

Arbeitsverträge 2025:

**Die 12 wichtigsten Klauseln, die Sie als Arbeitgeber retten -
und wie Sie sie auch in Bestandsverträge bringen**

Live-Online-Webinar

mit Arbeitsrechts-Experte Günter Stein



PERSONALWISSEN

„Ein Vertrag heißt Vertrag, weil man sich vertragen sollte.“

(Frank Domenz)

„Wenn man einem Menschen trauen kann, erübrigt sich ein Vertrag. Wenn man ihm nicht trauen kann, ist ein Vertrag nutzlos (Paul Getty)

Ein Arbeitsvertrag muss grundsätzlich nicht schriftlich geschlossen werden; auch ein mündlicher Vertrag ist rechtlich wirksam.

Allerdings ist die Schriftform für befristete Arbeitsverträge und die Einhaltung des Nachweisgesetzes zwingend vorgeschrieben.

Aufgrund der Pflicht zur schriftlichen Dokumentation der Arbeitsbedingungen und zur Vermeidung von Missverständnissen wird dringend zu einem schriftlichen Vertrag geraten

(KI)

Herzlich Willkommen!

Was ich immer wieder erlebe ...

- Nicht wenige Arbeitgeber greifen bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gern in die Schublade mit den altbewährten Musterverträgen.
- Dumm nur:

Dumm nur:

- Die Rechtsprechung hat mal wieder neue Tatsachen geschaffen. Und tut es weiter:

Dumm nur:

Was heute noch zulässig und wirksam ist, kann morgen schon überholt sein.

Und nicht zu vergessen:

Und nicht zu vergessen:

Die von Ihnen vorformulierten Arbeitsverträge unterliegen der besonderen Kontrolle für Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB).

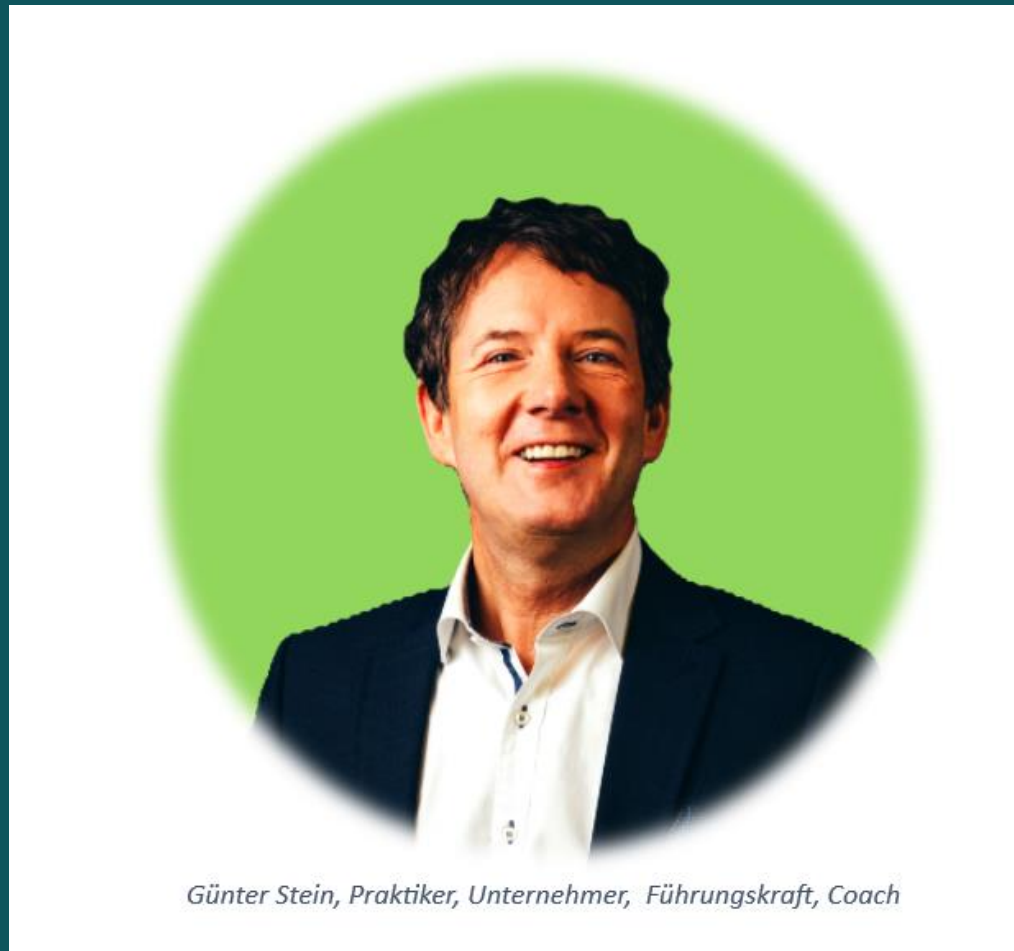
Und das kann gegebenenfalls teure Folgen für Sie haben:

