

Arbeitsverträge richtig gestalten – aktuelle Rechtsprechung

Isabelle Puhl
Rechtsanwältin

Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

30. November 2023

DENTONS

Inhaltsverzeichnis

- Teil 1: Einbeziehung-, Transparenz- und Angemessenheitskontrolle; überraschende Klauseln
- Teil 2: Anforderungen des Nachweisgesetzes
- Teil 3: Regelungen zu Arbeitsort und Arbeitszeit
- Teil 4: Regelungen zum Urlaub
- Teil 5: Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte
- Teil 6: Regelungen zur Anwendung von Tarifverträgen und Betriebsöffnungsklauseln
- Teil 7: Verschwiegenheitsverpflichtung
- Teil 8: Ausschlussfristen
- Teil 9: Befristung von Arbeitsverhältnissen

To-Do's im Vorfeld der Vertragsgestaltung

- ✓ Für welchen Mitarbeiterkreis soll der Arbeitsvertrag verwendet werden (z. B. gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte, leitende Angestellte)?
- ✓ Findet auf das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag unmittelbar und zwingend Anwendung (Tarifbindung von Unternehmen und Mitarbeiter, allgemeinverbindlicher Tarifvertrag) oder soll ein solcher durch eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag Anwendung finden?
- ✓ Stehen einzelnen vertraglichen Regelungen Rechte und Pflichten aus Betriebsvereinbarungen entgegen?



Ganzheitliche Betrachtung erforderlich

Teil 1: AGB-Kontrolle

- Einbeziehung
- Transparenzgebot
- Angemessenheitskontrolle
- Überraschende Klauseln

Teil 1: AGB-Kontrolle

Arbeitsverträge = AGB

Anwendbarkeit im Arbeitsverhältnis?

- (+): die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten sind angemessen zu berücksichtigen.

Definition von AGB erleichtert, da Arbeitnehmer als Verbraucher gelten.

- Eine vorformulierte Einzelbedingung genügt!
- AGB gelten als „gestellt“ weil Arbeitnehmer als Verbraucher gilt.

§ 305 BGB – Definition

„Allgemeine Geschäftsbedingungen sind alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrags stellt“

Teil 1: AGB-Kontrolle

Prüfungsreihenfolge

- ✓ **STUFE 1:** Einbeziehungskontrolle – Sind die Regelungen überhaupt wirksam in den Vertrag einbezogen worden?

Verbot der überraschenden Klausel, § 305c Abs. 1 BGB, z. B. rückwirkende Änderung des gesamten Arbeitsvertrags unter „Vertragsdauer“ (BAG vom 19.02.2014 – 5 AZR 920/12).

- ✓ **STUFE 2:** Wirksamkeitskontrolle – Ist die Vereinbarung in ihrer konkreten Ausgestaltung wirksam?

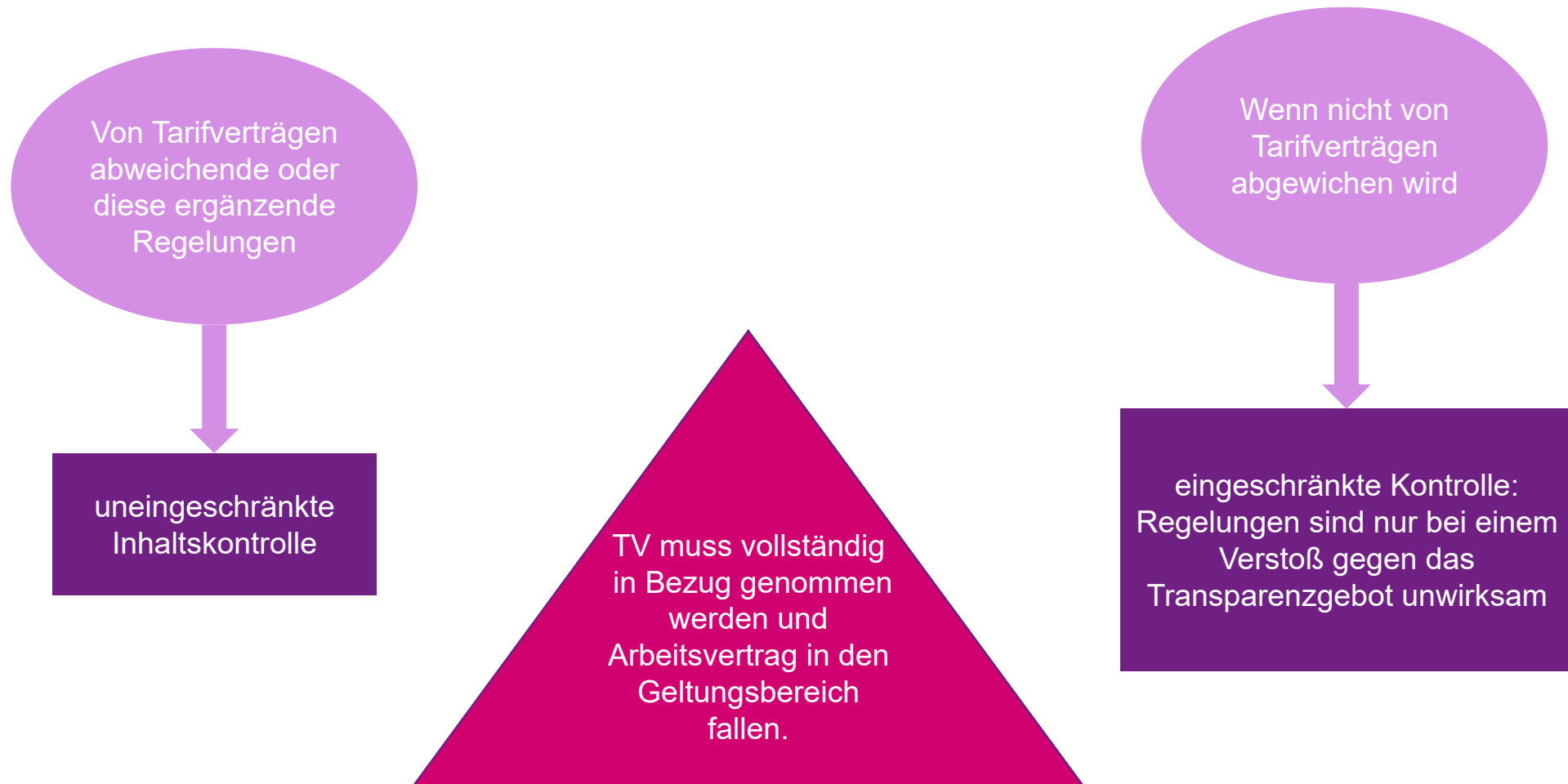
Vorrang der Individualabrede

Unklarheitenregelung

Angemessenheit

Teil 1: AGB-Kontrolle

Kontrollfähigkeit bei Verweis auf Tarifverträge



Teil 1: AGB-Kontrolle

Kontroll- und Auslegungsgrundsätze

Vorrang der Individualabrede (§305b)

-> Nur bei inhaltlichem Widerspruch zu AGB

Zweifel gehen zu Lasten des Verwenders (§ 305c Abs. 2)

Im Zweifel ist diejenige Auslegung zugrunde zu legen, die zur Unwirksamkeit führt

Angemessenheit

Unangemessene Benachteiligung oder Intransparenz

Teil 1: AGB-Kontrolle

Angemessenheitskontrolle

Abweichung von
wesentlichen
Grundgedanken der
gesetzl. Regelung

Vertragszweck
gefährdet

Intransparenz

§ 309 BGB
Klauselverbot ohne
Wertungsmöglichkeit

§ 308 BGB
Klauselverbot mit
Wertungsmöglichkeit

Teil 1: AGB-Kontrolle

Angemessenheitskontrolle

Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird.

