

Arbeitsrecht für Personalleiter, HR Mitarbeiter und Führungskräfte

Teil 1 – Grundlagen Arbeitsrecht und Arbeitsverträge

Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Isabelle Puhl
Rechtsanwältin

Inhaltsverzeichnis

Teil 1: Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag
Teil 2: Weisungsrecht des Arbeitgebers
Teil 3: Basiswissen Arbeitsvertrag
Teil 4: Zwingende gesetzliche Regelungen
Teil 5: Vergütungsgestaltung

Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

Teil 1: Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag

- Verhältnis der Regelungen zueinander
- Zulässige Abweichungen

Überblick

Rechtsquellen (1/2)



Überblick

Rechtsquellen (2/2)

Auf welche Art und Weise finden die für das Arbeitsrecht relevanten Regelungen Anwendung?

- Europarecht:
 - Verordnung: Wirkt unmittelbar und zwingend
 - Aktuelles Beispiel: KI-Verordnung
 - Richtlinie: Muss noch in deutsches Recht transformiert werden
 - Beispiel aus der Vergangenheit: Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG
 - Aktuelles Beispiel: Entgelttransparenzrichtlinie
- Gesetz (wie z. B. das Arbeitszeitgesetz): Wirkt unmittelbar und zwingend.
- Betriebsvereinbarungen: Wirken unmittelbar und zwingend in ihrem Geltungsbereich.
- Arbeitsvertrag: Wirkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenfalls unmittelbar.

Überblick

Verhältnis der Regelungen (1/2)

Zulässigkeit abweichender Regelungen?

- Grundsätzlich geht die ranghöhere der rangniedrigeren Regelung vor (sog. Rangprinzip).

Beispiele: - Ein Gesetz darf nicht gegen eine Richtlinie verstoßen.

- Eine Betriebsvereinbarung darf nicht gegen ein Gesetz verstoßen.

- Eine Weisung darf nicht gegen eine Betriebsvereinbarung.

- Ausnahmsweise dürfen abweichende Regelungen betroffen werden, wenn entweder
 - die ranghöhere Regelung eine Abweichung gestattet (Bsp: das Gesetz erlaubt eine Abweichung durch Betriebsvereinbarung) oder
 - die rangniedrigere Regelung für den Betroffenen günstiger ist.

Überblick

Verhältnis der Regelungen (2/2)

§ 4 TVG Wirkung der Rechtsnormen

[...]

(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. [...]

- Das TVG enthält dieselben Grundsätze: entweder ist eine Abweichung zugelassen oder sie muss für den Arbeitnehmer günstiger sein.
- Problem in der Praxis: Ist Sonderkündigungsschutz gegen Entgeltverzicht günstiger als das normale tarifliche Entgelt?
 - Objektiv-individueller Sachgruppenvergleich
 - Individuell: für jedes einzelne Arbeitsverhältnis gesondert zu prüfen.
 - Sachgruppenvergleich: nur zusammenhängende Regelungen sind miteinander zu vergleichen („Äpfel mit Birnen“-Rechtsprechung).

Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

Teil 2: Weisungsrecht des Arbeitgebers

- **Arbeitszeit**
- **Tätigkeit**
- **Arbeitsort**
- **AU-Bescheinigungen und Gesundheitsuntersuchungen**

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Allgemeiner Überblick

§ 611a BGB Arbeitsvertrag

- (1) *Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. [...]*

§ 106 GewO Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. [...].

Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

§ 315 BGB Bestimmung der Leistung durch eine Partei

- (1) *Soll die Leistung durch einen der Vertragschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.*
(2) *[...]*
(3) *Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. [...]*

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Allgemeiner Überblick (1/3)

- Verhältnis von § 611a BGB und § 106 GewO?
 - Literatur: § 106 GewO ist Spezialnorm zu § 611a BGB und § 611a BGB ist daher nicht anwendbar.
 - BAG: Beide Vorschriften nebeneinander anwendbar, BAG wendet aber regelmäßig § 106 GewO als die speziellere Vorschrift an (vgl. BAG, Urt. v. 18.10.2017 – 10 AZR 330/16).
- Zwei Grenzen des Weisungsrechts:
 1. § 106 Satz 1 GewO: Weisung darf nicht gegen den Arbeitsvertrag, die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften verstoßen.
 2. Billiges Ermessen.

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Allgemeiner Überblick (2/3)

- Was heißt „billiges Ermessen“?
 - „Unbestimmter Rechtsbegriff“ – es gibt keine Definition
 - Wesentliche Umstände des Falles müssen abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden.
 - BAG, Urt. v. 18.10.2017 – 10 AZR 330/16: In die Abwägung einzubeziehen sind
 - Wechselseitige Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen
 - Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
 - Verkehrssitte
 - Zumutbarkeit



Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Allgemeiner Überblick (3/3)

- Konkretisierung des Weisungsrechts?
 - Möglichkeit, dass das Weisungsrecht konkludent eingeschränkt wurde.
 - Die bloße Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum führt nicht zu einem Erklärungs- und Vertrauenstatbestand, der Arbeitgeber wolle von dem vertraglichen und/oder gesetzlich eingeräumten Direktionsrecht keinen Gebrauch mehr machen (BAG, Urt. v. 13.11.2013 - 10 AZR 1082/12).
 - Erforderlich ist ein Hinzutreten besonderer Umstände (z.B. einer ausdrücklichen Erklärung des Arbeitgebers), die einen Vertrauenstatbestand schaffen.

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Arbeitszeit (1/4)

- Inhalt des Weisungsrechts zur Arbeitszeit
 - Wenn keine abschließende Regelung im Arbeitsvertrag, der Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag: Arbeitgeber kann die Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen festlegen.
 - Erfasst sind auch zum Beispiel:
 - Wechsel in Schichtarbeit und aus Schichtarbeit in “Nicht-Schichtarbeit”;
 - Sonn- und Feiertagsarbeit, soweit zulässig (BAG, Urt. v. 15.09.2009 - 9 AZR 757/08);
 - Ruhepausen.



Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Arbeitszeit (2/4)

- Beispiele für Verstöße gegen das „billige Ermessen“:
 - „Stückelung“ der Arbeitszeit in unzumutbarer Weise (LAG Köln, Urt. v. 14.12.2011 – 9 Sa 798/11 zu sog. geteilten Diensten)
 - Unterbrechung durch zu lange unbezahlte Pausen (LAG Köln, Urt. v. 15.06.2009 - 5 Sa 179/09: Vormittag: 4,5 Stunden Arbeit, dann 5 Stunden Pause, dann nochmals 1,5 Stunden Arbeit)
 - Einsatz eines gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmers in Nachtschicht (BAG, Urt. v. 09.04.2014 – 10 AZR 637/13)



Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Arbeitszeit (3/4)



- Besonderheiten in Betrieben mit Betriebsräten:
 - „Allgemeine Überwachungspflicht“ des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG:
 - Hierunter fällt z. B. auch die Überwachung der Einhaltung der Arbeitszeit („Überstunden“) oder z. B. des Arbeitszeitgesetzes.
 - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG
 - *„Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ...“*
 - Erfasst sind zum Beispiel auch die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage (d.h. Festlegung der Werktage, an denen gearbeitet wird); Beginn und Ende der Arbeitszeit, Einführung von Schichtarbeit, Art des Schichtmodells sowie Aufstellung von Schichtplänen, Zuweisung der Arbeitnehmer zu einzelnen Schichten einschl. Austausch, Regelungen zur Lage und Dauer der Pausen.

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Arbeitszeit (4/4)

- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG
 - „vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit...“
 - Erfasst sind zum Beispiel auch Überstunden oder die Einführung von Kurzarbeit.



Sanktionen:

- Theorie der doppelten Wirksamkeitvoraussetzung
- Unterlassungsanspruch

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Tätigkeit (1/4)

„Frau A. ist als Vertriebsmitarbeiterin tätig.“

- Arbeitgeber kann Frau A. sämtliche Vertriebstätigkeiten zuweisen.
- Frau A. kann sich auch nach langer Tätigkeit auf einer Position nicht gegen eine neue Zuweisung wehren (s. o.: keine Konkretisierung).

„Frau B. ist als Senior Sales Specialist für den Bereich Digital Services (DACH) tätig.“

- Das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Tätigkeit ist auf die Erfahrungsstufe (Senior), den Produktbereich (Digital Services) und die Region (DACH) beschränkt.
- Frau B. kann sich gegen die Zuweisung neuer Aufgabe wehren.

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Tätigkeit (2/4)

Die arbeitsvertragliche Regelung der geschuldeten Tätigkeit bestimmt somit

- die Flexibilität des Arbeitgebers bei der Zuweisung (neuer) Tätigkeiten, aber auch
- den Schutz des Arbeitnehmers bei betriebsbedingten Kündigungen.

WARUM?

Arbeitgeber muss vor Ausspruch der Kündigung eine Sozialauswahl unter vergleichbaren Arbeitnehmern durchführen.

Die Vergleichbarkeit bestimmt sich nach der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit.

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Tätigkeit (3/4)

➤ **Enge Tätigkeitsbeschreibung:**
Kleiner Kreis an vergleichbaren Arbeitnehmern.

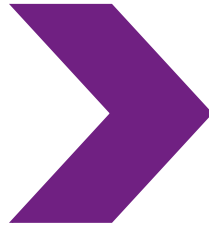
➤ **Weite Tätigkeitsbeschreibung:**
Potentiell großer Kreis an vergleichbaren Arbeitnehmern.

Versetzungsvorbehalt: Kann den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer zusätzlich erweitern.

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Tätigkeit (4/4)

BAG vom 09.05.2006 – 9 AZR 424/05:
„Frau L steht [...] 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???

- BAG hielt die Klausel für unwirksam, weil sie den arbeitsvertraglichen Änderungsschutz unterläuft.
- 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.

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Arbeitsort (1/5)

Betrieblicher Arbeitsplatz: Arbeitsplatz im zugewiesenen Betrieb.

Home Office: Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung / dem eigenen Haus.

Telearbeit: feste Einrichtung eines Bildschirmarbeitsplatzes durch den Arbeitgeber

Mobile Arbeit: Der Arbeitnehmer kann sich außerhalb des Büros an einem Ort seiner Wahl aufhalten.

Workation: Arbeiten außerhalb von Dienstreisen an einem ausländischen Ort

Alternierende Telearbeit: Wechsel zwischen Telearbeitsplatz und Unternehmen.

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Arbeitsort (2/5)

- **GRUNDSATZ:** Arbeitgeber bestimmt den Arbeitsort, sofern arbeitsvertraglich keine Festlegung erfolgt.
 - Arbeitgeber kann den eigenen Betriebssitz verlegen.
 - Arbeitgeber kann einen neuen Arbeitsort zuweisen, z. B. Wechsel der Niederlassung.
 - Arbeitgeber kann Dienstreisen anordnen.
- Kann der Arbeitgeber auch eine mobile Regelung zum Arbeitsort anordnen?

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Arbeitsort (3/5)

- 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!



Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Arbeitsort (4/5)

Soweit möglich:

Wahlrecht zwischen Home Office/ mobilem Arbeiten und Arbeit im Büro

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

ODER

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

Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

Arbeitsort (5/5)

Änderungen
mobiler Arbeit?
Vertragliche
Regelung ist
entscheidend!

Keine Vereinbarung über Home Office, aber faktische Arbeit im Home Office (LAG Rheinland-Pfalz vom 17.12.2014 – 4 Sa 404/14):

Weisungsrecht des Arbeitgebers bleibt bestehen.

