebs als Ausgaben geltend machen. Andererseits muss der Angehörige als Arbeitnehmer die Einnahmen grundsätzlich versteuern. Der mitarbeitende Verwandte kann ihm Rahmen seines Anstellungsverhältnisses sämtliche Werbungskosten ansetzen. Einkommensteuer fällt aber z. B. bei Ihrem Kind nicht an, wenn es das steuerfreie Existenzminimum im Jahr nicht überschreitet.

Hinweis: Ob sich bei Ihnen ein Arbeitsvertrag mit Ihrem Ehepartner oder Kind lohnt, können wir gerne für Sie berechnen.

Verträge mit nahen Angehörigen werden im Rahmen von Betriebsprüfungen immer kritisch beleuchtet. Zum Teil werden sie aufgrund vermeidbarer Fehler bei der Durchführung steuerlich nicht anerkannt. Steuerrechtlich beanstandet werden z. B. solche Verträge, die unter Fremden in dieser Form nicht abgeschlossen und durchgeführt würden.

Hinweis: Wir bitten Sie deshalb, uns vor der Abfassung von neuen Verträgen mit nahen Angehörigen anzusprechen. Darüber hinaus sollten auch bestehende Verträge regelmäßig daraufhin überprüft werden, ob Änderungen durch die aktuelle Rechtsprechung oder aufgrund neuer Anweisungen der Finanzverwaltung erforderlich sind.

I. Nahe Angehörige

Nahe Angehörige sind insbesondere

- Verlobte,
- Ehepartner, eingetragene Lebenspartner,
- Eltern und Großeltern,
- Kinder und Enkel,
- Geschwister,
- Schwager/Schwägerin und Nichten/Neffen,
- Pflegeeltern und Pflegekinder.

Auch wenn sich Eheleute scheiden lassen, bleiben sie „nahe Angehörige“. Bei Verlobten erlischt die Angehörigeneigenschaft hingegen, wenn das Verlöbnis aufgehoben wird.

Hinweis: Die strengen Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Arbeitsverträgen zwischen nahen Angehörigen gelten nicht für Verträge zwischen zwei Personen, die in einem sog. eheähnlichen Verhältnis zusammenleben

II. Anforderungen an den Arbeitsvertrag

1. Formale Pflichten

Ein Arbeitsvertrag liegt vor, wenn Sie sich als Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer über die üblichen und wesentlichen Bestandteile eines Arbeitsvertrags geeinigt haben. Selbstverständlich dürfen nur gesetzlich zulässige Vereinbarungen getroffen werden; anderenfalls sind die Regelungen unwirksam.

Arbeitsverträge sind formlos, d. h. mündlich, gültig. Zu Beweiszwecken empfiehlt sich jedoch immer die Schriftform – und dies nicht nur für den Streitfall mit dem Finanzamt.

Hinweise: Der Arbeitsvertrag an sich kann formlos geschlossen werden. Fehlende Schriftform ist lt. Bundesverfassungsgericht allein kein Hindernis für die steuerliche Anerkennung von Verträgen zwischen nahen Angehörigen. Es muss eine Gesamtwürdigung auf Basis der festgestellten Tatsachen erfolgen. Die Schriftform ist aber immer ratsam. Verträge dürfen auf keinen Fall einfach „rückdatiert“ werden, da sonst zum einen der Vertrag nichtig ist und zum anderen ein Ermittlungsverfahren wegen Steuerhinterziehung droht. Eine mündliche Vereinbarung kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt schriftlich bestätigt werden.

Bei einem Arbeitsvertrag muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vertragsbedingungen (s. III) eines Arbeitsvertrags grundsätzlich in schriftlicher Form nach Beginn des Arbeitsverhältnisses aushändigen. Der Nachweis kann auch in Textform (papierlos) abgefasst und elektronisch übermittelt werden (z. B. per E-Mail), wenn das Dokument (z. B. als PDF) dem Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung des Nachweises auffordert, ihm einen Empfangsnachweis zu erteilen. Der Arbeitgeber sollte die Unterlagen wie auch den Empfangsnachweis zu Beweiszwecken archivieren.

Obige Formerleichterungen gelten z. B. nicht in der Bau- und Gaststätten-Branche.

Wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen in Schriftform will, muss der Arbeitgeber dieser Forderung nachkommen.

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ist die Schriftform zwingend.