Wichtig für die Praxis:

Gleichwertigkeit eines
Vorteils für die jeweilige
Einschränkung

Beispiel – **Vermittlungsprovision** (BAG vom 20.06.2023 – 1 AZR 265/22)

Arbeitsvertrag enthielt eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber im Falle einer Eigenkündigung innerhalb einer Bleibefrist eine Personalvermittlungsprovision zu erstatten; Klausel ist gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Teil 1: AGB-Kontrolle

Transparenzgebot

Die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Klausel müssen so genau beschrieben sein, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen.

Wichtig für die Praxis:

Klare Definitionen

Beispiel – **Vertragsstrafenklauseln** (BAG vom 14.8.2007 – 8 AZR 973/06)

Unklare Regelung bei Dauerverletzungen gegen ein Wettbewerbsverbot – bei Dauerverletzungen ist seither zu regeln, wann eine entsprechende Vertragsstrafe neu verwirkt ist.

Beispiel – **Zielvereinbarung** (LAG Hamburg vom 16.1.2023 – 5 Sa 14/22)

Regelung, dass Arbeitgeber Ziele einseitig festlegt ist unwirksam, wenn unklar bleibt, wann die Ziele als „nicht vereinbart“ gelten.

Teil 1: AGB-Kontrolle

Rückzahlung von Fortbildungskosten

Rechtsprechung stellt strenge Anforderungen an die Angemessenheit (§ 307 Abs. 1 BGB) einer Rückzahlung:

Wiederholtes Nicht-Ablegen der Prüfung, ohne die Gründe dafür zu betrachten (BAG vom 25.04.2023 – 9 AZR 187/22).

Eigenkündigung, ohne transparent nach den Gründen zu differenzieren, z. B. Krankheit (BAG vom 01.03.2022 – 9 AZR 260/21; 24.01.2022 – 1 Sa 345/21).

Abbruch einer Fortbildung ohne transparente Aufschlüsselung der Kosten (LAG Niedersachsen vom 12.10.2022 – 8 Sa 123/22).

Unangemessen!

Teil 2: Anforderungen des Nachweisgesetzes

- Wesentliche Neuerungen
- Nachzuweisende Vertragsbestandteile
- Fristenregelung

Teil 2: Nachweisgesetz

Wesentliche Neuerungen

Verpflichtung des AG, die AN
über die „wesentlichen“
Vertragsbedingungen im
Arbeitsverhältnis zu
informieren

(EU-RL 2019/1152)

- Dt. Gesetzgeber hat EU-Vorgaben überschießend umgesetzt und verlangt echte Schriftform.



- NachwG ist kein zahnloser Tiger mehr. Neufassung sieht Bußgelder vor (EUR 2.000 je Verstoß).



- Unterscheidung zwischen Alt- und Neuverträgen.



Teil 2: Nachweisgesetz

Vergleich alte und neue Rechtslage (§ 2 Abs. 1 NachwG)

Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:	Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:
1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,	1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,	2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,	3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. 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,	4. 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 oder seinen Arbeitsort frei wählen kann
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,	5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
	6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,

Teil 2: Nachweisgesetz

Vergleich alte und neue Rechtslage

6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,	7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden , der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind , und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung ,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,	8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen ,
	9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes: a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
	10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,

Teil 2: Nachweisgesetz

Vergleich alte und neue Rechtslage

8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
	12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
	13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses	14. 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; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind	15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Teil 2: Nachweisgesetz

Verweis auf Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)

- Dauer der Probezeit (Nr. 6)
- Überstundenvergütung (Nr. 7): Getrennte Angabe von Lohnbestandteilen und der Auszahlungsart
- Vereinbarte Ruhepausen und -zeiten, Schichtsystem und -rhythmus, Voraussetzungen für Schichtänderungen (Nr. 8),
- Möglichkeit der Überstundenanordnung und dessen Voraussetzungen (Nr. 10)
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs (Nr. 11)
- Etwaiger Anspruch auf Fortbildung (Nr. 12)
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers bei betrieblicher Altersversorgung (Nr. 13)
- Bei einer Kündigung einzuhaltendes Verfahren (Nr. 14)



Die anwendbaren Kollektivvereinbarungen müssen nicht detailliert bezeichnet werden! Es genügt ein Verweis auf „*die im Betrieb jeweils anwendbaren*“ Regelungen

Teil 2: Nachweisgesetz

Wie präzise müssen die Angaben sein?

- Arbeitgeber sollte durch die Präzisierung nicht sein Direktionsrecht einschränken!

ARBEITSORT

Ihr Arbeitsort ist derzeit auf Grundlage einer Weisung des Arbeitgebers der Betriebssitz; aufgrund separater Vereinbarung haben Sie die Möglichkeit, die Arbeitsleistung an bis zu 2 Tagen in der Woche von Ihrer häuslichen Arbeitsstätte aus zu erbringen.

ARBEITSZEIT und PAUSEN

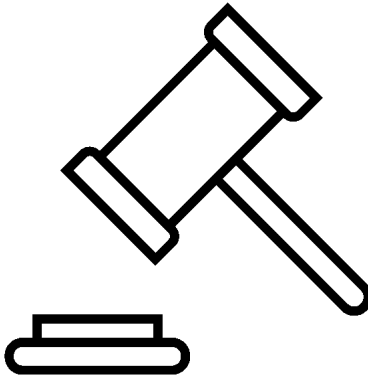
Wir sind berechtigt die Lage der Arbeitszeit und der Pausen im Rahmen unseres Weisungsrechts nach billigem Ermessen, insbesondere unter Berücksichtigung betrieblicher Belange, näher zu bestimmen. Die Arbeitszeit ist für Sie durch Weisung derzeit so geregelt, dass eine Kernarbeitszeit von 9:00 Uhr bis 16:00 Uhr gilt.

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden ist eine Pause von mindestens 30 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden ist eine Pause von mindestens 45 Minuten einzulegen. Nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten.

Teil 2: Nachweisgesetz

Wie präzise müssen die Angaben sein?

- Bzgl. Kündigungen muss ein Hinweis auf die Klagefrist mit aufgenommen werden.



BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist [...] Wochen. Nach Ablauf der Probezeit gelten für die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB. Eine Verlängerung der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen gilt auch für den Arbeitnehmer.

Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

Arbeitnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG). Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam (§ 7 KSchG).

Teil 2: Nachweisgesetz

Gestufte Fristenregelung

1. Spätestens am ersten Arbeitstag:

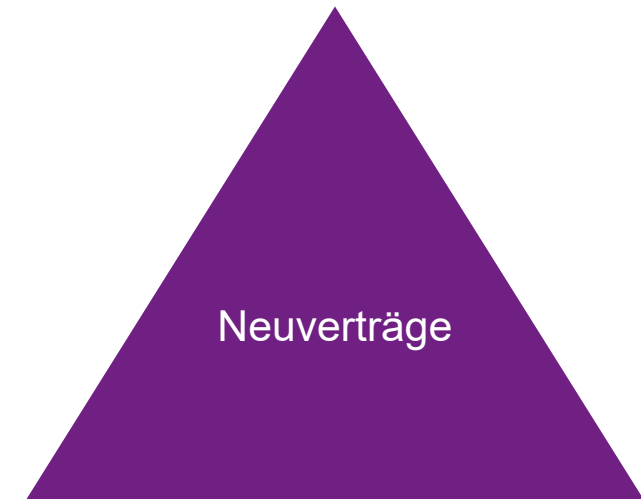
Name, Anschrift der Vertragsparteien, Angaben zum Arbeitsentgelt und zur Arbeitszeit.