Aus diesem Grund sollten Sie sich in regelmäßigen Abständen die Zeit nehmen und Ihre Arbeitsverträge auf Aktualität sowie Rechtssicherheit überprüfen bzw. überprüfen lassen.

Und genau darum geht es heute!

Hier kommt Ihr Rechts-Update – mit allen wichtigen neuen Urteilen und Beispielen für Ihre Arbeitsverträge!

Mit wem haben Sie es heute zu tun?



Mein Name ist Günter Stein.

Ich bin Unternehmer, war viele Jahre lang Führungskraft und Prokurist in mehreren Unternehmen, bin Arbeitgeber, Arbeitsrechts-Coach und Berater, Initiator von „Personal aktuell, und zahlreiche weiteren Diensten mit dem Fokus auf juristischen Klartext für Arbeitgeber, Führungskräfte und HR.

(Fast) täglich werden meine Newsletter und Beratungsdienste von Zehntausenden Führungskräften, Arbeitgebern und Menschen in Deutschlands Unternehmen gelesen.

Meine Mission:

Klartext. Nicht Drumherum reden. Die Dinge auf den Punkt bringen. Praxis statt Theorie. Und vor allem: keine Frage offen lassen.

Für meine Leserinnen und Leser bin ich per E-Mail rund um die Uhr persönlich erreichbar!

Die Agenda:

- Homeoffice: Die Crux mit dem Widerruf
- Befristung und Probezeit: Die goldene Regel
- Arbeit auf Abruf – So umgehen Sie die neue Falle
- Rückzahlungsklausel: So vermeiden Sie den 39.000-Euro-Fehler
- Zu wenig gearbeitet: So dürfen Sie Minusstunden abziehen
- Ausschlussklauseln – gold- und geldwert
- Deutschland in der Krise: Diese Klausel ist ein Muss
- Geheimhaltungspflicht: Warum die Latte jetzt ganz hoch liegt
- Direktionsrecht: So sichern Sie sich maximale Flexibilität

Homeoffice

- Das aktuelle Urteil:

Homeoffice

- **Auch bei einer berechtigten Versetzung dürfen Sie einem Mitarbeiter nicht ohne Weiteres das Recht zur Arbeit im Homeoffice entziehen**
- (LAG Köln, Urteil vom 11.7.2024, Az. 6 Sa 579/23)

Homeoffice

1. Der Fall:

- Arbeitgeber schließt Standort.
- Versetzt Mitarbeiter in 500 Kilometer entfernten Standort UND
- Entzieht gleichzeitig Recht, vom Homeoffice aus zu arbeiten.

Die Entscheidung:

Homeoffice

Die Entscheidung:

Arbeitgeber konnte nicht vortragen, warum der Mitarbeiter nicht weiterhin den wesentlichen Teil seiner Arbeit im Homeoffice erledigen kann.

