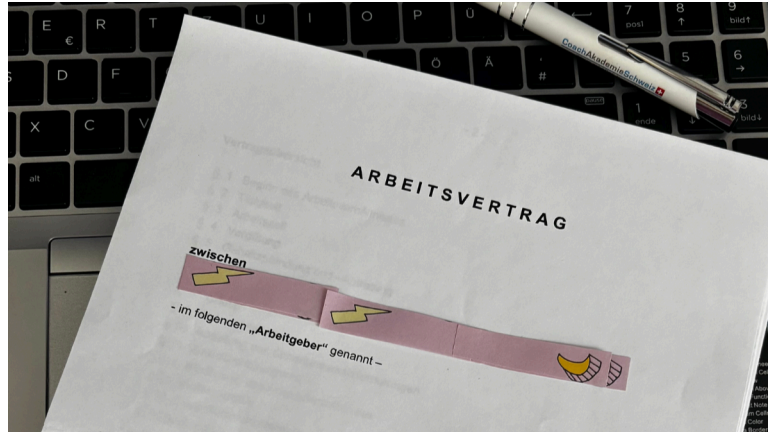


[✎ Artikel bearbeiten](#)[📊 Statistik anzeigen](#)[👁️ Beitrag anzeigen](#)

Eigene Aufnahme des besagten Vertrages

Von „WOW!“ zu schaurig. Fehler in Arbeitsverträgen, die KMU teuer zu stehen kommen - Teil 1



Karin Kühne Interim Office Management | Immobilien, Finanzen, HR | Systemischer Coach, weil hinter jedem Unternehmensproble...



2. Juni 2026

Warum diese Serie?

Als freiberufliche Office Managerin im KMU-Bereich ist man nicht selten das Schweizer Taschenmesser der Administration. Hier etwas aus dem Bereich HR:

Kürzlich ist ein realer Arbeitsvertrag aus dem KMU-Umfeld auf meinem Schreibtisch gelandet, zum Gegenchecken. Dabei ist mir aufgefallen, dass in 2026 immer noch Verträge aufgesetzt werden, die in Teilen sogar gesetzeswidrig sind. Aus meiner Berufserfahrung weiß ich: Das ist kein Einzelfall, sondern ein Muster.

Deshalb habe ich mich entschlossen, eine kleine Serie zu Fehlern in Arbeitsverträgen zu machen.

Fehler in Arbeitsverträgen entstehen meist nicht aus böser Absicht, sondern aus Unkenntnis darüber, wie man rechtssicher und gleichzeitig fair formuliert. Gerade in KMU, wo es selten eine eigene Rechtsabteilung gibt, landen Vertragsvorlagen im Einsatz, die über Jahre unverändert bleiben, aus dem Internet kopiert wurden oder spontan angepasst werden, weil es gerade einen unschönen Vorfall gab und man künftig auf der sicheren Seite sein möchte.

Diese Fehler haben Konsequenzen auf zwei Ebenen.

- Die sichtbare Ebene: rechtliche Angreifbarkeit

Einzelne Klauseln halten einer gerichtlichen Prüfung nicht immer stand oder werden im Streitfall einschränkend ausgelegt. Das bedeutet Unsicherheit, Aufwand und im schlechtesten Fall empfindliche Nachzahlungen. Nachzahlungen, die im Jahresbudget schlicht nicht vorgesehen waren.

● **Die unsichtbare Ebene: was es mit Menschen macht**

Ein Arbeitsvertrag ist das erste verbindliche Signal, das ein Unternehmen an einen neuen Mitarbeiter sendet. Wer bei genauerer Lektüre merkt, dass Klauseln einseitig zu seinen Lasten formuliert sind, verliert schon vor dem ersten Arbeitstag ein Stück Vertrauen.

Dieses Misstrauen schlägt sich nicht unmittelbar in der Buchhaltung nieder, aber es ist real: in Form von zurückgehaltener Leistung, Krankheitstagen, innerer Kündigung und Fluktuation. Kosten, die sich schwer budgetieren lassen, aber das Unternehmen langfristig mehr kosten als jeder Rechtsstreit.

Genau hier liegt der entscheidende Punkt: Wer Mitarbeitende wirklich gewinnen und halten möchte, beginnt nicht bei Benefits. Er beginnt beim Fundament. Einem Vertrag, der Fairness nicht nur verspricht, sondern auch abbildet.

Was diese Serie zeigt

In den nächsten Artikeln nehme ich anonymisiert konkrete Paragraphen aus diesem Vertrag unter die Lupe. Nicht als Rechtsberatung, sondern als Denkanstoß für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Alle genannten Normen sind im jeweils gültigen Gesetzestext öffentlich nachlesbar.

Für Arbeitgeber: Kleine Formulierungsveränderungen können große Wirkung haben, rechtlich und menschlich.

Für Arbeitnehmer: Wer weiß, worauf er achten kann, ist kein schwieriger Mitarbeiter. Er ist ein informierter.

💡 **Mich interessiert: Wann habt ihr zuletzt eure Vertragsvorlagen kritisch überprüft?**

Dies ist keine Rechtsberatung. Alle genannten Normen sind im jeweils gültigen Gesetzestext öffentlich einsehbar. Für individuelle rechtliche Fragen empfehle ich die Konsultation eines Fachanwalts für Arbeitsrecht. Auch IHK und HWK können wertvolle Unterstützung leisten.