2. Vertragsfreiheit kontra Fremdvergleich

Grundsätzlich besteht Vertragsfreiheit, d. h. die Vertragsparteien können alle rechtlich zulässigen Inhalte so festlegen, wie sie dies möchten. Steuerrechtlich ist dabei jedoch stets der bereits angesprochene Fremdvergleich zu beachten:

Hinweise: Ab dem 1.1.2026 gilt – auch für Arbeitsverträge mit Angehörigen – der allgemeine Mindestlohn in Höhe von 13,90 € brutto pro Zeitstunde. Parallel dazu wurde die monatliche Minijob-Verdienstgrenze auf 603 € angepasst (d. h. maximal 43,38 Stunden Arbeit pro Monat). Der Mindestlohn ist unabdingbar, so dass Ihr Ehepartner oder Ihr Kind als Arbeitnehmer auf den Mindestlohn nicht verzichten darf und kann.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es einige Branchen-Mindestlöhne. Diese werden von Gewerkschaften und Arbeitgebern in einem Tarifvertrag ausgehandelt und von der Politik für allgemeinverbindlich erklärt. Branchen-Mindestlöhne gelten dann für alle Betriebe der Branche – auch für die, die nicht tarifgebunden sind.

Sind Ihre Kinder unter 18 Jahren und ohne abgeschlossene Ausbildung, haben sie keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns.

Die Überlassung eines Dienstwagens zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung an die Ehefrau ist im Rahmen eines geringfügigen – zwischen Ehegatten geschlossenen – Beschäftigungsverhältnisses (Minijob gem. § 8 Abs.1 Nr. 1 SGB IV) fremdunüblich. Der Lohnaufwand und die hierauf beruhenden Abgaben sind keine Betriebsausgaben gem. § 4 Abs. 4 EStG.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass bei steuerlicher Anerkennung des Arbeitsvertrags mit Gestattung der Privatnutzung an

dem überlassenen Pkw durch die Ehefrau das Fahrzeug zum Betriebsvermögen des Ehemanns gehört. Dabei kommt es auf den Umfang der Nutzung des Fahrzeugs durch die Ehefrau im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses nicht an.

Ausschlaggebend für die Anerkennung eines Ehegatten-„Unterarbeitsverhältnisses“ (hier zwischen einem Obergerichtsvollzieher und seiner Ehefrau) ist die Würdigung aller objektiven Gegebenheiten. Bei einer nicht vollzeitigen Beschäftigung Angehöriger sind Unklarheiten bei der Wochenarbeitszeit für die steuerliche Anerkennung des Arbeitsverhältnisses unschädlich, wenn die konkrete Arbeitszeit des Angehörigen von den beruflichen Erfordernissen des Steuerpflichtigen abhängt und Unklarheiten deshalb auf die Eigenart des Arbeitsverhältnisses und nicht auf eine unübliche Gestaltung zurückzuführen sind. Aufzeichnungen betreffend die Arbeitszeit, z. B. Stundenzettel, dienen lediglich Beweiszwecken. Sie sind lt. Bundesfinanzhof für die steuerliche Anerkennung eines Arbeitsverhältnisses zwischen nahen Angehörigen daher nicht zwingend erforderlich.

3. Durchführung des Arbeitsvertrags

Wichtig ist, dass die vertraglich vereinbarten Rechte und Pflichten auch tatsächlich genauso durchgeführt werden, wie dies im Vertrag festgelegt wurde. Ein nach Form und Inhalt einwandfrei abgeschlossener Mietvertrag darf nicht nur „auf dem Papier“ existieren; er muss „gelebt“ werden.

Hinweise: Verträge sollten nie nur „zum Schein“ abgeschlossen werden. Zum einen erkennt das Finanzamt solche Verträge nicht an, zum anderen kann ein Ermittlungsverfahren wegen (versuchter) Steuerhinterziehung drohen. Eine Vereinbarung, wonach die eine Partei eine Zahlung zu leisten hat, für die die andere Partei nach ausdrücklicher Vereinbarung gerade keine Leistung erbringen muss, ist kein Austauschvertrag und damit auch Arbeitsvertrag. Schließen die Vertragsparteien den bewusst und gewollt auf die Vereinbarung einer solch einseitigen Leistungsverpflichtung gerichteten Vertrag dennoch unter der Bezeichnung „Arbeitsvertrag“ ab, handelt es sich um ein Scheingeschäft, das nichtig ist! Das heißt, der „Arbeitnehmer“ hat definitiv keinen Lohnanspruch. Geleisteter Lohn muss aber nicht zurückerstattet werden.