Es fehlte ein sachlicher Grund für Widerruf. UND:

Homeoffice

Die Entscheidung:

Der Mitarbeiter hingegen hatte ein berechtigtes Interesse, weiter im Homeoffice zu arbeiten, weil er dort familiär, logistisch und im Freundeskreis gebunden war.

Achtung:

Homeoffice

Achtung:

Normalerweise dürfen Sie Ihre Mitarbeiter ohne Weiteres zurück ins Büro beordern, solange Sie die Arbeit im Homeoffice nicht fest zugesagt haben.

In Kombination ...

Homeoffice

Achtung:

1. In Kombination mit der Versetzung in einen weit entfernten Arbeitsort brauchen Sie hierfür aber eine stichhaltige Begründung.
2. Hier genügt es nicht, dass Sie behaupten, Homeoffice-Arbeitsplätze würden nicht in Ihr betriebliches Konzept passen.
3. Erläutern Sie vielmehr konkret, welche Aufgaben wie oft die Anwesenheit des Mitarbeiters im Betrieb erforderlich machen.

Übrigens:

Homeoffice

Grundsätze:

- Als Arbeitgeber haben Sie nicht automatisch das Recht, Homeoffice einseitig anzuordnen. Voraussetzung für die Anordnung von Homeoffice ist eine vertragliche Grundlage. Ein gesetzliches Recht existiert bisher nicht.
- Das A & O ist somit eine rechtssichere Vereinbarung mit Ihrem Arbeitnehmer über die Durchführung von Homeoffice.

Beispiel:

Homeoffice

Beispiel:

1. Befristetes Homeoffice

(1) Diese Vereinbarung tritt am 01.10.2025 in Kraft und gilt befristet bis zum 31.10.2026.

(2) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, seine Tätigkeit von seinem Wohnsitz aus, das heißt in einer häuslichen Arbeitsstätte („Homeoffice“), zu erbringen. Während seiner Arbeitszeit im Homeoffice hat der Arbeitnehmer seine Erreichbarkeit per Telefon und E-Mail zu gewährleisten. ...

Homeoffice

Beispiel:

(3) Das Weisungsrecht des Arbeitgebers bleibt – auch in Bezug auf den Arbeitsort – von der Gestattung, im Homeoffice tätig zu werden, unberührt.

(4) Der Arbeitnehmer ist bei betrieblichen Erfordernissen auch weiterhin verpflichtet, einen dienstlichen Arbeitsplatz aufzusuchen und in den Betriebsräumen des Arbeitgebers zu arbeiten. ...

Homeoffice

Beispiel:

Weitere Regelungen zu

- Einrichtung und Ausstattung des Homeoffice
- Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung
- Datenschutz
- Zugangsrecht des Arbeitgebers und

Beispiel:

Beendigung während der Dauer der Befristung

(1) Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber sind berechtigt, diese befristete Vereinbarung über die Tätigkeit in der häuslichen Arbeitsstätte mit einer Frist von 2 Wochen zu kündigen.

(2) Im Falle einer Kündigung endet die vorliegende Vereinbarung mit Ablauf der oben genannten Frist automatisch, ohne dass es einer weiteren Erklärung bedarf.

Homeoffice

Tipp:

Vollständige Vereinbarung
kostenlos für Sie hier:



Befristung / Probezeit

- Das aktuelle Urteil:

Befristung / Probezeit

- **Bei befristeten Verträgen muss die Probezeit in einem “angemessenen” Verhältnis zur Dauer der Befristung stehen**
- (BAG, Urteil vom 5.12.2024, Az. 2 AZR 275/23)