Vereinbarung über „alternierende Telearbeit“ mit Vorbehalt der Beendigung der Tätigkeit im Home Office ohne weitere Voraussetzungen (LAG Düsseldorf vom 10.09.2014 - 12 Sa 505/14):

Regelung ist unwirksam, da sie eine unangemessene Benachteiligung darstellt. Möglich wäre die Vereinbarung konkreter Widerrufsgründe.

Weisungsrecht – AU-Bescheinigung

Nachweispflicht (1/2)

Anzeigepflicht nach § 5 Abs. 1 S.1 EFZG

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. [...]

Nachweispflicht nach § 5 Abs. 1 S.1 EFZG

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

Weisungsrecht – AU-Bescheinigung

Nachweispflicht (2/2)

Beispiel:

Arbeitnehmer Blau ist häufig an Freitagen und Montagen arbeitsunfähig erkrankt.

- Möglichkeiten der Abweichung von der Nachweispflicht?
 - § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG: „Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.“
 - § 7 Abs. 1 EFZG: Arbeitgeber darf Fortzahlung der Vergütung verweigern, wenn der Arbeitnehmer seiner Nachweispflicht nicht nachkommt.
- Sonstige Möglichkeiten?
 - Anwendung der Rechtsprechung zur Erschütterung des Beweiswerts der AU-Bescheinigung bei Wiederholungsfällen?

Weisungsrecht – AU-Bescheinigung

Einschränkung während Arbeitsunfähigkeit?

Beispiel:

Arbeitnehmer ist länger arbeitsunfähig erkrankt und soll nun

- a. zu wichtigen Arbeiten befragt werden
- b. zum Personalgespräch gebeten werden.

Zulässige Anordnung?

- Weisungsrecht während der Arbeitsunfähigkeit besteht bzgl. der Hauptleistungspflicht nicht.
- Bei einzelnen Nebenpflichten und Rücksichtnahmepflichten bleibt das Weisungsrecht aber bestehen.
 - Aber Beschränkung auf dringende betriebliche Anlässe.
 - Ermöglicht ausnahmsweise Personalgespräch zu dringenden betrieblichen Anlässen. Gespräch muss sich aber bzgl. Inhalt, Umfang und Dauer auf das Minimum beschränken.
- Arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer muss aber nicht an allgemeinem Personalgespräch teilnehmen (BAG, Urt. v. 02.11.2016 – 10 AZR 596/15).

Weisungsrecht: Gesundheitsuntersuchung (1/3)

Laufendes Arbeitsverhältnis – Eignungsuntersuchung (1/2)



- Eignungsuntersuchung / Arbeitsfähigkeitsuntersuchung im laufenden Arbeitsverhältnis ist zu unterscheiden von der arbeitsmedizinischen Vorsorge.
 - Arbeitsmedizinische Vorsorge: präventiver Zweck, dient dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers. Gegenstand ist Aufklärung und Beratung. Details sind in der ArbMedVV geregelt.
- Grundsätzlich nur zulässig, soweit erforderlich.
 - Arbeitgeber kann berechtigt sein, den Arbeitnehmer mittels des Direktionsrechts (§ 106 GewO) zur ärztlichen Eignungsuntersuchung anzuweisen.
 - Den Arbeitnehmer trifft dann eine Mitwirkungs-, Unterstützungs- und Duldungspflicht (§ 611a BGB i. V. m. § 241, § 618 BGB).

Weisungsrecht: Gesundheitsuntersuchung (2/3)

Laufendes Arbeitsverhältnis – Eignungsuntersuchung (2/2)

- Wann kann die Eignungsuntersuchung im laufenden Arbeitsverhältnis erforderlich werden?
 - Teilweise vorgesehen in gesetzlichen Vorschriften, wie zum Beispiel
 - § 3 Abs. 4 TVöD und § 3 Abs. 5 TV-L,
 - Fahrerlaubnisverordnung (§ 11 FeV),
 - Triebfahrzeugführerscheinverordnung (§ 5 TfV),
 - Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung (§§ 24a, 24b LuftVZO).
 - Ansonsten nur in Ausnahmefällen möglich., z.B. bei „handfesten Anzeichen“ für mangelnde gesundheitliche Eignung (BAG, Urt. v. 25.01.2018 – 2 AZR 382/17).



Weisungsrecht: Gesundheitsuntersuchung (3/3)

Laufendes Arbeitsverhältnis – Alkohol- und Drogentests



Wachmann W. ist auf einer Militärbasis tätig. Laut Tarifvertrag kann der Gesundheitszustand durch ärztliche Untersuchungen überwacht werden. Zum Jahreswechsel sollen erstmals auch Blutuntersuchungen zur Diagnose möglichen Alkohol- und Drogenmissbrauchs. W. verweigert die Blutabnahme und wird gekündigt. Zu Recht?

(Angelehnt an BAG vom 12.08.1999 - 2 AZR 55/99)

- Eine Pflicht zur Duldung einer Blutuntersuchung besteht wegen des Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht (Art. 2 I i.V.m. Art. 1 GG) sowie das Recht auf körperliche Unversehrtheit nicht.
- Das gilt insbesondere für eine Routineuntersuchung ohne konkrete Anhaltspunkte für einen Alkohol- oder Drogenmissbrauch.

Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

Teil 3: Basiswissen Arbeitsverträge

- **Formerfordernisse**
- **Nachweisgesetz / Bürokratieentlastungsgesetz**

Basiswissen Arbeitsverträge

Formerfordernisse

Grundsatz: Formfreiheit, es sei denn, das Gesetz sieht vor:

➤ **Schriftform** (§ 126 Abs. 1 BGB / 127 BGB)

Vom Aussteller eigenhändig durch
Namensunterschrift unterzeichnet („wet ink“).

➤ **Elektronische Form** (§ 126a BGB)

Ersetzt Schriftform, wenn das Gesetz dies nicht
ausdrücklich ausschließt.

➤ **Textform** (§ 126b Abs. 1 S. 1 BGB).

Gesetzliche Schriftformerfordernisse

➤ Befristungsabrede, § 14 Abs. 4 TzBfG.

➤ nachvertragliches Wettbewerbsverbot, § 74 Abs.
1 HGB.

➤ Aufhebungsverträge, § 623 BGB.

Basiswissen Arbeitsverträge

Nachweisgesetz - Basics

- Das Nachweisgesetz regelt einen Katalog wesentlicher Arbeitsbedingungen, die dem Arbeitnehmer schriftlich (§ 126 BGB) auszuhändigen sind.
- Bis 2022 genoss das Nachweisgesetz mangels Sanktionen ein Schattendasein.
- Dies änderte sich aufgrund der europäischen EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und der Verschärfungen des Nachweisgesetzes im August 2022:
 - Zusätzliche inhaltliche Anforderungen (§ 2 Abs. 1 NachwG).
 - Erstmalige Sanktionsandrohung durch Bußgelder.



In der Praxis wurden Arbeitsverträge seither überwiegend schriftlich abgeschlossen, um den administrativen Aufwand und Bußgelder zu vermeiden.

Basiswissen Arbeitsverträge

Vergleich alte und neue Rechtslage (1/3)

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,

Basiswissen Arbeitsverträge

Vergleich alte und neue Rechtslage (2/3)

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,

Basiswissen Arbeitsverträge

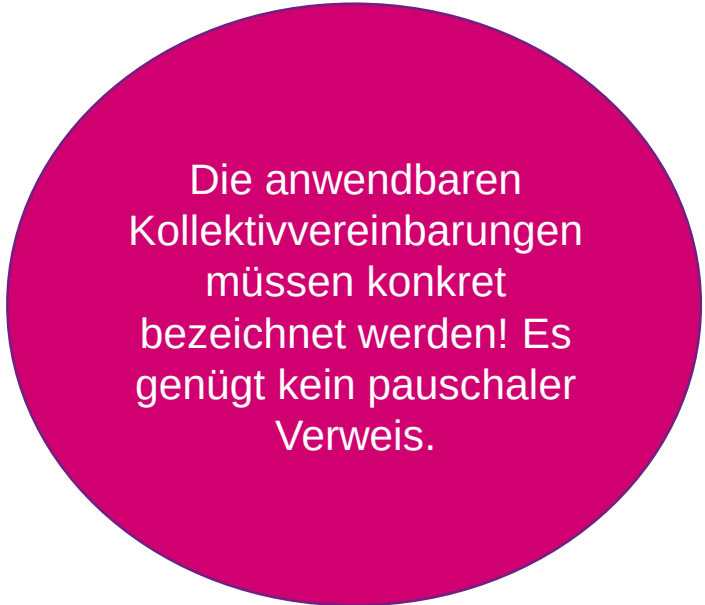
Vergleich alte und neue Rechtslage (3/3)

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.

Basiswissen Arbeitsverträge

Nachweisgesetz - Kollektivvereinbarungen

- 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 konkret bezeichnet werden! Es genügt kein pauschaler Verweis.

Basiswissen Arbeitsverträge

Nachweisgesetz – Fristen (1/2)

1. Spätestens am ersten Arbeitstag:

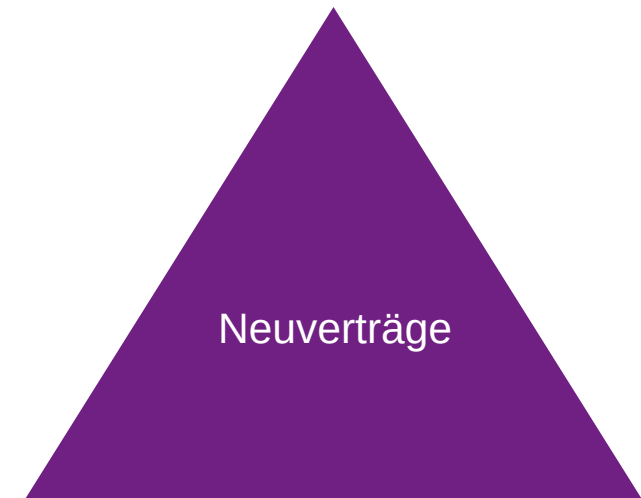
Name, Anschrift der Vertragsparteien, Angaben zum Arbeitsentgelt und zur Arbeitszeit.

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.



Basiswissen Arbeitsverträge

Nachweisgesetz – Fristen (2/2)

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.



Basiswissen Arbeitsverträge

Nachweisgesetz – Bürokratieentlastungsgesetz (1/2)

Durch die Neufassung des Nachweisgesetzes sind nunmehr auch Nachweise in Textform zulässig.

Alte Fassung:
nur Schriftform (§126 BGB)

Neue Fassung:
auch Textform
wenn:

das Dokument für den
Arbeitnehmer zugänglich ist,

gespeichert und ausgedruckt
werden kann und

der Arbeitgeber den Arbeitnehmer
mit der Übermittlung auffordert,
einen Empfangsnachweis zu
erteilen.

Basiswissen Arbeitsverträge

Nachweisgesetz – Bürokratieentlastungsgesetz (2/2)

Was bedeutet die Neufassung für E-Mails?

- Arbeitnehmer muss Zugriff haben und es muss sich um einen individuellen Account handeln.
- Eingangsbestätigungsfunktion.

Für wen gilt die neue Regelung nicht?

- Wenn Arbeitnehmer einen schriftlichen Nachweis verlangt, ist dieser unverzüglich zu erteilen.
- Unternehmen i.S.v. § 2a Absatz 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (z.B. Bau- und Gaststättengewerbe, Gebäudereinigung).