2. Spätestens am 7. Kalendertag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Datum des Beginns, Angaben zur Befristung, Arbeitsort, Beschreibung der Tätigkeit, Dauer der Probezeit, Arbeit auf Abruf, Überstunden.

3. Spätestens nach einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Erholungsurlaub, Anspruch auf Fortbildung, Versorgungsträger bei gegebenenfalls angebotener betrieblicher Altersversorgung, bei einer Kündigung einzuhaltendes Verfahren.



Teil 2: Nachweisgesetz

Gestufte Fristenregelung

1. Spätestens am 7. Tag nach Zugang der Aufforderung:

Name und Anschrift der Vertragsparteien, Angaben zum Arbeitsentgelt und zur Arbeitszeit, Datums des Beginns, Angaben zur Befristung, zum Arbeitsort, Beschreibung der Tätigkeit, Dauer einer Probezeit.

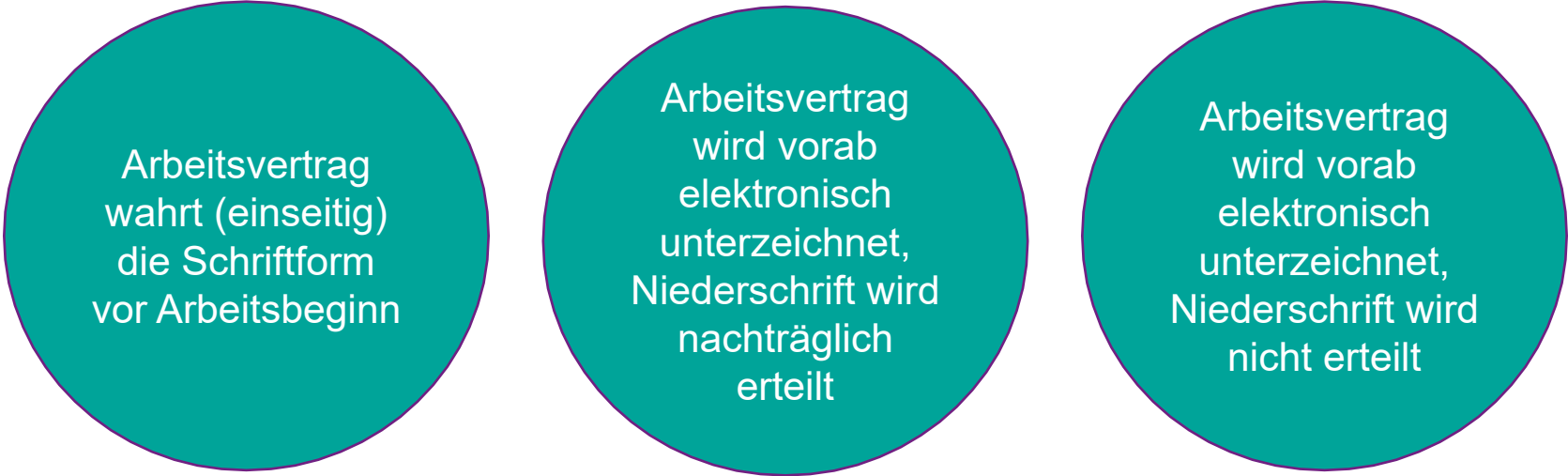
2. Spätestens 1 Monat nach Zugang der Aufforderung:

Erholungsurlaub, Anspruch auf Fortbildung, Versorgungsträger bei gegebenenfalls angebotener betrieblicher Altersversorgung, bei einer Kündigung einzuhaltendes Verfahren.



Teil 2: Nachweisgesetz

Umgang in der Praxis?



Arbeitsvertrag
wahrt (einseitig)
die Schriftform
vor Arbeitsbeginn

Arbeitsvertrag
wird vorab
elektronisch
unterzeichnet,
Niederschrift wird
nachträglich
erteilt

Arbeitsvertrag
wird vorab
elektronisch
unterzeichnet,
Niederschrift wird
nicht erteilt

Teil 3: Regelungen zu Arbeitsort und Arbeitszeit

- Weisungsrecht
- Home-Office
- Mobiles Arbeiten
- Workation
- Überstunden

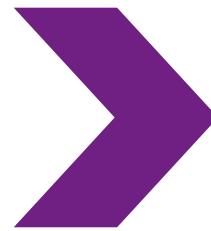
Teil 3: Arbeitsort und Arbeitszeit

Weisungsrecht bzgl. Tätigkeit

Bedeutung der Formulierung für betriebsbedingte Kündigungen:

- Enge Tätigkeitsbeschreibung ohne Versetzungsvorbehalt: kleiner Kreis an vergleichbaren Arbeitnehmern.
- Weite Tätigkeitsbeschreibung mit Versetzungsvorbehalt: potentiell großer Kreis an vergleichbaren Arbeitnehmern.

BAG, Urt. v. 09.05.2006 – 9 AZR 424/05:
„Frau L steht ab 1. 4. 1995 (Stichtag 1. 1. 1991) als Personalsachbearbeiterin in den Diensten von H. Falls erforderlich, kann H nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen Art und Ort der Tätigkeit des/der Angestellten ändern.“



Kann Frau L auch als Reinigungskraft eingesetzt werden, falls das betrieblich erforderlich ist???

Teil 3: Arbeitsort und Arbeitszeit

Weisungsrecht bzgl. Tätigkeit

- BAG hielt die Klausel für unwirksam, weil sie den arbeitsvertraglichen Änderungsschutz unterläuft (§ 2 KSchG).
- Vorbehalt muss auf eine andere „gleichwertige“ Tätigkeit beschränkt sein.
- Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 315 BGB) müssen gewahrt werden.
- Konkrete Gründe sind nicht zu benennen.

Formulierungsvorschlag

„Der Arbeitnehmer wird ab dem ... als ... eingestellt. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers eine andere gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen, die den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entspricht.“

Teil 3: Arbeitsort und Arbeitszeit

Weisungsrecht bzgl. Arbeitsort

1. **§ 106 GewO: Arbeitgeber kann Ort und Zeit der Arbeitsleistung grds. nach „billigem Ermessen“ (§ 315 BGB) frei bestimmen.**

LAG Nürnberg vom 31.08.2021 – 4 Sa 44/21: Keine Festlegung des Arbeitsortes (Pilot) bei internationalem Einsatzgebiet erforderlich.

2. **Der Arbeitgeber darf sich aber durch eine vertragliche Regelung keine Rechte einräumen, die über dieses billige Ermessen hinausgehen.**

LAG Düsseldorf vom 10.09.2014 - 12 Sa 505/14: Alternierende Telearbeit sollte ohne Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers beendet werden.

Die Klausel muss die Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers erkennen lassen!

Teil 3: Arbeitsort und Arbeitszeit

Mobile Arbeit / Home Office

- AG kann Home Office grds. nicht einseitig anordnen (LAG Berlin-Brandenburg vom 14. November 2018, Az. 17 Sa 562/18)

➡ Anordnungsvorbehalt im Arbeitsvertrag!

- Aufwendungsersatz? (-) bei Wahlrecht des Arbeitnehmers (Urteil des BAG vom 12. April 2011, Az. 9 AZR 14/10) oder Abgeltung mit Vergütung.

➡ Klarstellung im Arbeitsvertrag!