Befristung / Probezeit

1. Der Fall:

- Arbeitnehmer wurde zum 1.9.2022 eingestellt. **Arbeitsverhältnis befristet zur Probe bis 28.2.2023.**
- Laut Arbeitsvertrag sollte das Arbeitsverhältnis dann automatisch enden bzw. im Falle seiner Fortsetzung zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis werden.
- Die Zeit bis zum 28.2.2023 sollte zudem als Probezeit gelten, während der beide Seiten das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen können. Dann passierte es:

Befristung / Probezeit

1. Der Fall:

- Der Arbeitgeber kündigte dem Mitarbeiter am 28.10.2022 zum 11.11.2022.
- Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung:
- Sechs Monate Probezeit in einem auf sechs Monate befristeten Arbeitsvertrag seien unzulässig

Die Entscheidung:

Befristung / Probezeit

Die Entscheidung:

- Probezeit muss kürzer als Befristung sein.
- Es muss ein „angemessenes“ Verhältnis zwischen Probezeit und Beschäftigungsdauer bestehen.
- Falls nicht: Es gilt die gesetzliche, nicht die verkürzte Kündigungsfrist.

Tipp:

Befristung / Probezeit

Tipp:

Am besten nehmen Sie in Ihre befristeten Arbeitsverträge sowohl eine **Probezeitklausel** auf als auch eine **Klausel, die die vorzeitige ordentliche Kündbarkeit des Vertrags** ausdrücklich regelt. Und:

Befristung / Probezeit

Tipp:

25-%-Regel gilt als sicher:

Probezeit nicht länger als 25 % des Beschäftigungsverhältnisses
(maximal 6 Monate).

Und:

Diese 3 Klauseln gehören in einen zur Probe befristeten
Arbeitsvertrag

Befristung / Probezeit

Tipp:

Diese 3 Klauseln gehören in einen zur Probe befristeten Arbeitsvertrag

1. Das Arbeitsverhältnis wird zum Zweck der Erprobung befristet vom ... bis ... (maximal 6 Monate) abgeschlossen und kann danach im beiderseitigen Einvernehmen unbefristet fortgeführt werden.

Befristung / Probezeit

Tipp:

Diese 3 Klauseln gehören in einen zur Probe befristeten Arbeitsvertrag

2. Das Arbeitsverhältnis ist auch während der befristeten Erprobung ordentlich kündbar.

Befristung / Probezeit

Tipp:

Diese 3 Klauseln gehören in einen zur Probe befristeten Arbeitsvertrag

3. Die Zeit vom ... bis ... gilt als Probezeit mit einer beiderseitigen Kündigungsfrist von 2 Wochen.

Bitte beachten:

Befristung / Probezeit

Tipp:

Bitte beachten:

Während der ersten sechs Beschäftigungsmonate brauchen Sie – auch ohne Probezeitvereinbarung – für eine ordentliche Kündigung keinen sachlich rechtfertigenden Grund.

Vergleich:

Befristung / Probezeit

Tipp:

Vergleich:
Befristung zur
Probe oder
unbefristeter
Vertrag mit
Probezeit?

DER ARBEITSVERTRAG IST ...	
befristet zur Erprobung	unbefristet mit Probezeit
Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Fristablauf.	Das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung (oder einen Aufhebungsvertrag).
Der Betriebsrat ist dazu nicht anzuhören.	Der Betriebsrat ist vor der Kündigung anzuhören.
Besonderer Kündigungsschutz (z. B. Schwangerschaft) steht dem Fristablauf nicht entgegen.	Besonderer Kündigungsschutz ist zu beachten und kann Ihre Kündigung unmöglich machen.
Eine vorzeitige ordentliche Kündigung ist nur mit entsprechender Klausel im Arbeitsvertrag möglich.	Das Arbeitsverhältnis ist von Anfang an ordentlich kündbar.
Die Erprobung darf höchstens 6 Monate dauern, die Probezeit muss deutlich kürzer sein.	Sie können 6 Monate Probezeit vereinbaren.