Welche Folgen hat die Neufassung für Arbeitgeber?

- Digitale Unterzeichnung des Arbeitsvertrags kann den Anforderungen des NachwG zukünftig genügen.

Basiswissen Arbeitsverträge

Sonstige Formvorgaben

- Die Erleichterungen des Bürokratieentlastungsgesetzes gelten **grundsätzlich** nur für das Nachweisgesetz, d.h. dass sonstige Schriftformerfordernisse unberührt bleiben.

Befristungen (§ 14 Abs. 4 TzBfG)

-> Nichtigkeit der Befristungsabrede, d.h. der Arbeitsvertrag bleibt wirksam.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot (§ 74 Abs. 1 HGB)

-> Nichtigkeit des Wettbewerbsverbots bei Verstoß

- **Ausnahme:** Sog. Rentenbefristungen – die gesetzliche Neuregelung (§ 41 Abs. 2 SGB VI n.F.) lässt die einfache Textform zu.

Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

Teil 4: Zwingende Regelungen

- **Arbeitszeitgesetz**
- **Bundesurlaubsgesetz**

Achtung bei den zwingenden gesetzlichen Regelungen

§ 130 OWiG

1) Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterläßt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zu widerhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, [...]. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.

(2) [...].

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann, wenn die Pflichtverletzung mit Strafe bedroht ist, mit einer Geldbuße bis zu einer Million Euro geahndet werden.

§ 14 StGB

(1) Handelt jemand als vertretungsberechtigtes Organ [...] so ist ein Gesetz, [...] auch auf den Vertreter anzuwenden, wenn diese Merkmale zwar nicht bei ihm, aber bei dem Vertretenen vorliegen.

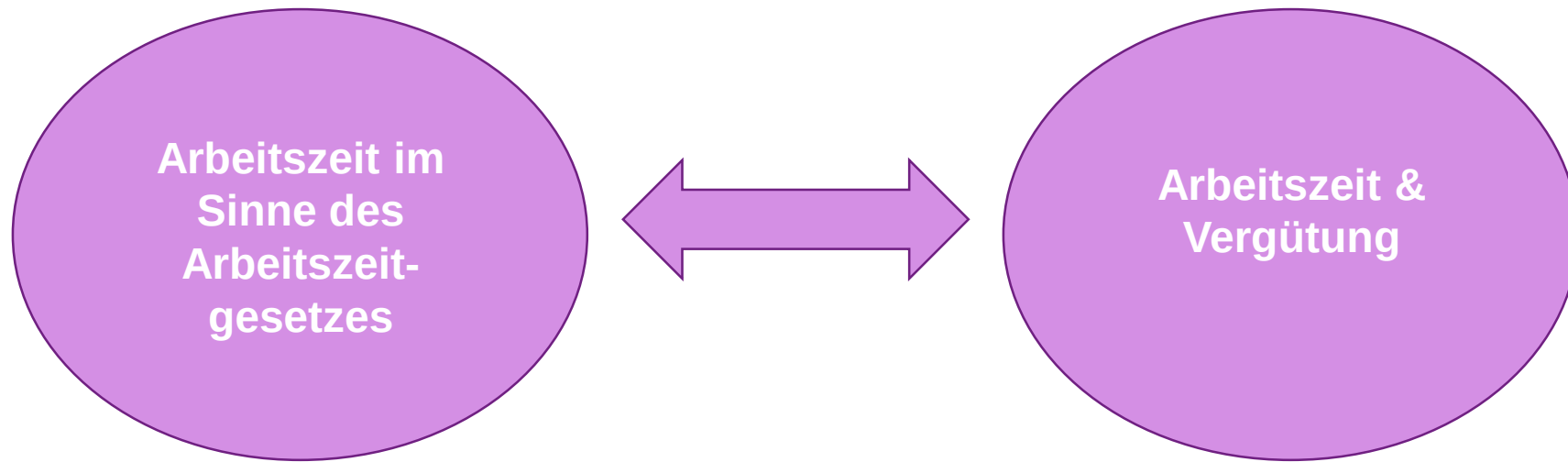
(2) Ist jemand von dem Inhaber eines Betriebs oder einem sonst dazu Befugten

1. beauftragt, den Betrieb ganz oder zum Teil zu leiten, oder

2. ausdrücklich beauftragt, in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, [...] und handelt er auf Grund dieses Auftrags, so ist ein Gesetz [...] auf den Beauftragten anzuwenden, [...].

Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz

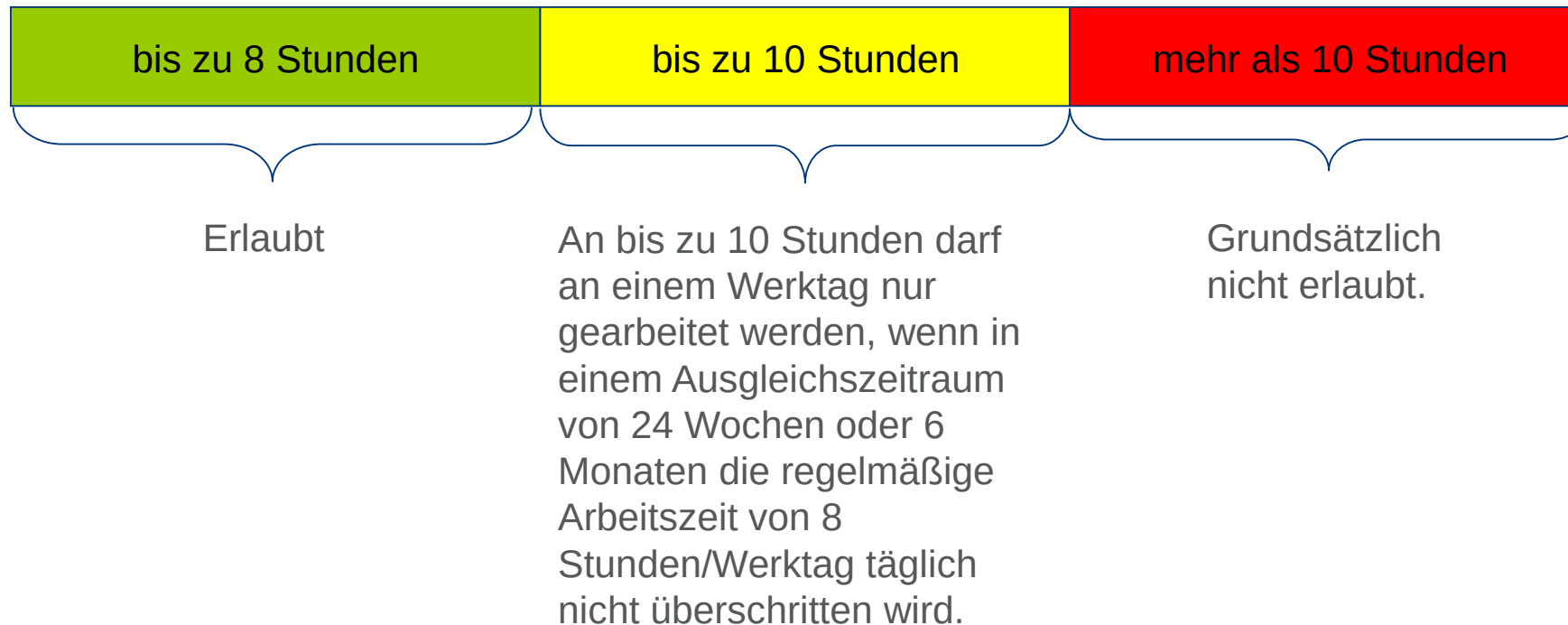
Achtung auf die Begrifflichkeiten



Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (1/5)

- Grundsatz für die werktägliche Höchstarbeitszeit („**Arbeitszeitampel**“):



Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (2/5)

- Wie wird die **regelmäßige werktägliche** Arbeitszeit (von max. 8 Stunden) berechnet?
 - Entscheidend sind die gesetzlichen Werktage.
Es gibt **6 Werktage**: Montag bis einschließlich Samstag!
 - Grundsätzlich ist der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme und der Arbeitsniederlegung für die Berechnung entscheidend.
 - Arbeitszeiten bei **mehreren Arbeitgebern** sind zusammenzurechnen – Kontrollpflicht des Arbeitgebers (Nebentätigkeitsregelung im Arbeitsvertrag!).



Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (3/5)



- Was gilt als **Arbeitszeit** im Sinne von § 3 ArbZG?
 - § 2 Abs. 1 S. 1 ArbZG: „Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“.
 - Arbeitszeit-Richtlinie: „Jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer [...] arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.“
 - BAG (Urteil vom 11.07.2006 - 9 AZR 519/05) – Beanspruchungstheorie: Maßgebend ist, ob der Arbeitnehmer die Zeit im Interesse des Arbeitgebers aufwendet und wie hoch der Grad der Belastung des Arbeitnehmers ist.

Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (4/5)



- Ist **Reisezeit** schutzwürdige Arbeitszeit i.S.d. ArbZG?

Es kommt auf die geschuldete Tätigkeit und die Wahl des Verkehrsmittels (oder eine entsprechende Wahlfreiheit des Mitarbeiters) unter Berücksichtigung der Beanspruchungstheorie an:

- Reise gehört zum regelmäßigen Inhalt der Tätigkeit eines Arbeitnehmers (z. B. Kraftfahrer, Triebfahrzeugführer): grundsätzlich **ja** (BAG, Urt. v. 22.04.2009 – 5 AZR 292/08).
- Arbeitnehmer wird angewiesen, mit dem Kraftfahrzeug zu einem Auswärtstermin zu fahren (besondere Belastung – Beanspruchungstheorie): **ja**.
- Reisezeit in öffentlichen Verkehrsmitteln mit keiner zusätzlichen Belastung (z. B. im Zug oder im Flugzeug, ohne zu arbeiten): **keine Arbeitszeit**.

Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG) (5/5)



- **Rufbereitschaft:**

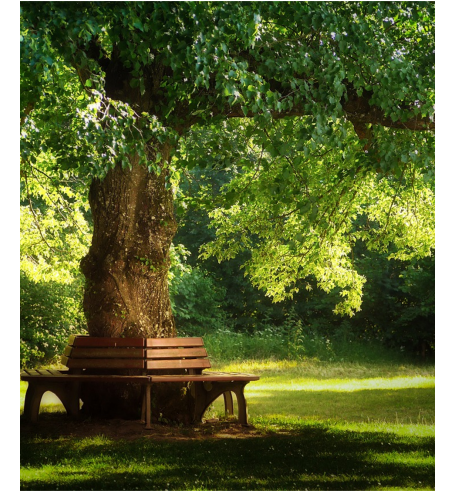
- Verpflichtung zur Erreichbarkeit innerhalb des definierten Zeitrahmens, um die Arbeit aufnehmen zu können.
- Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich frei in der Wahl seines Aufenthaltsortes.
- Rufbereitschaft ist **keine Arbeitszeit**.
- Wird der Arbeitnehmer aber im Rahmen der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen: Arbeitszeit.