III. Praxishinweise zum Arbeitsvertrag

1. Relevante Inhalte

Zum elementaren Inhalt des Arbeitsvertrags gehören u. a.:

- der jeweilige Name und die jeweilige Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers;
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann oder seinen Arbeitsort frei wählen kann;
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistende Tätigkeit;
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung;
- die vereinbarte Arbeitszeit;
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs;
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage;
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Hinweise: Der Arbeitsvertrag ist gesetzlich definiert. § 611a BGB soll nach dem Willen des Gesetzgebers missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch „vermeintlich“ selbständige Tätigkeiten verhindern und die Rechtssicherheit der Verträge erhöhen. Dabei sind im Gesetzestext die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Abgrenzungskriterien schlagwortartig wiedergegeben. Falls der Vertrag und seine tatsächliche Durchführung sich widersprechen, kommt es gem. § 611a Satz 5 BGB für die rechtliche Einordnung als Arbeitsverhältnis auf die **tatsächliche Durchführung** des Vertragsverhältnisses an.

Der Arbeitgeber sollte alle in § 2 Abs. 1 NachwG aufgelisteten Anforderungen als „Checkliste“ bei der Erstellung des Arbeitsvertrags nutzen. Bei Nichtbeachtung des Nachweisgesetzes droht ein Bußgeld bis zu 2.000 € (s. auch IV).

2. Korrekte Durchführung

Um den Betriebsausgabenabzug der Lohnkosten nicht zu gefährden, sollten Sie dem nahen Angehörigen nicht mehr Lohn zahlen als Ihren übrigen Mitarbeitern in vergleichbaren Positionen (sog. betriebsinterner Vergleich) – auch wenn es sich z. B. nur um „Benzingutscheine“ handelt. Gibt es keine vergleichbare Position im Betrieb, müssen die Gehälter im Wesentlichen den Maßstäben anderer Arbeitgeber in der Region entsprechen.

Leistet der als Arbeitnehmer beschäftigte Angehörige unbezahlte Mehrarbeit über seine vertragliche Stundenzahl hinaus, steht dies der Annahme, das Arbeitsverhältnis sei tatsächlich durchgeführt worden, grundsätzlich nicht entgegen. Allerdings darf der Lohn nicht so gering sein, dass von einer Gegenleistung für die Arbeit nicht mehr die Rede sein kann. Hier ist auch der Mindestlohn zu beachten.

Hinweis: Die Vereinbarung eines unangemessen hohen Arbeitslohns allein berührt die steuerliche Anerkennung eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses dem Grunde nach nicht. Ist das Angehörigenarbeitsverhältnis im Übrigen steuerlich anzuerkennen, wird aber der überhöhte Anteil am Arbeitslohn nicht als Betriebsausgabe berücksichtigt

Weiterhin müssen Sie darauf achten, dass der Angehörige – wie ein fremder Arbeitnehmer – frei über die Lohnzahlung verfügen kann. Ausreichend ist bei einem Ehegatten-Arbeitsverhältnis, wenn Sie den Lohn auf ein beiden Ehepartnern zugängliches Konto (sog. Oder-Konto) überweisen.

Werden im Rahmen eines Ehegattenarbeitsverhältnisses Gehaltsansprüche des Arbeitnehmers teilweise zum Zweck betrieblicher Altersvorsorge in Beiträge für eine rückgedeckte Unterstützungskasse umgewandelt, ist die Entgeltumwandlung grundsätzlich am Maßstab des Fremdvergleichs zu messen. Ist die Barlohnumwandlung nicht unangemessen, sind die Beiträge für eine rückgedeckte Unterstützungskasse betrieblich veranlasst und ohne Prüfung

einer sog. Überversorgung von Ihnen als Arbeitgeber als Betriebsausgabe zu berücksichtigen.

Art und Umfang der geleisteten Tätigkeit sollten als Nachweis von Ihrem Ehepartner/Kind für das Finanzamt festgehalten werden (Zeiterfassung, Stundenzettel). Dies kann u. U. für den Ihnen obliegenden Nachweis gegenüber dem Finanzamt von Bedeutung sein, dass der Angehörige tatsächlich Arbeitsleistungen in dem vertraglich vereinbarten Umfang erbracht hat und es sich hier nicht um Familienhilfe handelt, die dem privaten Bereich zuzuordnen wäre.