Teil 3: Arbeitsort und Arbeitszeit

Workation

1. Einhaltung der rechtlichen Anforderungen (z. B. Arbeitserlaubnis, A1-Bescheinigung) an die Workation sind als aufschiebende Bedingung in Vereinbarung aufzunehmen.
2. Befristung der Workation aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen.
3. Regelungen zu IT- und Datensicherheit, Geheimnisschutz und arbeitsschutzrechtlichen Mindestanforderungen.
4. Rückrufgründe (Gefahrensituationen, Pflichtverletzungen etc.).



Teil 3: Arbeitsort und Arbeitszeit

Workation

Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise die Niederschrift nach Absatz 1 Satz 1 mit allen wesentlichen Angaben nach Absatz 1 Satz 2 und folgenden zusätzlichen Angaben auszuhändigen,

- 1. das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit,*
- 2. die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,*
- 3. sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,*
- 4. die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.*

NachwG
nicht
vergessen!



Teil 3: Arbeitsort und Arbeitszeit

Aufwendungsersatz

Soweit möglich:

Wahlrecht zwischen Home Office/ mobilem Arbeiten und Arbeit im Büro

Klarstellung, dass mit der monatlichen Vergütung auch Mehrkosten abgegolten (Achtung vor NachwG!) sind und weitergehende Aufwendungsersatzansprüche nicht bestehen (Achtung Mindestlohn!)

ODER

Zahlung einer Aufwendungspauschale für die Erstattung von Strom-/Heiz-/Internetkosten

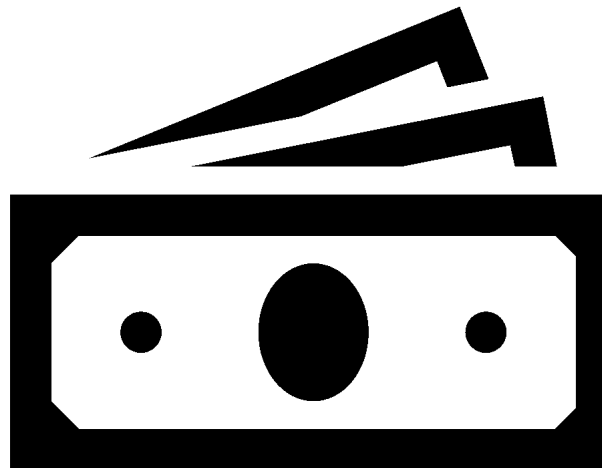
Teil 3: Arbeitsort und Arbeitszeit

Vergütung von Überstunden

Objektive Vergütungserwartung § 612 BGB?

(-) bei Vergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der DRV

(+) in anderen Fällen, allerdings sind Pauschalabgeltungen zulässig, sofern sie transparent und nicht überraschend geregelt sind.



§ 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG

„die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung“

Teil 3: Arbeitsort und Arbeitszeit

Vergütung von Überstunden

LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.9.2021 – 2 Sa 26/21

„Mit der Bezahlung der vorgenannten Bezüge ist etwaige über die betriebliche Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit im Umfang von bis zu zehn Stunden pro Monat abgegolten.“

- Die Pauschalabgeltung ist zulässig geregelt, weil für den Arbeitnehmer eindeutig erkennbar ist, ab wann eine gesonderte Vergütung erfolgt.

Teil 4: Urlaubsregelungen

- Gesetzliche Ausgangslage
- Abweichendes Regelungsinteresse bei Zusatzurlaub
- Praktische Umsetzung

Teil 4: Urlaubsregelungen

Gesetzliche Ausgangslage

§ 5 BUrlG

Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer...

§ 7 BUrlG

(3) [...] Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

§ 7 BUrlG

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Teil 4: Urlaubsregelungen

Zusätzlicher Urlaubsanspruch - Arbeitgeberinteresse

- 1/12 des zusätzlichen Urlaubs pro Beschäftigungsmonat (Arbeitnehmer wird für Betriebszugehörigkeit belohnt).
- Keine Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Verfall am Ende des Kalenderjahres.
- Arbeitnehmer nimmt erst den gesetzlichen Urlaub.

Häufige Klausel

„Der Arbeitnehmer hat einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Kalenderjahr. Der Urlaubsanspruch entsteht je Kalendermonat im Umfang von 1/12. Eine Übertragung des Urlaubs auf das Folgejahr und im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abgeltung erfolgen nicht. Der Urlaub verfällt mit Ablauf des 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres.“

Teil 4: Urlaubsregelungen

Zusätzlicher Urlaubsanspruch

Wirksam geregelt?

Nicht wirklich!

- Klausel differenziert nicht zwischen gesetzlichem und vertraglichen Urlaub.
- Auslegung? Zweifel gehen zu Lasten des Arbeitgebers, d.h. Klausel bezieht sich auf den gesetzlichen Urlaub und ist damit unwirksam.
- Verfall des Urlaubs ist seit den EuGH-Entscheidungen vom 6. November 2018 (EuGH – C-619/16 und C-684/16) nicht mehr wirksam.
- Teleologische Reduktion? Nach Rspr. nicht möglich, vgl. zuletzt ArbG Nordhausen vom 19.07.2023 – 2 Ca 41/23.

Teil 4: Urlaubsregelungen

Zusätzlicher Urlaubsanspruch

- (1) *Der Arbeitnehmer erhält den gesetzlichen Urlaub von 20 Arbeitstagen und einen zusätzlichen vertraglichen Urlaub von [...] Arbeitstagen, ausgehend von einer 5-Tage-Woche. Der vertragliche Urlaub entsteht, sobald der gesetzliche Urlaub vollständig genommen wurde.*
- (2) *Der vertragliche Urlaub wird anteilig, d. h. pro Monat ein Zwölftel, gewährt. Er verfällt, wenn er im Übertragungszeitraum z. B. wegen einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.*
- (3) *Eine Urlaubsabgeltung im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs.*
- (4) *Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.*

Teil 5: Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte

- Begrifflichkeiten
- Transparenzgebot
- Angemessenheit

Teil 5: Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

Ausgangspunkt und Definitionen

- **Freiwilligkeitsvorbehalt:** AG erklärt, dass auf die Leistung kein Anspruch besteht.
- **Widerrufsvorbehalt:** AG erklärt, dass ein Anspruch besteht, dieser aber unter bestimmten Voraussetzungen zurückgenommen werden kann.

§ 308 Nr. 4 BGB

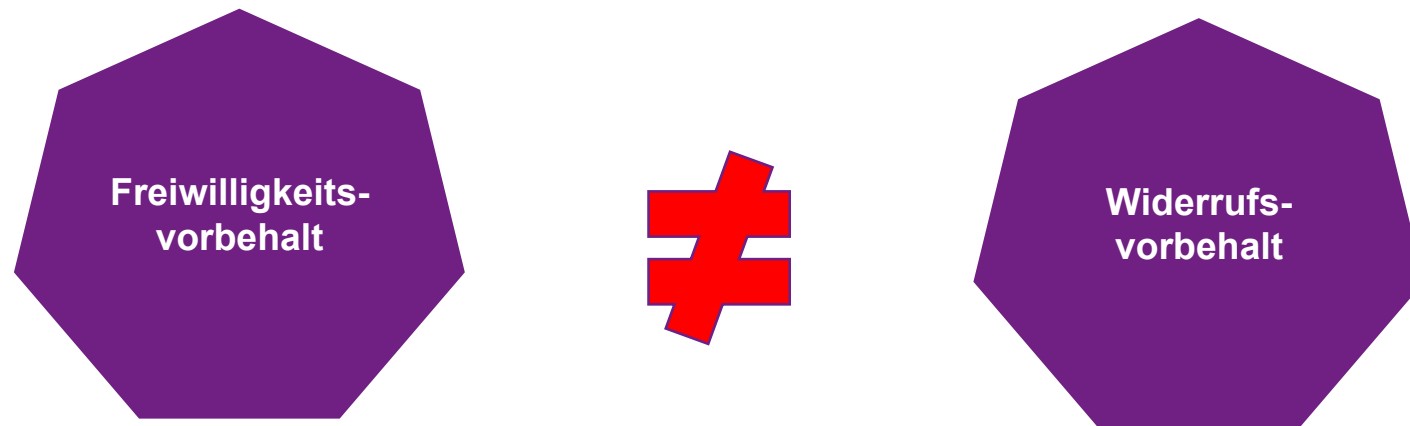
In Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist insbesondere unwirksam