- **Bereitschaftsdienst:**

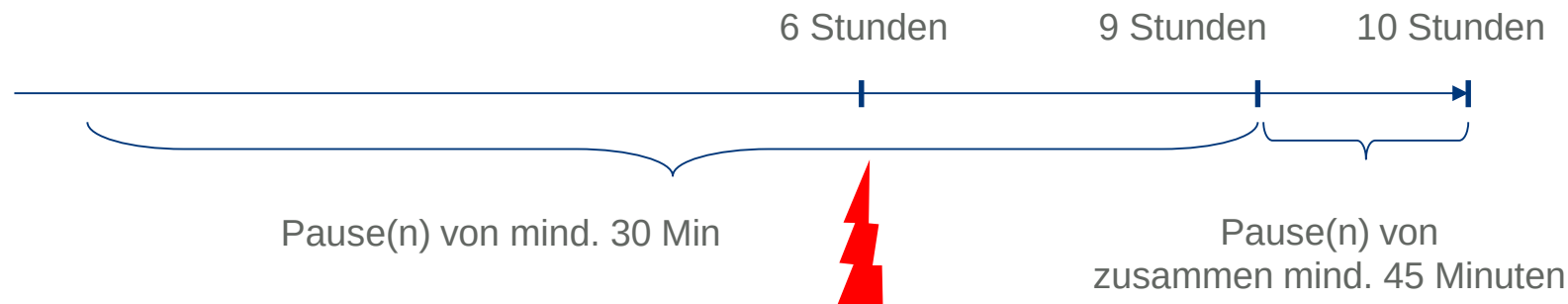
- Der Arbeitnehmer muss sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten (unerheblich, ob innerhalb oder außerhalb des Betriebes).
- Bereitschaftsdienst **ist Arbeitszeit**.

Arbeitszeitgesetz

Ruhepause (§ 4 ArbZG) (1/2)



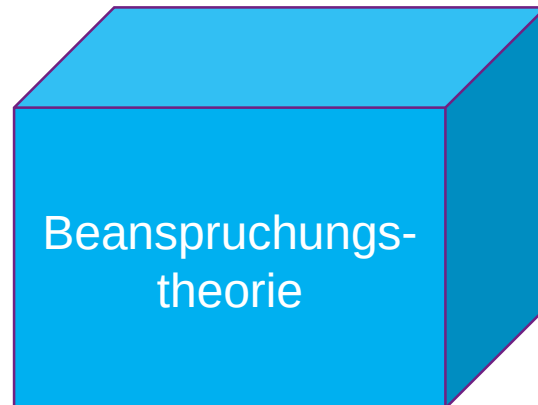
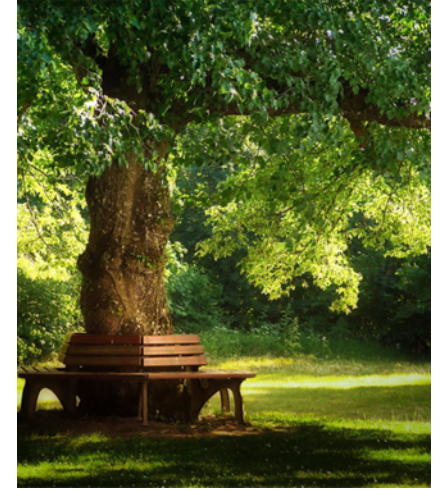
- Ruhepause?
 - Unterbrechung der Arbeitszeit, die der Erholung dient.
 - Arbeitnehmer muss weder Arbeit leisten noch sich dafür bereithalten. Er hat grundsätzlich freie Verfügung darüber, wo und wie er diese Ruhezeit verbringen will.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis 9 Stunden: Ruhepause von mindestens 30 Minuten.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden: Ruhepause von mindestens 45 Minuten.



Arbeitszeitgesetz

Ruhepause (§ 4 ArbZG) (2/2)

- Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.
- Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- Wann liegt tatsächlich nur eine Pause vor? Was, wenn der Arbeitgeber während der Pause anruft?

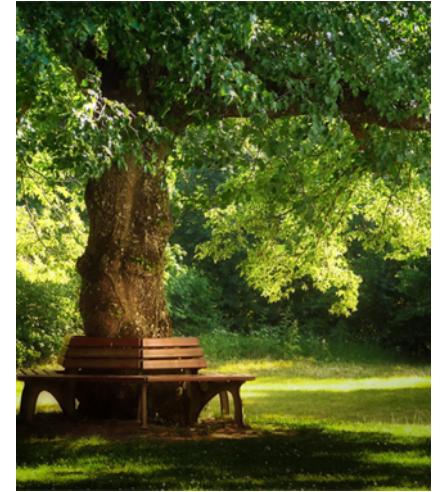


Keine Pause liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Beispiel „dienstlich“ anruft und mit ihm mehrere Minuten telefoniert.

Arbeitszeitgesetz

Ruhezeit (§ 5 ArbZG)

- Abgrenzung Ruhezeit von der Ruhepause:
 - Ruhepause erfolgt während der Arbeit, die Ruhezeit nach der Arbeit.
 - Ruhezeit ist die Zeit zwischen Ende der täglichen Arbeitszeit und Beginn der darauf folgenden täglichen Arbeitszeit.
- Es gilt auch bei der Ruhezeit die Beanspruchungstheorie.
 - Abgerufene Rufbereitschaft unterbricht damit z. B. die Ruhezeit.
 - Bereitschaftsdienst ist keine Ruhezeit.
- Ruhezeit beträgt grundsätzlich mindestens 11 Stunden, in einzelnen Branchen (z.B. bei Verkehrsbetrieben, in Krankenhäusern etc.) kann sie z.B. auf 10 Stunden verkürzt werden.
- Unterbrechungen führen zum Neubeginn.



Arbeitszeitgesetz

Sonn- und Feiertagsarbeit (§§ 9-13 ArbZG) (1/2)

- Ist Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig?
 - Es gilt grundsätzlich das Verbot einer Sonn- und Feiertagsbeschäftigung.
 - Vorsorglich: Samstag ist ein Werktag. Es gibt kein Verbot der „Wochenendarbeit“.
 - Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit?
 - Ausnahmetatbestand nach § 10 ArbZG besteht (z.B. Rettungsdienste, öffentliche Sicherheit und bei erforderlichen Instandhaltungsarbeiten zur Vorbereitung des werktäglichen Betriebs).
 - Vorliegen einer Ausnahmegenehmigung: Beantragung muss im Vorfeld unter Darlegung der Gründe bei der zuständigen Behörde erfolgen.



Arbeitszeitgesetz

Sonn- und Feiertagsarbeit (§§ 9-13 ArbZG) (2/2)

- Ausnahmen von den oben dargestellten Grundsätzen nach § 14 ArbZG möglich in
 - außergewöhnlichen Fällen und
 - Notfällen.
- Wann liegt ein außergewöhnlicher Fall oder ein Notfall vor?
 - Bei nicht regelmäßigen und unvorhersehbaren Ereignissen, die zu erheblichen Nachteilen führen können.
Beispiele: Schneechaos, Blitzeis, Todesfälle oder eine erhebliche Betriebsstörung (z.B. Brand im Betrieb).
 - NICHT bei Ereignissen, die aus der Sphäre des Arbeitgebers resultieren (wie z. B. fehlerhafte Planung, fehlerhafte Organisation des Arbeitgebers, Mitarbeitermangel).



Arbeitszeiterfassungspflicht

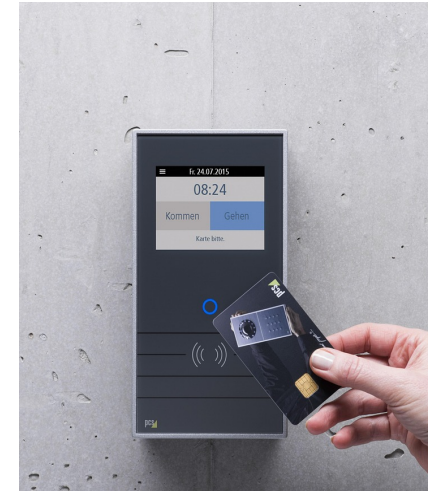
Was regelt das ArbZG?

§ 16 Abs. 2 ArbZG:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen [...].

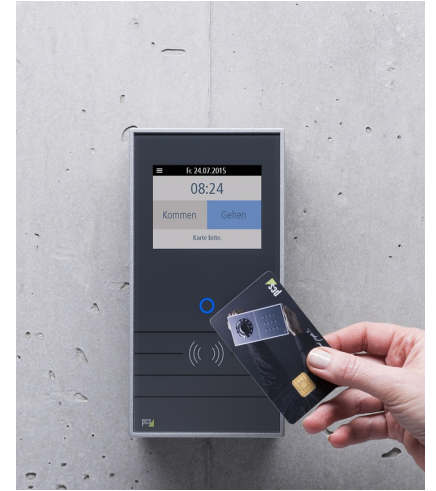
Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“

- Arbeitgeber muss die Zeiten, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehen, dokumentieren.
 - Sinn und Zweck ist u.a. die Kontrolle der Einhaltung des Ausgleichszeitraums nach § 3 S. 2 ArbZG.
- Eine Vorschrift zur Erfassung oder Dokumentation der gesamten tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitszeit gibt es im Arbeitszeitgesetz nicht.
- § 16 Abs. 2 ArbZG gilt nicht für leitende Angestellte und Geschäftsführer.
- Delegation möglich: Aufzeichnungspflicht kann auf den Arbeitnehmer übertragen werden, so dass er diese Arbeitszeit melden muss.



Arbeitszeiterfassungspflicht

Was sagt die Rechtsprechung? (1/4)



Ausgangspunkt:
EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18

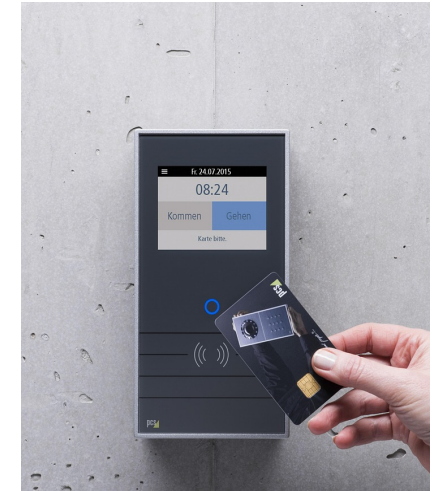
„Paukenschlag“ des BAG:
BAG v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21
(dem folgend LAG München v. 22.05.2023 – 4 TaBV 24/23)

Referentenentwurf des BMAS
vom 18.4.2023 zur Neufassung
von § 16 ArbZG, der aber viele
Fragen offen ließ.

Arbeitszeiterfassungspflicht

Was sagt die Rechtsprechung? (2/4)

EuGH: Arbeitgeber muss "*objektives, verlässliches und zugängliches System*" einführen, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.



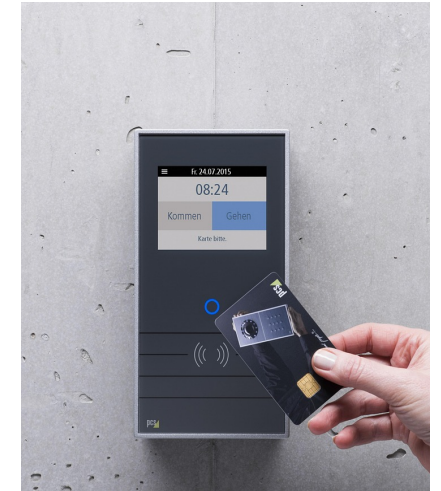
BAG: § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG erfordert System, um Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich Überstunden zu erfassen.

Arbeitszeiterfassungspflicht

Was sagt die Rechtsprechung? (3/4)

Wie kann / muss der Arbeitgeber die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung umsetzen?