Beispiele: Das FG Sachsen hat in einem Fall, in dem eine Zahnärztin ihren volljährigen Sohn mit eigenem Hausstand stundenweise in der Praxis beschäftigt hat, positiv für die Zahnärztin entschieden: Sie konnte durch den Nachweis über die vom Sohn tatsächlich geleistete Arbeit (Botengänge, Telefondienst etc.) und deren Zeitaufwand belegen, dass der Sohn in der Arztpraxis nicht auf einer familiären Grundlage, sondern auf einer steuerlich anzuerkennenden Leistungsaustauschbeziehung tätig geworden ist. Zwei Zahnarzthelferinnen bekundeten in diesem Zusammenhang zudem übereinstimmend, dass der Sohn die in der Aufgabenbeschreibung enthaltenen Tätigkeiten verrichtet hat und die Arbeitsleistung in dem vereinbarten Zeitumfang erbracht wurde.

In einem anderen Fall vor dem FG Nürnberg verlor eine Ärztin hingegen, weil sie die mündlich vereinbarte Putztätigkeit ihres Sohns (Schüler) nicht nachweisen konnte.

Hinweise: Im elterlichen Haushalt lebende Kinder, die von den Eltern erzogen und unterhalten werden, sind verpflichtet, den Eltern in einer ihren Kräften und ihrer Lebensstellung entsprechenden Weise in ihrem Hauswesen und Geschäft zu helfen. Jedoch können auch diese Kinder je nach Art und Umfang Leistungen auf arbeitsvertraglicher Grundlage im Unternehmen der Eltern erbringen.

Denken Sie auch daran, dass Sie mit Ihren Kindern, soweit diese unter 15 Jahre alt sind, aufgrund des Jugendarbeitsschutzgesetzes überhaupt keinen Arbeitsvertrag schließen dürfen. Dieses Verbot gilt auch für die Beschäftigung von Jugendlichen, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen. Jugendliche ab 15 Jahren dürfen unter bestimmten Rahmenbedingungen in den Schulferien für höchstens vier Wochen (20 Arbeitstage im Kalenderjahr) beschäftigt werden.

Eltern volljähriger Kinder, die im elterlichen Betrieb arbeiten und zugleich eine Erstausbildung oder ein Erststudium absolvieren, erhalten unabhängig von der Höhe der Einkünfte oder Bezüge des Kindes Kindergeld bzw. den Kinderfreibetrag. Kinder in der Zweitausbildung dürfen aber höchstens 20 Stunden/Woche arbeiten, um das Kindergeld/den Kinderfreibetrag nicht zu gefährden. Die Finanzverwaltung hat in den letzten Jahren viele Einzelfälle geregelt, was als Erstausbildung bzw. Erststudium gilt. Zu beachten ist aber immer die aktuelle Rechtsprechung der Finanzgerichte und des Bundesfinanzhofs.

Aktuell muss der Bundesfinanzhof darüber entscheiden, ob die Ausbildung als Rettungssanitäterin eine erstmalige Berufsausbildung ist und ob ein geringfügiges, betriebsbedingtes Überschreiten der 20-Stunden-Grenze im Einzelfall unschädlich sein kann.

Arbeitsverträge mit dem Ehepartner enden nicht automatisch mit der Trennung der Eheleute. Vielmehr muss der Ehepartner als Arbeitgeber u. U. lange Kündigungsfristen beachten. In einem Betrieb mit mehr als zehn Mitarbeitern gilt das Kündigungsschutzgesetz, so dass eine Kündigung nur aus verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Gründen zulässig ist. Eine Scheidung ist also kein Kündigungsgrund. Auf keinen Fall darf der Arbeitsvertrag eine Scheidungsklausel beinhalten, weil dies unter Fremden auch unüblich ist.