4. (Änderungsvorbehalt) die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist;

Teil 5: Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

Transparenzgebot

LAG Hamm vom 25.08.2022 – 5 Sa 993/21: „Die Urlaubsgratifikation ist eine einmalige, freiwillige und jederzeit widerrufliche soziale Leistung“



Eine Leistung kann nicht gleichzeitig freiwillig und widerruflich sein, da Letzteres nur bei einem Anspruch auf die Leistung eingreift. Entsprechende Formulierungen sind insgesamt unwirksam.

Teil 5: Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

Angemessenheit und Transparenz beim Freiwilligkeitsvorbehalt

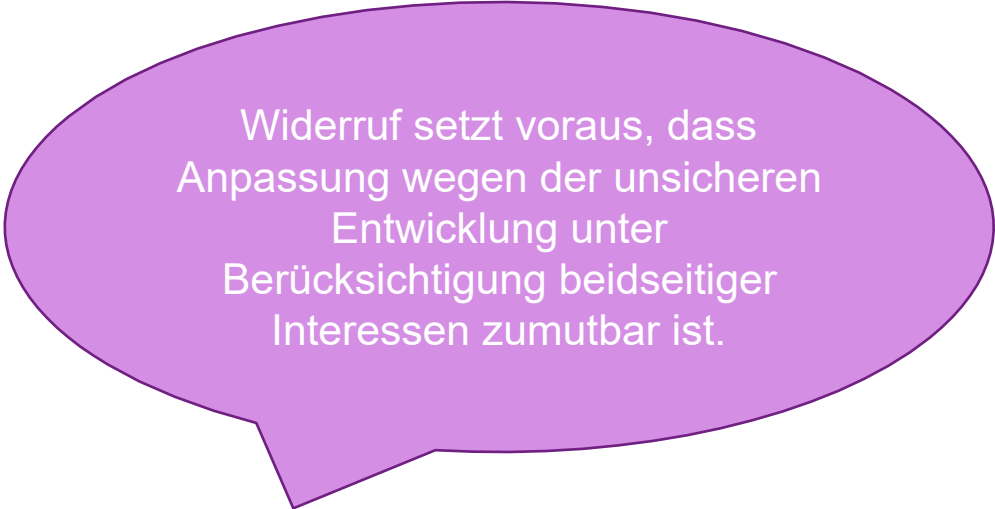
„Die Zahlung von Sonderzuwendungen insbesondere von Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Zahlung mehrfach und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt.“

BAG vom 25.01.2023 – 10 AZR 109/22:

- Unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 1 BGB, weil Individualabreden (§ 305b BGB) nicht von der Klausel ausgenommen werden.
- In der Praxis sollte deshalb bei jeder individuellen Gewährung einer Leistung ein Freiwilligkeitsvorbehalt aufgenommen werden.

Teil 5: Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

Angemessenheit und Transparenz beim Freiwilligkeitsvorbehalt



Widerruf setzt voraus, dass
Anpassung wegen der unsicheren
Entwicklung unter
Berücksichtigung beidseitiger
Interessen zumutbar ist.

-
1. Art und Höhe der Leistung
 2. Stellung im Unternehmen
 3. Verbleibendes Entgelt
 4. Kein Eingriff in den Kernbereich (grundsätzlich 25%)

Teil 5: Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

Angemessenheit und Transparenz beim Freiwilligkeitsvorbehalt

Aus Transparenzgründen muss „die Richtung“ angegeben werden, aus der der Widerruf möglich sein soll (vgl. BAG vom 21.3.2012 – 5 AZR 651/10)

- Wirtschaftliche Gründe
- Leistungsmängel
- Änderung der Tätigkeit

LAG Hessen vom 25.03.2022 – 10 Sa 1254/21: Keine Aufzählung, wenn Widerrufsründe so offensichtlich sind, dass es „*bloßer Formalismus*“ wäre.

UNSICHER!

Teil 5: Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

Angemessenheit und Transparenz beim Widerrufsvorbehalt

„Wirtschaftliche Gründe liegen vor, wenn in der Abteilung [...], in der der Abteilung, in der der Mitarbeiter beschäftigt ist, ein Umsatzrückgang von [...] % in einem Zeitraum von jeweils [...] vorliegt, jeweils verglichen mit dem Zeitraum [...].“

oder zum Beispiel

„Wirtschaftliche Gründe liegen vor, wenn in der Abteilung [...], in der Abteilung in der der Mitarbeiter beschäftigt ist, über einen Zeitraum von [...] Monaten ein Verlust in Höhe von [...] erwirtschaftet wird

BESSER!

6: Regelungen zur Anwendung von Tarifverträgen und Betriebsöffnungsklauseln

- Bezugnahme auf Tarifverträge
- Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen

Teil 6: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungs- öffnungsklausel

Bezugnahme auf Tarifverträge

Verweis auf die im Betrieb anwendbaren Tarifverträge bieten sich bei (teilweise) tarifgebundenen Unternehmen aus Vereinfachungsgründen an.

Interessenlage des Arbeitgebers



Möglichkeit zum
Tarifwechsel

Keine
Besserstellung ggü.
Gewerkschafts-
mitgliedern

Teil 6: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungs- öffnungsklausel

Bezugnahme auf Tarifverträge

Rechtsprechung unterscheidet zwischen Arbeitsverträgen vor und nach Einführung der AGB-Kontrolle für Arbeitsverträge (seit 1.1.2002).

Vor 2002

- Vertragliche Vereinbarung über die Anwendung von Tarifverträgen soll fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers ersetzen.
- Arbeitgeber bezweckt dadurch einheitliche Arbeitsbedingungen (Gleichstellungsabrede)
- **Arbeitgeber** **Gleichstellungsabsicht** **ausdrücklich regeln.** **musste nicht**

Seit 2002

- Im AGB-Recht gilt folgende Faustformel: „Was gewollt ist, muss im Grundsatz schriftlich festgehalten werden.“
- **Gleichstellungszweck** **Bezugnahmeklausel** **muss** **einer** **daher** **ausdrücklich in Regelung aufgenommen** **werden, wenn dies gewollt ist.**

Teil 6: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungs- öffnungsklausel

Bezugnahme auf Tarifverträge

Diese Rechtsprechung wird relevant bei einem Tarifwechsel oder Tarifaustritt.

Vor 2002

- Da die Gleichstellung mit Gewerkschaftsmitgliedern bezweckt ist, werden Arbeitnehmer so behandelt „als ob“ sie kollektivrechtlich an den Tarifvertrag gebunden wären.
- Z. B. bei Austritt aus AG-Verband: Tarifbindung wirkt statisch fort.