- Pflicht des Arbeitgebers zur Einführung einer wirksamen Arbeitszeiterfassung stellt eine vertragliche Nebenpflicht dar.
 - Arbeitszeiterfassungssystem muss nicht nur eingeführt, sondern auch wirksam umgesetzt werden.
 - Kontrolle z. B. durch regelmäßige Stichproben.
 - Delegation möglich: Kontrollpflicht kann auch auf Vorgesetzte übertragen werden (= übliches Vorgehen).
- Können Arbeitnehmer zur Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet werden?
 - Möglichkeit zur Erteilung von Weisungen gemäß § 106 GewO (Weisungsrecht bzgl. der Art und Weise der Erbringung der Arbeitszeit) oder Regelung der Verpflichtung in einer Betriebsvereinbarung.

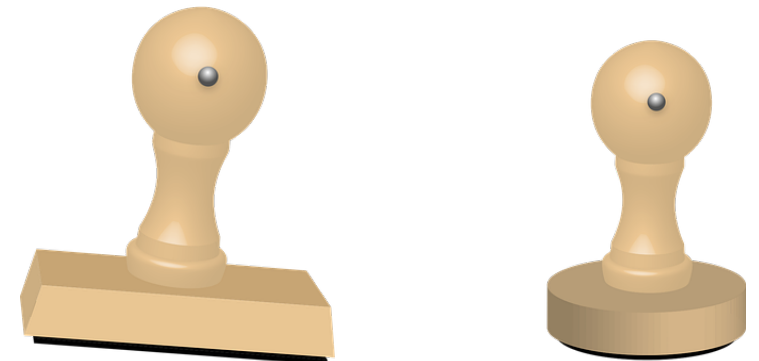


Arbeitszeiterfassungspflicht

Was sagt die Rechtsprechung? (4/4)

Ist die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus § 3 Abs. 1 ArbSchG im aktuellen Recht sanktioniert?

- Bußgeldvorschriften des ArbSchG erstrecken sich weder auf die allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung noch auf § 3 Abs. 2 ArbSchG.
- Denkbar ist aber eine vollstreckbare Anordnung der Arbeitsschutzbehörde, die im Fall eines Verstoßes bußgeldbewährt sein könnte.
- Rechtslage zur Arbeitszeiterfassung soll(te) durch den Gesetzgeber angepasst werden (ursp. beabsichtigt von der Ampelkoalition im März 2025...).

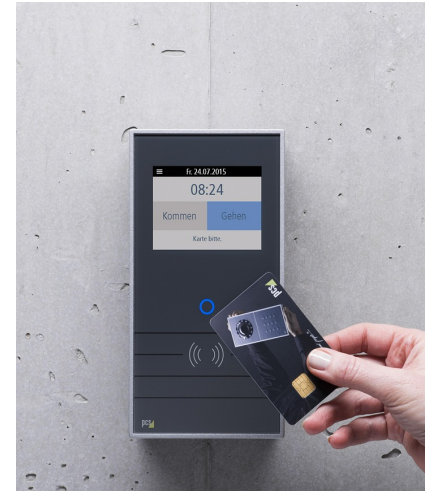


Arbeitszeiterfassungspflicht

Sonstige besondere Fälle

Neben § 16 Abs. 2 ArbZG bestehen noch andere gesetzliche Aufzeichnungspflichten:

- § 17 MiLoG: Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit für Branchen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes und bei geringfügig Beschäftigten (§ 8 SGB IV).
- § 19 AEntG: Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit.
- Beschäftigung von Arbeitnehmern in „Verkaufsstellen“ entsprechend der Ladenöffnungsgesetze der Ländern: i.d.R. Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit.
- § 21a Abs. 7 ArbZG: Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit im Straßenverkehrstransport.



Urlaubsregelungen

Gesetzliche Ausgangslage

**Gesetzlicher Urlaubsanspruch: 24 Tage bei 6-Tage-Woche
= 20 Tage bei 5-Tage Woche (§ 3 BUrlG)**



Anteiliger Urlaub (§ 5 BUrlG)

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

- Wenn die sechsmonatige Wartezeit zu Beginn des AV (§ 4 BUrlG) noch nicht erfüllt ist,
 - weil Arbeitnehmer erst spät im Kalenderjahr ins AV eintritt (z. B. Beginn im September)
 - weil Arbeitnehmer vor Erfüllung der Wartezeit ausscheidet (z. B. Beginn im März, Austritt im August)
- Die sechsmonatige Wartezeit erfüllt ist, der Arbeitnehmer jedoch in der ersten Jahreshälfte ausscheidet.

Urlaubsregelungen

Übertragung / Verfall von Urlaub (1/2)



Wann und wie muss der Urlaub ins Folgejahr übertragen werden?

Gesetzlich Grundregelung (§ 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.

- Die Regelung gilt nur für den gesetzlichen Mindesturlaub; vertraglicher Urlaub kann abweichend geregelt werden (dazu sogleich).
- **Betriebliche Gründe:** Urlaubsantrag wird wegen Arbeitsanfall verwehrt.
- **Personenbedingte Gründe:** Insbesondere Krankheit des Arbeitnehmers.
 - Rspr. sieht einen Übertragungszeitraum von mind. 15 Monaten vor.

Urlaubsregelungen

Übertragung / Verfall von Urlaub (2/2)

Gelten die Übertragungsregelungen des BUrlG aufgrund der EuGH-Rspr. überhaupt noch?



- EuGH (und seither auch das BAG) verlangen
 - eine vollständige Belehrung des AN über den konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen sowie
 - eine Aufforderung, den Urlaub zu nehmen.
- Rechtsfolge bei Unterlassen: **Urlaubsansprüche verfallen und verjähren ohne Mitwirkung nicht!**
- Wie und wann sollte die Belehrung erfolgen?
 - Hinweis zu Beginn und im 3. Quartal des Kalenderjahres.

Urlaubsregelungen

Zusätzlicher Urlaubsanspruch (1/2)



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.“

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

Urlaubsregelungen

Zusätzlicher Urlaubsanspruch (1/2)



Gut 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.
- Pauschaler Verfall des gesetzlichen 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.

Arbeitsrecht für Personaler und Führungskräfte

Teil 5: Vergütungsgestaltung

- Grundvergütung
- Zulagen und Zuschläge
- Variable Vergütungsbestandteile
- Gestaltungsmöglichkeiten

Grundvergütung

Gesetzliche Rahmenregelungen

§ 1 MiLoG

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(01.01.2025: EUR 12,82)

§ 612 BGB

1) *Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.*

(2) [...]

§ 138 BGB

(1) *Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig.*

(2) [...].

Grundvergütung

Rahmenbedingungen prüfen und Struktur festlegen

Typische Fragen bei der Gestaltung der Vergütung:

- Rechtliche Rahmenbedingungen?
 - Findet ein Tarifvertrag Anwendung, von dem nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden kann?
 - Wurde mit dem Betriebsrat eine einschlägige Vergütungsordnung vereinbart?
 - Wird der Mindestlohn bereits mit der Grundvergütung gezahlt oder wird er erst mit weiteren Vergütungsbestandteilen erreicht?
- Struktur der Vergütung?
 - Grundgehalt?
 - Zulagensystematik?
 - Variable Vergütung?
 - Sonstige geldwerte Vorteile / nicht monetäre Gehaltsbestandteile?

Grundvergütung

Vergütung für Überstunden? (1/3)

Beispiel:

Der Arbeitsvertrag enthält keine Regelung zur Überstunde. Gibt es einen verbindlichen Anspruch auf die Vergütung von Überstunden?

- § 612 BGB (s.o.): Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Tätigkeit nur gegen Vergütung zu erwarten ist.
 - Aus dem Gesetz lässt sich kein verbindlicher/genereller Anspruch ableiten.
 - BAG: „*Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeitszeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten ist, gibt es nicht.*“ (BAG, Urt. v. 27.06.2012 – 5 AZR 530/11).
- Kann eine Vergütung für Überstunden von vornherein vertraglich ausgeschlossen werden?
 - Grundlegendes Urteil des BAG zum vertraglichen Ausschluss der pauschalen Abgeltung von Überstunden (Urt. v. 22.02.2012 – 5 AZR 765/10): Pauschaler Ausschluss ist unzulässig.
 - Umkehrschluss: Pauschalabgeltung ist zulässig, es muss aber in jedem Fall der Umfang der Überstunden geregelt werden.

Grundvergütung

Vergütung für Überstunden? (2/3)

Weiter zum Beispielsfall:

- Es fehlt jegliche vertragliche Vereinbarung über die Bezahlung von Überstunden. Wann müssen Überstunden nach § 612 BGB vergütet werden und wann nicht?
 - BAG (Urt. v. 27.06.2012 – 5 AZR 530/11): Vergütung für Überstunden muss nicht gezahlt werden, wenn
 1. der monatliche Verdienst über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung liegt (seit 2025 einheitlich in West und Ost: EUR 8.050 brutto / Monat) oder
 2. sonstige Umstände vorliegen, bei denen der Arbeitnehmer nicht von einer Vergütung von Überstunden ausgehen kann.
Beispiel: Hohe der variablen Vergütung – entschieden für den Fall von Provisionen.

Grundvergütung

Vergütung für Überstunden? (3/3)

- BAG v. 16.05.2012 – 5 AZR 331/11: Vereinbarung, nach der in vereinbarter Monatsvergütung die ersten 20 Mehrarbeitsstunden monatlich „mit drin“ sind, kann grds. wirksam sein.
- **Achtung:**
 - 20 Stunden kein absoluter Grenzwert (insbes. bei Teilzeit).
 - Häufig: „10% Regelung“ (von Rechtsprechung aber noch nicht final bestätigt!).
 - Liegt Vergütung nahe am Mindestlohn oder besteht geringfügige Beschäftigung, kann Pauschalabgeltung von Überstunden zu Mindestlohnunterschreitung führen.
 - Bei teilweiser Abgeltung mit Grundvergütung nicht vergessen, Ausgleich nicht abgegoltener Überstunden zu regeln: Auszahlung (nicht notwendig mit Zuschlägen) und/oder Freizeitgewährung?

Grundvergütung

Vergütung für besondere Zeiten?

- Im Einzelfall zu prüfen ist ein Vergütungsanspruch in den folgenden Fällen:



Zulagen und Zuschläge

- Zulagen und Zuschläge sind Leistungen, die zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt werden.
 - Zahlung ist freiwillig, soweit keine Regelung im Arbeitsvertrag oder in Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.
- Aus rechtlicher Sicht kein Unterschied, ob der Begriff der Zulage oder des Zuschlags verwendet wird (Ausnahme bei Regelungen in Tarifverträgen).
- Knüpfen in der Regel an eine besondere Leistung oder Aufgabe an. Beispiele sind

Überstunde

Schichtarbeit

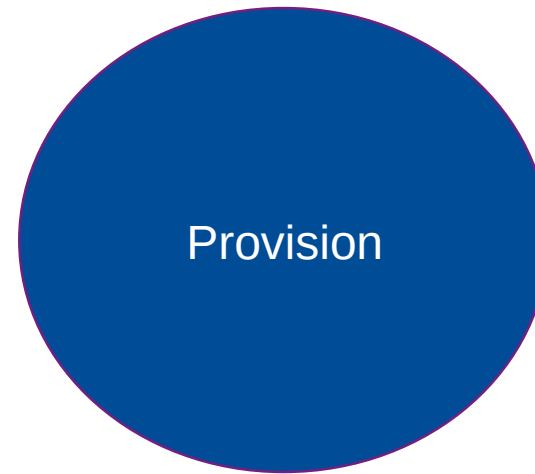
Zusätzliche
Funktion

Verschmutz-
ung

Variable Vergütungsbestandteile

Überblick

Häufigste Arten der variablen Vergütung:



Variable Vergütungsbestandteile

Schwerpunkt: Bonus/Zielvereinbarung (1/6)

Vorüberlegungen vor Einführung eines Zielvereinbarungssystem, unter anderem:

1. Einmaliger oder dauerhafter Anspruch auf variable Vergütung?
 - Loslösung von Zusage nur schwer möglich (s.u.). Einmalige (einjährige) Zusagen begrenzen Risiko (aber höherer Verwaltungsaufwand).
2. Möchte Unternehmen jedes Jahr neu entscheiden, ob Anspruch gewährt wird?
 - Je nach Entscheidung muss jedes Jahr ein Vorbehalt bei der Leistungserbringung erklärt werden (in das Muster aufnehmen!).
3. Bemessungszeitraum? Soll Nachhaltigkeit eine Rolle spielen (z.B. Zielerfüllung in nur einem Jahr oder in drei aufeinander folgenden Jahren)?
4. Zielfestlegung: Einmalig/jährlich neu oder dauerhaft?