3. Lohnkonto und Abgaben

Als Arbeitgeber müssen Sie auch für den von Ihnen beschäftigten Ehepartner bzw. das Kind ein Lohnkonto einrichten und die Lohnsteuer nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen ermitteln. Dazu kommen Solidaritätszuschlag und u. U. Kirchensteuer. Sie müssen regelmäßig auch Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Grundsätzlich gilt auch bei Ferienjobs, die Sie mit Ihren Kindern vereinbaren, dass die gleichen Abgaben zu zahlen sind wie bei einem normalen Beschäftigungsverhältnis. Wer lediglich kurzfristig in den Ferien arbeitet, muss aus dieser Beschäftigung keinerlei Sozialversicherungsbeiträge zahlen, egal, wie hoch der Verdienst ist. Dies gilt jedoch nur, wenn der Job nicht länger als drei Monate (Arbeitswoche von mindestens fünf Tagen) am Stück oder 70 Arbeitstage (Arbeitswoche unter fünf Tagen) im laufenden Jahr ausgeübt wird.

4. Aufzeichnungspflichten

Im Arbeitszeitgesetz ist eine Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit geregelt. So muss grundsätzlich eine werktägliche Arbeitszeit von über acht Stunden aufgezeichnet werden. Laut Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus 2019 müssen Regeln dafür geschaffen werden, dass immer die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erfasst und dokumentiert wird. Eine gesetzliche Regelung ist bisher nicht erfolgt.

Das Bundesarbeitsgericht hat im Jahr 2022 entschieden, dass Arbeitgeber aufgrund des ihnen obliegenden Arbeitsschutzes und zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ein System einführen müssen, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst werden. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Messung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden einzuführen, muss nicht zwingend durch eine elektronische Zeiterfassung erfüllt werden.

Mit der Abzeichnung von Arbeitszeiterfassungen billigt der Arbeitgeber grundsätzlich eine dort dokumentierte Überstundenleistung des Arbeitnehmers, Vertrauensarbeitszeit schließt die Vergütung von Überstunden nicht aus.

Als Arbeitgeber haben Sie aber keine Aufzeichnungspflichten für Ihre im Betrieb arbeitenden Ehegatten, eingetragenen Lebenspartner, Kinder und Eltern nach dem Mindestlohngesetz. Dies gilt auch, wenn diese einen Minijob bei Ihnen haben.

IV. Arbeitsvertrag – Muster

Folgendes Muster können Sie benutzen und individuell ergänzen. Auch bei einem Minijob sollten Sie das Muster verwenden.

Arbeitsvertrag

Zwischen

Max Mustermann (im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Maria Mustermann (im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird Folgendes vereinbart.

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1.5.2026. Es wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Der Arbeitnehmer arbeitet als Bürohilfe im Handwerksbetrieb des Arbeitgebers in Musterstadt.

Die Tätigkeit umfasst den Telefondienst, das Schreiben der Rechnungen, Überwachung der Zahlungseingänge, Versendung der Mahnungen, Zusammenstellung der erforderlichen Unterlagen für den Steuerberater.

Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit monatlich ein Bruttogehalt von 1.400 €. Das Gehalt wird monatlich zum 3. des Monats auf das alleinige Konto des Arbeitnehmers überwiesen. Wie jeder andere Arbeitnehmer im Betrieb erhält auch Maria Mustermann monatlich einen Benzingutschein in der gesetzlich zulässigen Höhe von derzeit 50 €. Weihnachtsgeld wird freiwillig gezahlt und beträgt ein hälftiges Monatsgehalt und wird mit dem November-Gehalt fällig.

Die tägliche Arbeitszeit ist von Montag bis Freitag von 9 Uhr bis 13 Uhr.

Urlaubsanspruch besteht in gesetzlicher Höhe und beträgt 20 Arbeitstage. Der Urlaub wird in Absprache mit dem Arbeitgeber und den betrieblichen Belangen genommen.

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sind Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Parteien mit einer Frist von 14 Tagen ordentlich gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Fristen zur ordentlichen Kündigung. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers oder seitens des Arbeitnehmers muss schriftlich erfolgen. Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, muss er – wenn er sich gegen die Kündigung wehren will – innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.

Es existieren keine Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die für das Arbeitsverhältnis anzuwenden wären.

Im Übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis die gesetzlichen Regeln (z. B. Entgeltfortzahlungsgesetz im Krankheitsfall).

Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er eine schriftliche Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund von § 2 Abs. 1 Satz 1 Nachweisgesetz erhalten hat.

Musterstadt, den 22.4.2026

Unterschrift	Unterschrift
Arbeitgeber	Arbeitnehmer

Rechtsstand: 1.1.2026

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.