

MERKZETTEL ZUM FREIEN GEBRAUCH

Arbeitsvertrag beim Berufseinstieg prüfen

Auf den nächsten Seiten stehen die Vertragspunkte, die beim ersten Arbeitsvertrag nach dem Studium am häufigsten für Fragen sorgen, dazu eine kurze Orientierung zu Gehaltsverhandlung und zur Entscheidung Master oder Direkteinstieg.

So nutzt du den Merkzettel

1. Drucke nur die Seiten ab Seite 2. Diese Anleitungsseite brauchst du nicht an der Wand.
2. Häng den Zettel dorthin, wo du schreibst, oder leg ihn vorn in die Mappe. Ein Merkzettel wirkt nur, wenn er im Blick ist.
3. Lies beim Überarbeiten einmal nur nach diesem Zettel durch den Text. Eine Regel pro Durchgang findet mehr als alle auf einmal.
4. Die Word-Datei darfst du kürzen und ergänzen: streich, was du sicher kannst, und trag deine eigenen Stolperstellen ein.

Wofür der Zettel gedacht ist

- Vor der Unterschrift, als Checkliste für den ersten eigenen Arbeitsvertrag.
- Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger ohne eigene Vergleichswerte aus früheren Verträgen.
- Beim Vergleich mehrerer Angebote, etwa Trainee-Programm gegen Direkteinstieg.

Was uns in der Korrektur dazu am häufigsten begegnet

- Eine Befristung ohne erkennbaren Sachgrund, die einfach so hingenommen wird.
- Eine Überstundenklausel, die pauschal „mit dem Gehalt abgegolten“ sagt, ohne eine Grenze zu nennen.
- Eine Gehaltsvorstellung ohne Tarif- oder Branchenvergleich dahinter, einfach nur eine Wunschzahl.

Wenn es darauf ankommt

Ob eine Vertragszusammenfassung oder ein Verhandlungstext wirklich klar formuliert ist, prüfen wir beim Lektorat und Korrekturat von: [korrektur.de](https://www.korrektur.de)

Diesen Merkzettel darfst du frei nutzen, anpassen und weitergeben. Erstellt von korrektur.de. Stand: September 2026.

Arbeitsvertrag beim Berufseinstieg prüfen

Ein Arbeitsvertrag ist keine Formalität: Jede Zeile gilt so, wie sie dasteht, nicht so, wie sie im Gespräch klang.

Die wichtigsten Vertragspunkte

Punkt	Worauf achten
Befristung	Steht ein Sachgrund im Vertrag (z. B. Vertretung, Projekt) oder ist die Befristung ohne Sachgrund? Ohne Sachgrund ist die Höchstdauer und die Zahl möglicher Verlängerungen gesetzlich begrenzt. Ohne Sachgrund ist eine Befristung zudem unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber schon einmal ein Arbeitsverhältnis bestand, etwa durch ein Praktikum oder eine Werkstudierendentätigkeit. Steht die Vertragsdauer klar mit Datum da, nicht nur als vage Formulierung wie „für die Projektlaufzeit“.
Probezeit	Die Probezeit darf gesetzlich höchstens sechs Monate dauern, oft wird ein kürzerer Zeitraum vereinbart. In dieser Zeit gilt meist eine kurze Kündigungsfrist von zwei Wochen, für beide Seiten. Was danach passiert, steht selten explizit im Vertrag: Nach Ablauf der Probezeit gilt automatisch die reguläre Kündigungsfrist des Vertrags. Der gesetzliche Kündigungsschutz ist davon unabhängig: Er beginnt erst nach sechs Monaten ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb, auch wenn die Probezeit kürzer war.
Kündigungsfrist	Steht eine konkrete Frist im Vertrag (z. B. vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende)? Ohne eigene Regelung gilt die gesetzliche Grundfrist. Gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dieselbe Frist, oder ist eine Seite einseitig länger gebunden?
Urlaubsanspruch	Der gesetzliche Mindesturlaub liegt bei 24 Werktagen auf Basis einer Sechs-Tage-Woche, das entspricht 20 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche. Viele Verträge geben mehr an (häufig 27 bis 30 Tage): Die vertragliche Zahl zählt, nicht nur der Richtwert.
Überstundenklausel	Nennt die Klausel eine Obergrenze, bis zu der Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind, oder steht dort ein pauschales „alle Überstunden inklusive“? Eine Klausel ohne Obergrenze ist rechtlich angreifbar. Trotzdem lohnt sich eine Nachfrage vor der Unterschrift, statt sich erst im Streitfall auf die Unwirksamkeit der Klausel zu berufen.
Arbeitszeit und Ort	Steht die wöchentliche Arbeitszeit als Zahl da, und ist der Einsatzort auf eine Adresse oder auf „im Bedarfsfall bundesweit“ festgelegt? Homeoffice-Regelungen gehören schriftlich in den Vertrag oder in eine Zusatzvereinbarung, nicht nur mündlich zugesagt.

Gehaltsverhandlung: Vorgehen statt Wunschzahl

- Branchen- und Tarifvergleich vor dem Gespräch: Gehaltsstudien des eigenen Studienfachs, Tarifverträge der Branche und Angaben aus Stellenanzeigen ergeben eine realistische Spanne.
- Eine Spanne nennen, keine feste Zahl: Der untere Wert muss tragbar sein, der obere Wert begründbar, etwa mit Praktika, Werkstudierendenzeit oder Zusatzqualifikationen.
- Nicht nur das Grundgehalt zählt: Urlaubstage, Weiterbildungsbudget, betriebliche Altersvorsorge und Homeoffice-Regelung gehören mit in den Vergleich.
- Eine Gehaltserhöhung nach der Probezeit vorab ansprechen, statt sie stillschweigend vorauszusetzen: Wurde eine Überprüfung in Aussicht gestellt, gehört sie in eine Notiz oder E-Mail, nicht nur in die Erinnerung.

Master, Trainee oder Direkteinstieg

Frage	Womit sich die Entscheidung stützen lässt
Master oder Direkteinstieg	Verlangen Zielpositionen in der eigenen Branche in der Praxis einen Master, oder zählt dort vor allem Berufserfahrung? Ein Blick in aktuelle Stellenanzeigen zeigt das oft deutlicher als eine allgemeine Einschätzung.
Trainee-Programm oder Direkteinstieg	Ein Trainee-Programm bietet mehrere Abteilungen und ein festes Ausbildungskonzept, meist bei etwas niedrigerem Einstiegsgehalt. Ein Direkteinstieg bringt schneller Verantwortung in einem festen Bereich. Beides ist mit Blick auf das eigene Ziel abzuwägen, nicht nach der ersten Reaktion.

Vor der Unterschrift

- Vertrag in Ruhe lesen, nicht am Rand eines Gesprächs unterschreiben.
- Bei unklaren Klauseln gezielt nachfragen, schriftlich um eine Ergänzung bitten statt mündlich auf eine Zusage zu vertrauen.
- Bei Unsicherheit eine Beratungsstelle oder, bei Gewerkschaftsmitgliedschaft, die zuständige Rechtsberatung einbeziehen.
- Eine Kopie des unterschriebenen Vertrags für die eigenen Unterlagen aufbewahren.

Merkzettel von korrektur.de, frei nutzbar. Stand: September 2026.