Befristung / Probezeit

Tipp:

Rechtssicher befristen?
Gar kein Problem:



Arbeit auf Abruf

- Das aktuelle Urteil:

Arbeit auf Abruf

- **Wenn Sie einen Mitarbeiter auf Abruf beschäftigten, müssen Sie ihm mindestens 20 Wochenstunden bezahlen.**
- **Das gilt jedoch nur bedingt, wenn Ihr Abrufmitarbeiter noch andere Arbeitsverhältnisse hat** (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.9.2024, Az. 12 Sa 321/24).

Arbeit auf Abruf

1. Der Fall:

- Firma stellt Mitarbeiter für Arbeit auf Abruf ein..
- Der hat eine Hauptbeschäftigung mit 38 Stunden pro Woche.
- Mitarbeiter wird nur für 2 bis 3 Stunden pro Woche abgerufen und bezahlt.
- Er will Bezahlung für 20 Stunden, da sein Arbeitsvertrag keine feste Wochenarbeitszeit enthält.

Arbeit auf Abruf

Die Entscheidung:

- Nach § 3 Arbeitszeitgesetz dürfen Beschäftigte höchstens 48 Stunden pro Woche (Durchschnitt) arbeiten.
- Das gilt auch bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen.
- Mitarbeiter hätte also nur für max. 10 Stunden abgerufen werden können.

Folge:

Arbeit auf Abruf:

Folge:

Trotz der fehlenden Wochenarbeitszeit im Arbeitsvertrag muss der Arbeitgeber daher „nur“ die Differenz zu 10 statt 20 Stunden pro Woche nachzahlen – insgesamt 800 €.

Tipp:

Arbeit auf Abruf

Tipp:

Vereinbaren Sie eine realistische Wochenarbeitszeit, wenn Sie einen Abrufmitarbeiter 20 Stunden pro Woche brauchen. So verhindern Sie Nachzahlungen für nicht geleistete Arbeitsstunden.
Aber:

Arbeit auf Abruf

Tipp:

- Setzen Sie ihn hingegen in der Regel mehr als 20 Stunden pro Woche ein, ist eine Vereinbarung über die Wochenarbeitszeit entbehrlich. Sie bezahlen Ihren Mitarbeiter dann für seine tatsächliche Einsatzzeit.
- Brauchen Sie ihn nach einer Weile seltener, gelten 20 Stunden als vereinbart und nicht die vorher übliche höhere Arbeitszeit (Bundesarbeitsgericht (BAG), 18.10.2023, 5 AZR 22/23).

Musterformulierung:

Arbeit auf Abruf:

Tipp:

Musterformulierung (Ausschnitt):

Der Arbeitnehmer wird in einem Arbeitsverhältnis auf Abruf nach § 12 TzBfG beschäftigt.

*Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt [konkrete Wochenstundenzahl einsetzen, z. B. 10 oder 20 Stunden].
Innerhalb dieser Wochenarbeitszeit wird die Lage der Arbeitszeit durch Abruf des Arbeitgebers festgelegt.*

Erfolgt kein Abruf durch den Arbeitgeber ...

Arbeit auf Abruf:

Tipp:

Musterformulierung (Ausschnitt):

... gilt gleichwohl die vereinbarte Wochenarbeitszeit als zu vergütende Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus bis zu 25 % Mehrarbeit abzurufen. Ebenso kann der Arbeitgeber bis zu 20 % weniger Arbeit abrufen, ohne dass sich dadurch die vereinbarte Wochenarbeitszeit dauerhaft ändert (§ 12 Abs. 1 S. 3 und 4 TzBfG). Die Gesamtdauer ...

Arbeit auf Abruf:

Tipp:

Musterformulierung (Ausschnitt):

Die Gesamtdauer der wöchentlichen Arbeitszeit darf – auch unter Berücksichtigung anderer Arbeitsverhältnisse des Arbeitnehmers – die zulässige Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten nach § 3 ArbZG nicht überschreiten. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten offenzulegen, damit die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit überprüft werden kann.