Variable Vergütungsbestandteile

Schwerpunkt: Bonus/Zielvereinbarung (2/6)

5. Zielfestlegung: Vereinbarung oder Vorgabe?

- Bei Vereinbarung: Häufiger Fehler ist **unterbliebene Zielvereinbarung**.
 - Nach Rechtsprechung trägt Arbeitgeber Initiativlast für Zielvereinbarung, d.h. er muss aktiv werden. Sonst hat Arbeitnehmer u.U. Schadensersatzanspruch.
 - Scheitert die Zielvereinbarung „am Arbeitnehmer“, ist sein Mitverschulden bei Schadenshöhe zu berücksichtigen.

6. Zielbewertung: Arbeitgeber allein oder gemeinsam mit Arbeitnehmer?

Variable Vergütungsbestandteile

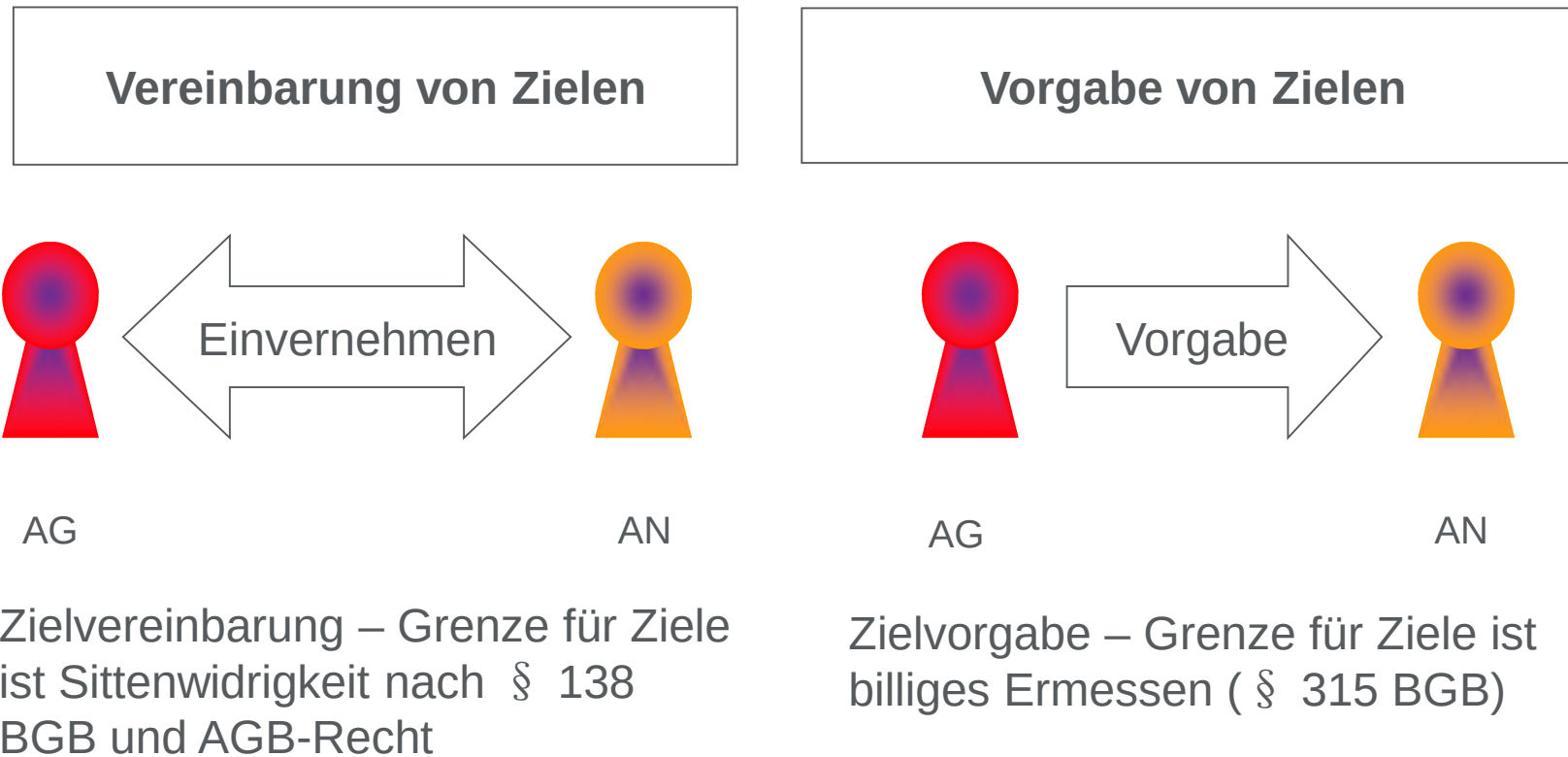
Schwerpunkt: Bonus/Zielvereinbarung (3/6)

7. Fehlzeiten berücksichtigen, indem variable Vergütung gekürzt wird?
 - Grundsätzlich möglich bei krankheitsbedingten Fehlzeiten (vgl. § 4a EFZG).
 - Kürzungsrecht muss ausdrücklich vereinbart werden. Kürzungshöhe ist jedoch vom Gesetzgeber vorgegeben (§ 4a EFZG).

8. Rechtsfolgen, wenn Arbeitsverhältnis während Bemessungszeitraum endet oder ruht (z. B. während Elternzeit oder unbezahlter Freistellung)?
 - Ebenfalls zulässig, die Kürzung darf dann pro rata temporis erfolgen (und nicht nur in den Grenzen von § 4a EFZG).

Variable Vergütungsbestandteile

Schwerpunkt: Bonus/Zielvereinbarung (4/6)



Variable Vergütungsbestandteile

Schwerpunkt: Bonus/Zielvereinbarung (5/6)

Festlegung der Ziele: Vereinbarung oder Bestimmung? Oder Bestimmung, wenn kein Einvernehmen erzielt werden kann? (BAG, Urt. v. 03.07.2024 – 10 AZR 171/23):

Klausel im Arbeitsvertrag:

„Die Festlegung einer Tantieme und deren Höhe hängen von dem Erreichen von Zielen ab, deren drei wesentliche Kriterien jedes Jahr, erstmals zum Ende der Probezeit, zwischen dem Mitarbeiter und der Gesellschaft vereinbart werden.

Sollten die drei Kriterien nicht zwischen dem Mitarbeiter und der Gesellschaft vereinbart werden, werden diese seitens der Gesellschaft nach billigem Ermessen vorgegeben.“

Variable Vergütungsbestandteile

Schwerpunkt: Bonus/Zielvereinbarung (6/6)

Entscheidung BAG, Urt. v. 03.07.2024 – 10 AZR 171/23:

- Konstrukt (Versuch Zielvereinbarung und nachrangige Zielvorgabe) **benachteiligt Arbeitnehmer unangemessen**. Schadenersatz bei unterbliebener Zielvereinbarung.
 - LAG: Intransparent (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB) mangels Definition, wann Ziele als nicht vereinbart gelten.
 - BAG: Verstoß gegen gesetzliche Grundgedanken (§ 307 Abs. 2 BGB). Risiko: Grundloser Abbruch der Verhandlung und einseitige Zielsetzung.
- Offen: Konstrukt per se unzulässig oder nur Frage hinreichender Definition?
 - Jedenfalls hoher Regelungsaufwand, zudem mit erheblichem Restrisiko.
 - Künftig solche Klauseln vermeiden! Rechtssicherer: Reine Zielvorgabe.

Gestaltungsmöglichkeiten (1/4)

Entgeltreduzierende Änderungskündigung?

- **Zulässigkeit einer entgeltreduzierenden Änderungskündigung?**

- BAG, Urteil vom 01.03.2007 - 2 AZR 580/05:

- Änderungskündigung zur Entgeltsenkung als milderes Mittel möglich (gegenüber Betriebsschließung), wenn wirtschaftliche Lage des Unternehmens so schlecht ist, dass Arbeitgeber ohne angestrebte Personalkostensenkung Insolvenz beantragen müsste.
 - In derart **existenzbedrohender Situation** kann Arbeitgeber je nach Umständen auch von ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern Sanierungsbeitrag verlangen und im Wege der außerordentlichen Änderungskündigung z.B. der Jahressondervergütung reduzieren.

Fazit: Entgeltreduzierende Änderungskündigung nur selten zulässig. Erfordert **Sanierungsplan über gesamte Belegschaft**

Gestaltungsmöglichkeiten (2/4)

Freiwilligkeitsvorbehalt? (1/2)

- **Laufendes Entgelt oder Sondervergütung?**
 - Freiwilligkeitsvorbehalt ist unwirksam, wenn er laufendes Entgelt betrifft (BAG, Urt. v. 30.07.2008 - 10 AZR 606/07 und v. 14.09.2011 – 10 AZR 526/10).
 - Denkbar bei Einmalzahlung (z.B. Weihnachtsgeld).
 - Aber BAG v. 14.9.2011 (10 AZR 526/10): Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle künftigen Leistungen unabhängig von Art und Entstehungsgrund erfassen soll, verstößt gegen § 307 BGB.
 - **FAZIT:** Pauschale Freiwilligkeitsvorbehalte im Arbeitsvertrag sind nicht sinnvoll. Erforderlich ist konkrete Bezeichnung der möglicherweise zu gewährenden Sonderzahlung (wie z.B. Weihnachtsgeld).

Gestaltungsmöglichkeiten (2/4)

Freiwilligkeitsvorbehalt? (2/2)

- Kann durch einen **Freiwilligkeitsvorbehalt** ein dauerhafter Anspruch auf variable Vergütung oder Zulagen verhindert werden?

Beispiel: „Außerdem kann der Mitarbeiter als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch einen Bonus erhalten, dessen Höhe alljährlich auf Vorschlag des Vorstands vom Verwaltungsrat beschlossen wird.“

➤ BAG vom 19.03.2014 - 10 AZR 622/13:

- Wird Leistungsanreiz erst einmal durch Zielvereinbarung gesetzt: Arbeitgeber kann sich nicht vorbehalten, variable Vergütung doch nicht zu zahlen.
- Wurde dagegen noch keine Zielvereinbarung als Leistungsanreiz abgeschlossen (z.B. für nächstes Kalenderjahr): Nach derzeitiger Rechtsprechung Vorbehalt noch möglich, aber Wiederholung des Freiwilligkeitsvorbehaltes bei jeder Zahlung unerlässlich.