Seit 2002

- Da keine Gleichstellung erfolgt, werden Arbeitnehmer wortlautgetreu gemäß der Bezugnahme Klausel behandelt.
- Je nach Formulierung der Bezugnahme Klausel kann eine Bindung „auf ewig“ eintreten, ggfs. auch an ein für den Betrieb nicht mehr passendes Tarifwerk.

Vorschlag: „Diese Abrede bezweckt allein die Gleichstellung nichtorganisierter mit organisierten Arbeitnehmern (Gleichstellungsabrede). Sie ersetzt damit lediglich eine etwaige fehlende Gewerkschaftszugehörigkeit auf Seiten des Arbeitnehmers. Einen weitergehenden Zweck hat die Abrede nicht, insbesondere soll einem nichtorganisierten Arbeitnehmer keine weitergehende Rechtsstellung eingeräumt werden als diejenige, die für einen organisierten Arbeitnehmer nach Tarifrecht gilt.“

Teil 6: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungs- öffnungsklausel

Bezugnahme auf Tarifverträge

Wie detailliert muss der Verweis sein
(LAG Thüringen, Urteil vom 17.01.2023 – 1 Sa 264/
21)?

Tarifwechselklauseln verstoßen
nicht gegen das Transparenzgebot
oder die Vorgaben des § 2 Abs. 1
S. 2 Nr. 15 NachwG. Es genügt
die Bestimmbarkeit der
anwendbaren Regelungen im
Zeitpunkt ihrer Anwendung.

**Nicht
optimal!**

- (1) *Die für den Arbeitgeber während seiner Tarifbindung gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern jeweils unmittelbar und zwingend geltenden Tarifverträge finden in ihrer jeweiligen Fassung auch auf die Arbeitnehmer Anwendung, die nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind.*
- (2) *Es kann zu einer Ablösung durch andere Tarifverträge kommen, dabei ist sowohl ein Wechsel zu einer anderen Branche als auch zu einer anderen Gewerkschaft möglich. Hiermit ist eine Gleichstellung tarifgebundener und tarifungebundener Arbeitnehmer bezweckt.*
- (3) *Tritt der Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband aus oder findet ein Betriebsübergang auf einen tarifungebundenen Arbeitgeber statt, findet der Tarifvertrag in der zum Austritts-/Betriebsübergangszeitpunkt geltenden Fassung Anwendung, soweit er durch keine andere Abmachung ersetzt wird.*

Teil 6: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungs- öffnungsklausel

Öffnungsklausel Betriebsvereinbarung

Vereinbarung, dass die Regelungen des Arbeitsvertrages durch Regelungen in Betriebsvereinbarungen auch zu Lasten eines Arbeitnehmers geändert werden können.

Der 1. Senat (21.02.2017 – 1 AZR 292/15) erkennt diese Möglichkeit grds. an:

- Eine zeitlich nachfolgende Betriebsvereinbarung kann den Inhalt des Arbeitsvertrages ablösen.
- Ein Vorbehalt kann ausdrücklich im Vertrag geregelt sein oder sich konkludent auf einem kollektiven Bezug ergeben.

Der 4. Senat (11.04.2018 – 4 AZR 119/17) schließt eine Betriebsvereinbarungsoffenheit ohne ausdrücklichen Vorbehalt aus:

- Bei Bezugnahme auf Tarifvertrag
- Bei einer Regelung im Arbeitsvertrag, dass Betriebsvereinbarungen oder betriebliche Regelungen nur „im Übrigen“ und damit nur nachrangig und bei Günstigkeit Anwendung finden sollen.

Teil 6: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungs- öffnungsklausel

Öffnungsklausel Betriebsvereinbarung

Empfehlung

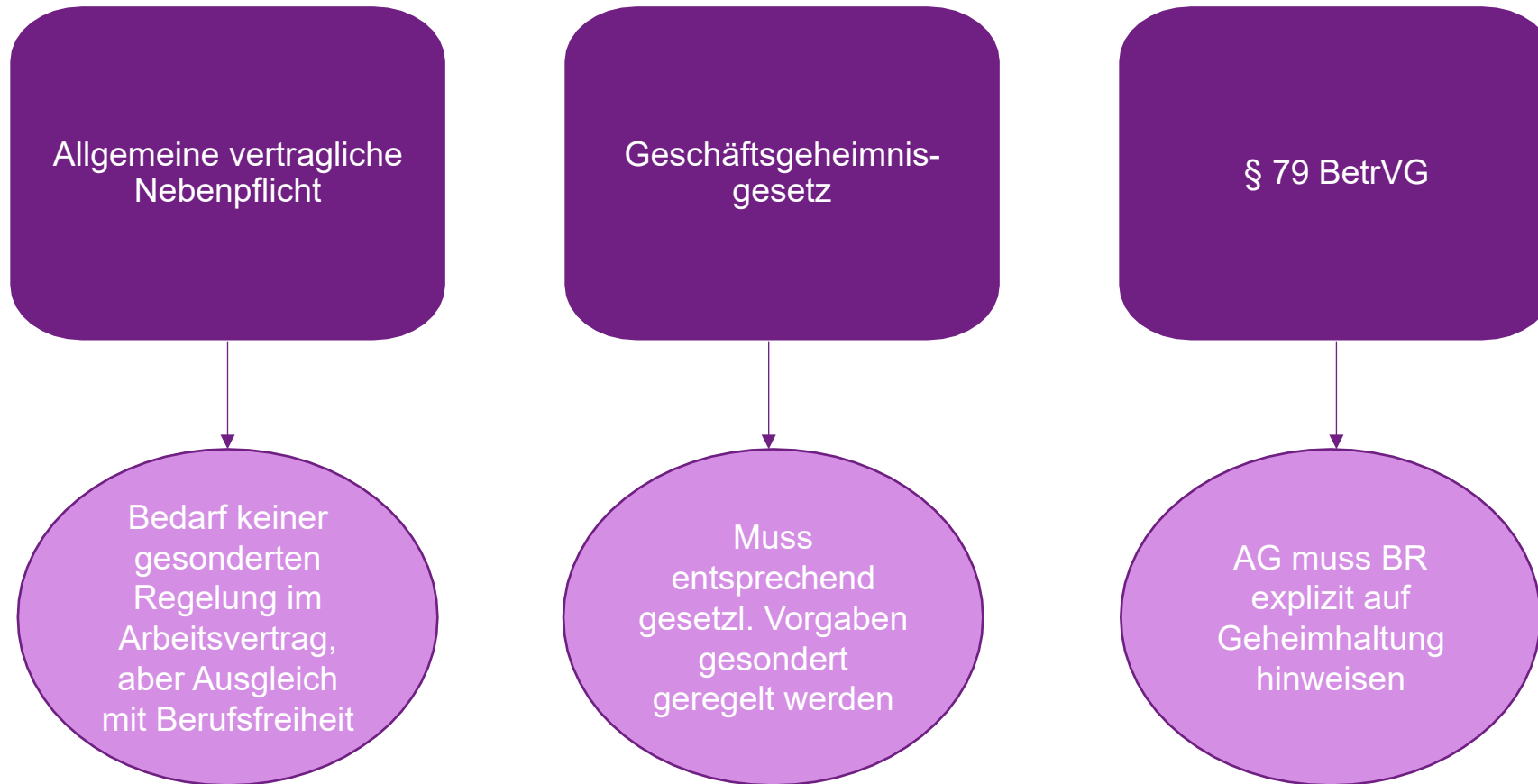
- Betriebsvereinbarungsoffenheit sollte stets ausdrücklich vereinbart werden.
- Andernfalls droht u.a. der Einwand der Intransparenz.