Arbeit auf Abruf

Tipp:

Der ganze Vertrag (und viele weitere):



Rückzahlungsklausel

- Das aktuelle Urteil:

Rückzahlungsvereinbarung

- **Wenn Sie eine teure Aus- oder Weiterbildung finanzieren, wollen Sie den Mitarbeiter danach an sich binden.**
- **Rückzahlungsklausel möglich. Aber die muss klar das „Kündigungsverschulden“ klären** (BAG, Urteil vom 9.7.2024, Az. 9 AZR 227/23).

Rückzahlungsvereinbarung

1. Der Fall:

- Arbeitgeber hatte zwar Rückzahlungsvereinbarung getroffen. Aber:
- Es war auch die Rückzahlung auch für den Fall vorgesehen, **dass die Mitarbeiterin wegen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers kündigt**, die ihr ein Festhalten an der Zusammenarbeit unzumutbar machen.

Rückzahlungsvereinbarung

Die Entscheidung:

- Arbeitnehmerin muss gar nichts zurückzahlen.
- Klausel unwirksam!

Meine Empfehlung:

Rückzahlungsvereinbarung

Empfehlung:

Verwenden Sie unbedingt die *Formulierung „aus vom Mitarbeiter zu vertretenden Gründen“* in Ihren Rückzahlungsvereinbarungen.

Damit sind die Fälle abgedeckt, in denen Ihr Mitarbeiter kündigt, weil er meint, eine bessere Stelle gefunden zu haben, oder in denen Sie wegen Pflichtverletzungen Ihres Mitarbeiters kündigen

Achtung:

Rückzahlungsvereinbarung

Empfehlung:

Achtung:

Sie dürfen aber keine Rückzahlung verlangen, wenn Ihr Mitarbeiter aus **gesundheitlichen Gründen** oder wegen **Pflichtverletzungen Ihrerseits** kündigt oder wenn Sie als Arbeitgeber aus **betriebsbedingten Gründen** kündigen.

Außerdem kommt es auf folgende Punkte für eine wirksame Rückzahlungsvereinbarung an:

Rückzahlungsvereinbarung

Empfehlung:

Die Fortbildung muss den „Marktwert“ Ihres Mitarbeiters steigern

Und:

Rückzahlungsvereinbarung

Empfehlung:

Binden Sie den Mitarbeiter nicht zu lange.

Orientieren Sie sich deshalb bei der Bindungsdauer an den folgenden von der Rechtsprechung entwickelten Fristen:

Rückzahlungsvereinbarung

Empfehlung:

So lange dürfen Sie Ihren Mitarbeiter maximal binden:

Dauer der Fortbildung	Maximale Bindungsdauer
bis 1 Monat	6 Monate
bis 2 Monate	12 Monate
3 bis 4 Monate	24 Monate
6 bis 12 Monate	36 Monate
mehr als 24 Monate	60 Monate

Rückzahlungsvereinbarung

Musterformulierung

§ 5 Rückzahlung:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die nach §§ 2 und 3 dieser Vereinbarung vom Arbeitgeber getragenen Kosten der Entgeltfortzahlung und Fortbildung zurückzuzahlen, wenn er die Fortbildung schuldhaft abbricht oder vor Ablauf von ... Monaten nach Ende der Fortbildung aus von ihm selbst zu vertretenden Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Die Rückzahlung reduziert sich ...

Rückzahlungsvereinbarung

Musterformulierung

Die Rückzahlung reduziert sich um einen Anteil von ... (z. B. 1/12 bei 12 Monaten Bindungsdauer) für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nach Ende der Fortbildung weiterbesteht.

Der Rückzahlungsbetrag ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in voller Höhe fällig. Der Arbeitgeber ist berechtigt, ihn mit Vergütungsansprüchen des Mitarbeiters aufzurechnen, soweit diese pfändbar sind.