Gestaltungsmöglichkeiten (3/4)

Widerrufsvorbehalt? (1/2)

- Kann Vereinbarung über die Zahlung von bestimmten Entgeltbestandteilen **widerrufen** werden?

Beispiel: „*Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, die variable Vergütungsvereinbarung zu widerrufen, wenn einer der folgenden sachlichen Gründe vorliegt: [...].*“

- BAG v. 11.10.2006 – 5 AZR 721/05: Voraussetzungen sind:
 1. Anteil der variablen Vergütung liegt unter 25% bis 30% der Gesamtvergütung,
 2. der Tariflohn und/oder Mindestlohn wird nicht unterschritten und
 3. Widerruf muss aus sachlichen (und definierten!) Gründen erfolgen.

Gestaltungsmöglichkeiten (3/4)

Widerrufsvorbehalt? (2/2)

- Widerrufsvorbehalt muss in Voraussetzungen und Folgen für Arbeitnehmer gewisses Maß an Kalkulierbarkeit der möglichen Leistungsänderungen gewährleisten.
 - Sachgrund muss in einer Weise konkretisiert werden, die dem Arbeitnehmer deutlich macht, was ggf. auf ihn zukommt (vgl. BAG v. 11.10.2006 - 5 AZR 721/05). Widerrufsgründe müssen daher definiert werden.
- Allein Verweis auf **wirtschaftliche Gründe** genügt nicht, auch diese müssen definiert werden, ggf. auch katalogartig. Beispiel (einzelfallabhängig!):
 - „*Wirtschaftliche Gründe liegen vor, wenn in der Abteilung [...], in der der Mitarbeiter beschäftigt ist,*
 - (1) *ein Umsatzrückgang von [...] % in einem Zeitraum von jeweils [...] vorliegt, jeweils verglichen mit dem Zeitraum [...];*
 - (2) *über einen Zeitraum von [...] ein Verlust in Höhe von [...] erwirtschaftet wird.“.*

Gestaltungsmöglichkeiten (4/4)

Stichtagsregelungen?

- Kann die Zahlung variabler Vergütung oder von Jahressonderleistungen von einem ungekündigten Arbeitsverhältnis an einem **bestimmten Stichtag** abhängig gemacht werden?
 - Nach derzeitiger Rechtsprechung zu unterscheiden je nach Art der Ziele:
 - **Rein arbeitsleistungsabhängige** variable Vergütung:
Stichtag nicht mehr zulässig, erst recht nicht, wenn Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums liegt (z. B. ungekündigtes Arbeitsverhältnis im ersten Quartal des Folgejahres).
 - **rein unternehmenserfolgsabhängig**:
Stichtagsregelung derzeit noch als zulässig erachtet (derzeit keine einschlägige Rechtsprechung, aber h.M. in der Literatur).
 - Am sichersten: Zahlung pro rata temporis vereinbaren.

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Wir freuen uns auf Teil 2 und Teil 3.

Ihre Ansprech- partner



Dr. Markus Diepold
Partner, Co-Head Arbeitsrecht
Deutschland
Berlin

D +49 30 26473 607
markus.diepold@dentons.com

Profil

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, bei der Gestaltung von Betriebsübergängen oder im Konzernarbeitsrecht sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.



The Legal 500 Germany, 2019 bis 2024 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

Ihre Ansprech- partnerin



Isabelle Puhl
Counsel
Deutschland
Berlin

D +49 30 26473 601
isabelle.puhl@dentons.com

Profil

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.

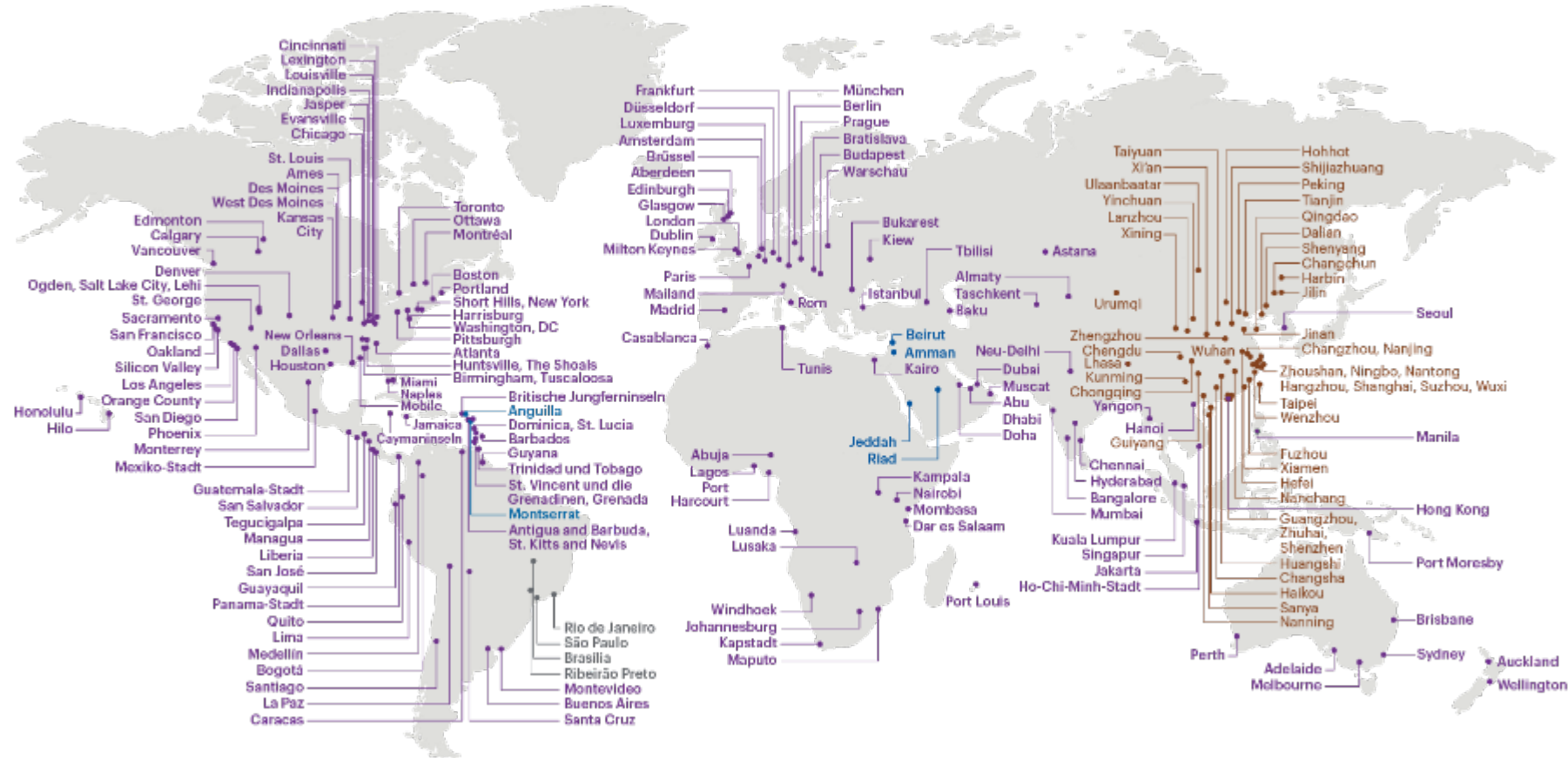
Isabelle Puhl berät regelmäßig zu Fragen der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen und vertritt Unternehmen in den Verhandlungen – sofern erforderlich – bis zur Einigungsstelle. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit 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.



Best Lawyers, 2023 bis 2024 empfiehlt Isabelle Puhl als „Ones to Watch“ für Arbeitsrecht.

Unser globaler Arbeitsrechtsbereich



450+
Anwälte
im Bereich
Arbeitsrecht

Bei den lila markierten Standorten handelt es sich um Dentons Büros.

Bei den blau markierten Standorten handelt es sich um assoziierte Kanzleien, Büros, Gerichtsbarkeiten von anderen Dentons-Büros oder besondere Allianzen, die per Gesetz oder Verordnung vorgeschrieben sind.

Bei den grau markierten Standorten handelt es sich um strategische Allianzen in Brasilien.

大成 ist die bevorzugte Kanzlei, mit der Dentons in China zusammenarbeitet.

Arbeitsrecht in Deutschland

Unser Team



Dr. Sascha Grosjean
Partner, Co-Head Employment
and Labor Germany, Dusseldorf
D +49 211 74074 171
sascha.grosjean@dentons.com



Dr. Markus Diepold
Partner, Co-Head Employment
and Labor Germany, Berlin
D +49 30 26473 640
markus.diepold@dentons.com



Frank Lenzen
Partner, Frankfurt
D +49 69 450012 280
frank.lenzen@dentons.com



Dr. Philipp Byers
Partner, München
D +49 89 244408 455
philipp.byers@dentons.com



Christian Wilhelm Fischer
Counsel, München
D +49 89 244408 463
christian.fischer@dentons.com



Isabelle Puhl
Counsel, Berlin
D +49 30 26473 649
isabelle.puhl@dentons.com



Minh Riemann
Counsel, Berlin
D +49 30 26473 651
minh.riemann@dentons.com



Dr. Wiebke Schulz
Counsel, Frankfurt
D +49 69 450012 281
wiebke.schulz@dentons.com



Matthias Stelzer
Counsel, Berlin
D +49 30 26473 645
matthias.stelzer@dentons.com



Kathrin Wenzel
Counsel, München
D +49 89 244408 417
kathrin.wenzel@dentons.com



Manuela Winkler
Counsel, München
D +49 89 244408 430
manuela.winkler@dentons.com



Nurdan Adamidis
Senior Associate, Frankfurt
D +49 69 450012 421
nurdan.adamidis@dentons.com



Bernadette Solange Baas
Senior Associate, Berlin
D +49 30 26473 642
bernadette.baas@dentons.com



Dr. Lukas Jäger
Senior Associate, Düsseldorf
D +49 211 74074 172
lukas.jaeger@dentons.com



Anna-Lena Hildebrand
Associate, Berlin
D +49 30 26473 644
anna-
lena.hildebrand@dentons.com



Dr. Josef Tahmaz
Associate, Düsseldorf
D +211 74074 173
josef.tahmaz@dentons.com



Michelle Eiberger
Associate, München
D +49 89 244408 407
michelle.eiberger@dentons.com

Unsere Arbeitsrechtspraxis in Deutschland

Als weltweit tätige Wirtschaftskanzlei beraten wir unsere Mandanten in allen relevanten Fragen des Arbeitsrechts. Dazu gehört auch die Beratung in den Rechtsgebieten, die eine Schnittstelle zum Arbeitsrecht haben. Das sind zum Beispiel Fragen aus dem Sozialversicherungsrecht und dem Beschäftigtendatenschutzrecht.

In den anderen Rechtsgebieten (wie z.B. Gesellschaftsrecht oder dem Steuerrecht) arbeiten wir mit den auf dieses Rechtsgebiet spezialisierten Kollegen unserer Kanzlei zusammen. Der Full-Service-Ansatz von DENTONS ermöglicht dies reibungslos.