Teil 7: Verschwiegenheitsverpflichtung

- Arten von Verschwiegenheitsverpflichtungen
- Catch-All Klauseln

Teil 7: Verschwiegenheitsverpflichtung

Überblick



Teil 7: Verschwiegenheitsverpflichtung

Geschäftsgeheimnisgesetz

Gemäß Legaldefinition in § 2 Nr. 1 ist Geschäftsgeheimnis jede Information, die

weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich ist,

daher von wirtschaftlichem Wert ist und

Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist.

GESCHÄFTS-
GEHEIMNIS

Teil 7: Verschwiegenheitsverpflichtung

Catch All Klauseln

Arbeitsvertrag enthält eine Geheimhaltungsklausel, die sich auf alle während des Arbeitsverhältnisses erhaltenen betrieblichen Informationen erstreckte, ohne zeitliche Begrenzung mit lebenslanger Bindung (sog. „Catch-all-Klausel“).

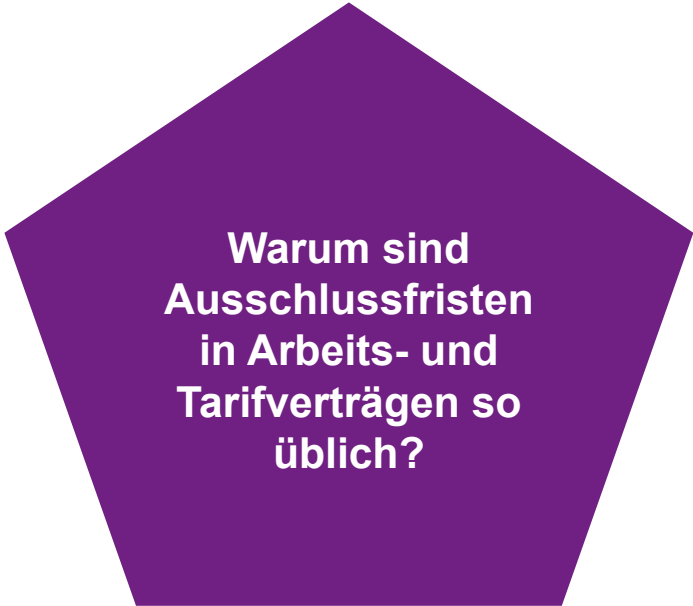
- **LAG Köln vom 2.12.2019 – 2 SaGa 20/19:** Eine Bindung ohne zeitliche Beschränkung und ohne inhaltliche Konkretisierung verletzt grundgesetzlich geschützte Rechtsposition des Arbeitnehmers. Zudem ist die Klausel intransparent, da die relevanten Geschäftsgeheimnisse nicht näher definiert sind.
- **LAG Köln vom 28.09.2022 – 11 Sa 128/22:** Ein objektiv erkennbares Geheimhaltungsinteresse erfordert hinreichende Sicherungsmaßnahmen, z. B. der Vereinbarung spezieller vertraglicher Verschwiegenheitsklauseln, technischen Sicherheitsmaßnahmen und Zugangskontrollen.

Teil 8: Ausschlussfristen

- Praktische Relevanz
- Grenzen
- Form
- Alterverträge

Teil 8: Ausschlussfristen

Sinn und Zweck



**Warum sind
Ausschlussfristen
in Arbeits- und
Tarifverträgen so
üblich?**

- Gesetzliche Verjährungsfrist beträgt drei Jahre (beginnend mit dem Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist), §§ 195, 199 BGB.
- Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (Dauerschuldverhältnis) nicht interessengerecht, da Ansprüche monatlich neu entstehen und sich Ansprüche so über viele Jahre aufbauen können.
- Ausschlussfristen führen zum Erlöschen der Forderung und dienen damit der Rechtssicherheit.

Teil 8: Ausschlussfristen

Regelungsgrenzen



Welche Grenzen
der
Regelungsmacht
bestehen?

- Ausschlussfristen können sich nur auf abdingbare Ansprüche beziehen, z. B. nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn (LAG Köln vom 17. November 2021 – 11 Sa 139/21 oder Urlaub).
- Die Haftung für Vorsatz darf nicht im Voraus erlassen werden (§§ 202 Abs. 1, 276 Abs. 3 BGB – BAG vom 25.2.2021 – 8 AZR 171/19).
- Zudem Regelungen unwirksam, die eine Haftung wegen der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie grobem Verschulden ausschließen oder beschränken (§ 309 Nr. 7 Buchst. a, b BGB).

Teil 8: Ausschlussfristen

Sinn und Zweck

„Ausgenommen von den vorstehenden Verfallfristen sind Ansprüche, die auf vorsätzlichem sowie grob fahrlässigem Verhalten beruhen sowie unabdingbare gesetzliche Ansprüche, z. B. Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.“

Teil 8: Ausschlussfristen

Form der Geltendmachung und Dauer



- Seit 1.10.2016 verbietet § 309 Nr. 13 b BGB eine strengere Form für die Geltendmachung als Textform.
- 3 Monate ab Fälligkeit des Anspruchs sind angemessen (BAG vom 16.10.2019 – 4 AZR 66/18 und zuletzt vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21). Kürzere Fristen sind nur i.R.v. Tarifverträgen möglich.
- Ist die erste Stufe der Ausschlussfrist zu kurz bemessen, ist auch die zweite Stufe (gerichtliche Geltendmachung) unwirksam (BAG vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21).

Teil 8: Ausschlussfristen

Was gilt bei Altverträgen?

- **Vertrauensschutz (+)**, sofern eine Klausel vor Einführung des Mindestlohngesetzes vereinbart wurde. Parteien konnten Mindestlohnansprüche nicht vorhersehen (BAG vom 24.9.2019 – 9 AZR 273/18; LAG Köln vom 17. November 2021 – 11 Sa 139/21).
- **Vertrauensschutz (-)** bei bloßer Änderung der Auslegung in der Rechtsprechung (BAG vom 5.7.2022 – 9 AZR 341/21), z. B. nach Neubesetzung des BAG-Senats bzgl. des Vertrauensschutzes (ehemals: BAG vom 22.10.2019 – 9 AZR 532/18).



Teil 9: Befristung von Arbeitsverhältnissen

- Befristung ohne Sachgrund
- Befristung mit Sachgrund
- Schriftform

Teil 9: Befristung von Arbeitsverhältnissen

Gesetzliche Ausgangslage

§ 14 TzBfG:

- (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. [...]
- (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. [...]
- (4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Teil 9: Befristung von Arbeitsverhältnissen

Sachgrundlose Befristung

Nur zulässig, sofern Arbeitgeber nicht „zuvor“ in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis stand.