Die Brandbreite umfasst, unter anderem (alphabetisch):

- ✓ **Recht der Arbeitnehmervertretung**
(aus Arbeitgebersicht)
- ✓ **Arbeitsrecht 4.0**
- ✓ **Betriebsrentenrecht**
- ✓ **Beschäftigtendatenschutzrecht**
- ✓ **HR-Compliance**
- ✓ **Individualarbeitsrecht**
- ✓ **Internationales Arbeitsrecht**
- ✓ **Restrukturierung**
- ✓ **Sozialversicherungsrecht**
- ✓ **Tarifvertragsrecht**
- ✓ **Transaktionsbezogenes Arbeitsrecht**
- ✓ **Vergütung (Compensation & Benetifs)**

Arbeitsrecht

Beispiel: Allgemeine individualarbeitsrechtliche Beratung

- ❑ Beratung beim Abschluss und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Dienstverhältnissen (unbefristete/befristete Arbeitsverträge und Dienstverträge, Wettbewerbsverbote, Abfindungs- und Aufhebungsverträge usw.).
- ❑ Gestaltung von Arbeitsbedingungen, insbesondere z.B. Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit mit/ohne Kernarbeitszeit, Schichtmodell, Bereitschaftsdienst, Überstunden, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienste, etc.) oder Workation-Konzepte.
- ❑ Beratung bei der Vorbereitung von Abmahnungen und Kündigungen (verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte) einschließlich der erforderlichen weiteren Schritte (Beteiligung von Betriebs- und Personalrat, Zustimmungsverfahren bei Integrationsämtern & Gewerbeämtern, Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements usw.).
- ❑ Alle sonstigen in einer Personalabteilung anfallenden Fragen im Zusammenhang mit der Begründung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- ❑ Durchführung von Führungskräftebildungen und Seminaren zu allen arbeitsrechtlich relevanten Themen.



Arbeitsrecht

Beispiel: Vergütung (Compensation & Benefits)

Wir beraten Unternehmen bei der Gestaltung von maßgeschneiderten Vergütungssystemen. Dabei stehen wir Ihnen von der Konzeption über die Verhandlung bis hin zur praktischen Umsetzung des Vergütungssystems zur Seite. Unsere langjährige Erfahrung in der Gestaltung und Verhandlung von betrieblichen Vergütungssystemen als Alternative zu Tarifverträgen wird ergänzt durch die notwendigen Erfahrungen in einer Vielzahl an unterschiedlichen Branchen.

Die Unterstützung von Aufsichtsräten bei der Gestaltung der Vergütungssysteme für Vorstände und Geschäftsführer unter Berücksichtigung der Anforderungen des Gesellschaftsrechts gehört ebenfalls zu unseren Tätigkeitsfeldern. Beispiele sind:

- ❑ Ausarbeitung von variablen Vergütungsmodellen wie z.B. Provisions- und Bonussystemen, STIP oder LTIP's
- ❑ Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, Aktienoptionsmodellen, Phantom-Stocks etc.
- ❑ Beratung bei Cafeteria-Modellen (Job-Ticket, Verzehrgutscheine, Tankgutscheine, Job-Rad etc.) unter Berücksichtigung lohnsteuerrechtlich optimierter Vergütungsbestandteile
- ❑ Beratung im Zusammenhang mit betrieblichen Vergütungsordnungen und der Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmervertretungen
- ❑ Entwurf und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen
- ❑ Vertretung vor Gericht bei Streitigkeiten über Vergütungssysteme



Arbeitsrecht

Beispiel: Beschäftigtendatenschutzrecht

Wir verfügen über langjährige Erfahrung und umfassendes Know-how in allen Bereichen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Nicht zuletzt seit dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) stehen Unternehmen vor neuen datenschutzrechtlichen Herausforderungen, die einer dynamischen Entwicklung der Rechtsprechung unterliegen.

Wir beraten Arbeitgeber praxisorientiert an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht. Dabei schaffen wir keine zusätzlichen Probleme, sondern entwerfen pragmatische und innovative Lösungen, die sich im betrieblichen Alltag umsetzen lassen. Unser Ansatz ist es, den Datenschutz nicht als Hürde zu sehen, sondern für unsere Mandanten Lösungen zu schaffen, die eine Datenverarbeitung ermöglichen und rechtliche Risiken vermeiden. Dabei unterstützen wir Sie vor allem in Bereichen wie:

- ☐ Rechtskonforme Durchführung von Mitarbeiterkontrollen
- ☐ Beratung in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes im Unternehmen und in der Unternehmensgruppe, insbesondere im Hinblick auf die verschiedenen Rechtfertigungsgrundlagen
- ☐ Erstellung der notwendigen Dokumente zum Beschäftigtendatenschutz (z.B. Informationsschreiben nach Art. 13, 14 DS-GVO, Einwilligungserklärungen, Entwurf von Betriebsvereinbarungen)

- ☐ Entwurf und Umsetzung von IT-Nutzungsvereinbarungen, Internet- und E-Mail-Richtlinien sowie Richtlinien für soziale Medien
- ☐ Entwurf von Kollektivvereinbarungen als datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm i.S.d. Art. 88 DSGVO
- ☐ Implementierung von Konzepten zur konzernweiten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten
- ☐ Datenübermittlung in Drittländer außerhalb der EU
- ☐ Umgang mit den Rechten der Betroffenen nach der DSGVO, wie z.B. Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO, Erfüllung der Informationspflichten nach Art. 13 ff. DSGVO
- ☐ Abwehr von Schadensersatzansprüchen aufgrund von vermeintlichen DSGVO-Verletzungen
- ☐ Gestaltung von Löschkonzepten etc.
- ☐ Einrichtung eines Datenschutzmanagementsystems im Unternehmen

Arbeitsrecht

Beispiel: Arbeitnehmervertretungsrecht

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers kennen, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und im Konfliktfall wissen, was gemacht werden kann und muss. Bei diesen typischen Fragen des Betriebsverfassungsrechts und dem Recht der Arbeitnehmervertretungen (mitbestimmte Aufsichtsräte, Europäische Betriebsräte, SE-Betriebsrat, freiwillige Arbeitnehmervertretungsgremien etc.) können Sie sich auf die Rechtsanwälte der Arbeitsrechtspraxis von Dentons verlassen. Aufgrund der langjährigen Beratung von Unternehmen und Konzernen profitieren unsere Mandanten von den Erfahrungen in den unterschiedlichsten Konstellationen.

- ☐ Beratung bei den Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Vorbereitung von Anträgen an die Arbeitnehmervertretung bei der Wahrnehmung von Beteiligungsrechten (z.B. Einstellung, Versetzung oder Kündigung von Arbeitnehmern)
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen auf Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsratsebene zu allen relevanten Angelegenheiten
- ☐ Verhandlungen mit Betriebsräten über Organisationsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.)
- ☐ Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Schlichtungsverfahren

- ☐ Vertretung von Arbeitgebern vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Beratung bei Fragen der Errichtung von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Beratung des Arbeitgebers im Rahmen von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung (z.B. im Hinblick auf das Verbot der Behinderung oder Beeinflussung von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung oder die rechtssichere Durchführung von Wahlen, um eine Anfechtung oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern)
- ☐ Prüfung der ordnungsgemäßen Vergütung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot)
- ☐ Beratung bei der Durchführung von Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren nach dem Societas Europaea Gesetz und der Begleitung bei den entsprechenden Beteiligungsrechten eines SE-Betriebsrats
- ☐ Beratung bei der Errichtung von Europäischen Betriebsräten einschl. der Vorbereitung bei der Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Gestaltung der Vereinbarung über die Beteiligungsrechte
- ☐ Beratung bei der Errichtung von freiwilligen Arbeitnehmervertretungen einschl. der Gestaltung der Vereinbarung

Arbeitsrecht

Beispiel: Tarifvertragsrecht

Tarifvertragliche Fragestellungen sind Gegenstand einer detaillierten und teilweise komplexen Rechtsprechung. Verhandlungen mit Gewerkschaften haben für Unternehmen langfristige Folgen. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung und Expertise bei der Beratung von Unternehmen und Konzernen können wir Sie in Ihrer Branche im Tarifvertragsrecht umfassend beraten.

- ❑ Beratung bei der gesetzlich vorgeschriebenen Anwendung von Tarifverträgen in den einzelnen Ländern
- ❑ Beratung bei der Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (einschließlich Anerkennungstarifvertrag, OT-Mitgliedschaft usw.)
- ❑ Verhandlung von Tarifverträgen jeglicher Art (Firmentarifvertrag, Verbandstarifvertrag) und aus jeglichem Anlass (erstmaliger Abschluss von Tarifverträgen, Angleichung von Arbeitsbedingungen, Tarifverträge aus Anlass von Unternehmens(teil)verkäufen, Sanierungstarifverträge)
- ❑ Beratung beim Wechsel des Tarifvertrags (z. B. von einem Firmentarifvertrag zu einem Verbandstarifvertrag)
- ❑ Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, über Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere über Umstrukturierungsvereinbarungen (z.B. Standortsicherungsvereinbarungen)
- ❑ Beratung im Rahmen von Arbeitsk Kampfmaßnahmen (Friedenspflicht, Warnstreik, Aussperrung, Unterlassungsklagen gegen Arbeitsk Kampfmaßnahmen, Schadensersatzansprüche etc.)
- ❑ Vertretung von Arbeitgeberinteressen vor den Arbeitsgerichten, insbesondere in Verfahren mit Beteiligung von Gewerkschaften
- ❑ Beratung zu den Folgen von Betriebsübergängen im Hinblick auf die Anwendung von Tarifverträgen und Beratung bei der Ablösung von Tarifverträgen in diesem Zusammenhang
- ❑ Beratung bei der Formulierung und Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen
- ❑ Allgemeine Beratung bei Ansprüchen aus Tarifverträgen und der Abwehr von entsprechenden Ansprüchen

Arbeitsrecht

Beispiel: Restrukturierung

Bei Veränderungen von Unternehmen ist es wichtig, die notwendigen arbeitsrechtlichen Schritte zu kennen, Fehler zu vermeiden und die Veränderungen zeitnah und praktikabel umzusetzen. Veränderungsprozesse müssen ganzheitlich betrachtet werden. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften bedürfen besonderer Expertise, sie sind teilweise sehr komplex. Unsere Rechtsanwälte der Arbeitsrechtspraxis unterstützen Sie mit ihrer langjährigen Erfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung von Restrukturierungen, insbesondere bei den folgenden Tätigkeiten:

- ☐ Vorbereitung und Begleitung von Personalabbaumaßnahmen (Festlegung der einzuhaltenden Verfahrensschritte und des möglichen Zeitplans, Durchführung der Sozialauswahl einschließlich der Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten, Erstellung der erforderlichen Unterlagen für die Arbeitnehmervertretungen und Einholung sonstiger Zustimmungserklärungen (z.B. Elternzeit).
- ☐ Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen über Organisationsänderungen
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Kollektivvereinbarungen zu allen relevanten Angelegenheiten der Organisationsänderung
- ☐ Restrukturierungen im Insolvenzverfahren (entweder mit einem Insolvenzverwalter oder im Rahmen der Eigenverwaltung)
- ☐ Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen durch (kostenneutrale) Transfergesellschaften zur Vermeidung einer hohen Anzahl von Kündigungsschutzklagen
- ☐ Beratung bei temporären Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit)
- ☐ Abstimmung mit Sozialversicherungsträgern und Beantragung von Fördermitteln
- ☐ Beratung bei Insourcing und Outsourcing
- ☐ Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Begleitung bei der Umwandlung (Verschmelzung, Spaltung, Formwechsel) von Unternehmen und Betrieben, u.a. bei internen Neuorganisationen oder dem Verkauf von Unternehmen, einschl. der Verhandlung von Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen
- ☐ Gestaltung von beabsichtigten (Teil-)Betriebsübergängen zum Zwecke des gewünschten Arbeitnehmerübergangs und der Vermeidung von (Teil-)Betriebsübergängen