•

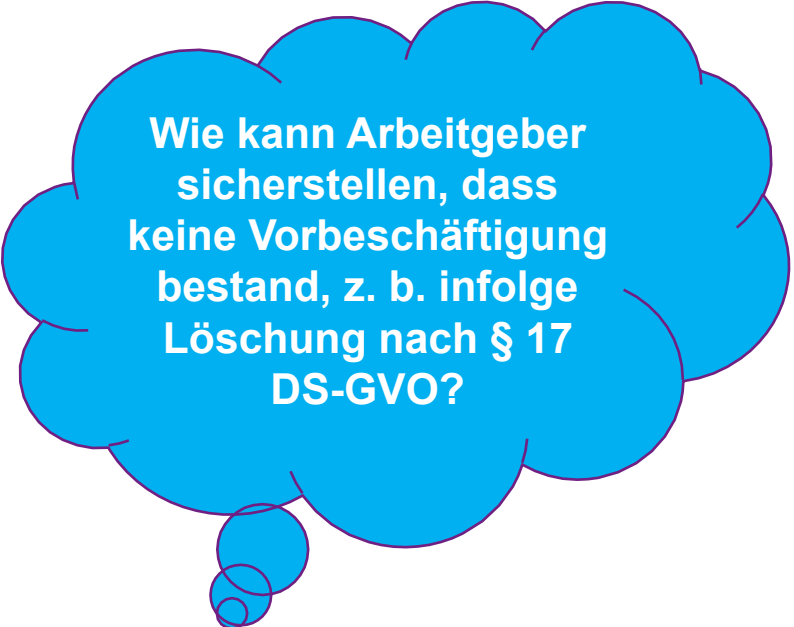
Frühere einschränkende Rspr., die eine „Zuvor-Beschäftigung“ auf drei Jahre einschränkte, ist überholt (vgl. BAG vom 06.06.2018 – 1 BvR 1375/14)

Zulässig ist aber die Anschlussbefristung, wenn Vorbeschäftigung (i) sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder (iii) nur von sehr kurzer Dauer war

BAG vom 15.12.2021 -7 AZR 530/20: dreimonatige Vorbeschäftigung ist wohl als „sehr kurze Dauer“ anzusehen. Eine Pause von 13 Jahren gilt als „sehr lange“ Pause.

Teil 9: Befristung von Arbeitsverhältnissen

Sachgrund-Befristung



Wie kann Arbeitgeber
sicherstellen, dass
keine Vorbeschäftigung
bestand, z. b. infolge
Löschung nach § 17
DS-GVO?

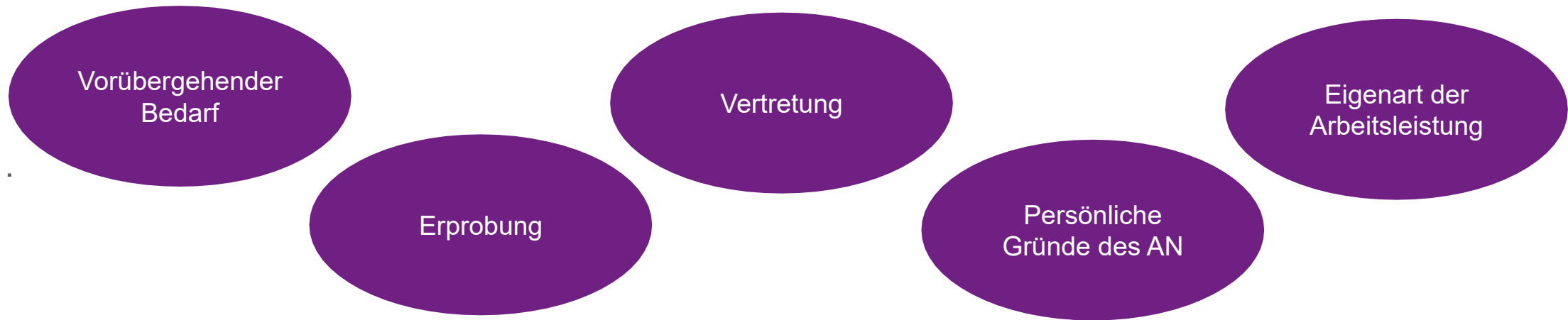
Fragrecht im Bewerbungsprozess, dessen
Ergebnisse zu dokumentieren sind.

Versicherung des Arbeitnehmers im befristeten
Arbeitsvertrag, dass keine Vorbeschäftigung bestand.

Regelung einer Bedingung im Arbeitsvertrag, dass
dieser nur zustande kommt, wenn keine
Vorbeschäftigung bestand..

Teil 9: Befristung von Arbeitsverhältnissen

Befristung mit Sachgrund



- Arbeitsvertrag muss das Enddatum oder das zum Ende führende Ereignis erkennen lassen.
- Befristungsgrund muss und sollte außerhalb der Zweckbefristung nicht genannt werden. Arbeitgeber kann sich im Fall einer Entfristungsklage noch auf andere Gründe berufen.

Teil 9: Befristung von Arbeitsverhältnissen

Befristung mit Sachgrund

Altersbefristung als besondere Fallgruppe:

- Nur wirksam, wenn Arbeitsvertrag handschriftlich (!) unterzeichnet ist (§ 14 Abs. 4 TzBfG).
- Eine Befristung anknüpfend an den Renteneintritt muss eindeutig geregelt sein (Transparenzgebot). Allerdings sind nach derzeitiger Rspr. auch solche Renteneintrittsklauseln wirksam, die an ein veraltetes Rentenalter anknüpfen (vgl. BAG vom 21.12.2022 – 7 AZR 489/21).

Diese eher großzügige Rspr. könnte sich ändern, sodass eine Anknüpfung an den Renteneintritt sicherer ist.

„Endet mit Erreichen des Renteneintrittsalters. Dies ist derzeit mit dem Erreichen des [...] Lebensjahr.“

Teil 9: Befristung von Arbeitsverhältnissen

Schriftform

Wenn Schriftform nicht bereits bei Vertragsbeginn erfüllt ist, kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande.

Bei sachgrundloser Befristung

Eine Verlängerung des sachgrundlos befristeten Vertrages ist dann nicht mehr möglich
(Vorbeschäftigungsverbot).

Bei Befristung mit Sachgrund

Eine späterer befristeter Vertragsabschluss bleibt möglich (Rspr. prüft immer nur die letzte Befristung). Aber AG muss Sachgrund nachweisen.

Teil 9: Befristung von Arbeitsverhältnissen

Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen

Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen unterliegt nicht den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

1. Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen wird aber am Maßstab des § 307 BGB geprüft – unangemessene Benachteiligungen des Arbeitnehmers sind unzulässig.

2. De facto verlangt die Rechtsprechung eine Begründung, die sich an die Befristungsgründe nach § 14 Abs. 1 TzBfG anlehnt, z.B.

- akut schlechter wirtschaftlicher Lage / vorübergehender
- Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit zur Erprobung

Vielen Dank!



Ansprechpartner



Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Co-Head deutsche
Arbeitsrechtspraxis

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 607
Mobil: 0172 319 49 93
E-Mail markus.diepold@dentons.com

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebsübergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.

The Legal 500 Germany, 2019 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold



Juve Handbuch 2020 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

Best Lawyers, 2019 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

Ansprechpartnerin



Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Counsel

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG

Markgrafengasse 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 601
E-Mail isabelle.puhl@dentons.com

Isabelle Puhl ist Counsel im Berliner Dentons-Büro. Sie berät Unternehmen in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, einschließlich der Vertretung vor Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten. Sie ist spezialisiert auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für nationale und internationale Mandanten, einschließlich komplexer Vergütungssysteme wie etwa Long Term oder Management Incentive Plans. Isabelle unterstützt Unternehmen bei der Einführung von Richtlinien, u. a. zur Sicherstellung der geltenden Gesetze und der Corporate Governance Standards. Sie verfügt über umfassende Erfahrung im Bereich flexibler Arbeitsmodelle, z. B. bei Mobile Work oder Workation.

Isabelle Puhl berät regelmäßig zu Fragen der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen und vertritt Unternehmen in den Verhandlungen – sofern erforderlich – bis zur Einigungsstelle. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sind Restrukturierungen von Unternehmen und Betrieben sowie die Beratung im Zusammenhang von Akquisitionen, einschließlich etwaiger Betriebsübergänge.

Isabelle Puhl hält regelmäßig In-House-Seminare und externe Fortbildungen im Hinblick auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!