Minusstunden

- Das aktuelle Urteil:

Minusstunden

- **Arbeitnehmer soll monatlich bestimmte Stundenzahl leisten.**
- **Erreicht er diese nicht, sind SIE voll in der Beweispflicht** (LAG Rheinlad-Pfalz, Urteil vom 20.2.2025, Az. 5 Sla 146/24).

Minusstunden

1. Der Fall:

- Fahrerlehrer erreicht vereinbarte Stundenzahl nicht:
- Arbeitgeber kürzt Gehalt um die Minusstunden.
- Arbeitnehmer klagt.

Minusstunden

Die Entscheidung:

- Keine Kürzung.
- Arbeitgeber konnte Minusstunden nicht belegen!

Meine Empfehlung:

Minusstunden

Die Entscheidung:

Meine Empfehlung:

Stellen Sie dem Gericht in vergleichbaren Fällen eine Übersicht zur Verfügung, aus der die geleisteten Arbeitsstunden und die Minusstunden hervorgehen. Als Beleg fügen Sie dann noch einen Ausdruck der Arbeitszeiterfassung hinzu oder einen lesbaren Screenshot der Stundenaufstellungen bei. **Wichtig:**

Minusstunden

Die Entscheidung:

Wichtig:

Nachgewiesene Minusstunden können nur dann eine Gehaltskürzung rechtfertigen, wenn es der Mitarbeiter durch eine freie Einteilung der Arbeitszeit selbst in der Hand hat, ob Minusstunden anfallen, obwohl genug Arbeit vorhanden war. Und:

Minusstunden

Die Entscheidung:

Wichtig:

Nach der gefestigten Rechtsprechung ist eine Gehaltskürzung wegen Minusstunden nur möglich, wenn es hierzu eine ausdrückliche Vereinbarung gibt.

Muster:

Minusstunden

Muster:

Arbeitszeitkonto

Die Sollarbeitszeit beträgt durchschnittlich ... Stunden pro Woche. Das entspricht ... Stunden pro Jahr. Das Arbeitsentgelt beträgt verstetigt ... € brutto pro Monat.

Der Arbeitnehmer bestimmt die Lage seiner Arbeitszeit eigenverantwortlich im Rahmen betrieblicher Erfordernisse und unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes auch nach privaten Bedürfnissen. Die geleistete Arbeitszeit mit ...

Minusstunden

Muster:

Die geleistete Arbeitszeit mit Plus- und Minusstunden gegenüber der Sollarbeitszeit wird in einem Arbeitszeitkonto erfasst, wobei höchstens ... Plusstunden und höchstens ... Minusstunden angesammelt werden dürfen.

Am Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. vor Antritt einer Eltern- oder Pflegezeit oder eines unbezahlten Sonderurlaubs soll das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden. Dann noch bestehende Plusstunden werden mit dem regulären Arbeitsentgelt vergütet und Minusstunden entsprechend vom Gehalt in Abzug gebracht.

Ausschlussfristen – Gold und geldwert

- Das aktuelle Urteil:

Ausschlussfristen – Gold und geldwert

Nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann eine vertragliche **Ausschlussklausel auch Ansprüche auf Urlaubsabgeltung** umfassen. Denn hierbei handelt es sich um einen reinen Geldanspruch, der keinen Einfluss auf den gesetzlichen Mindesturlaub hat.

Allerdings ...

Ausschlussfristen – Gold und geldwert

Allerdings unterliegen solche Ausschlussklauseln als Allgemeine Geschäftsbedingungen der gerichtlichen Kontrolle.

Sie sind unwirksam, wenn etwa die Ausschlussfrist **weniger als 3 Monate** beträgt oder wenn die Klausel auch **Forderungen umfasst, auf die Ihr Mitarbeiter nicht wirksam verzichten kann.** (zuletzt: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.1.2025, Az. 10 Sa 697/23)

Ausschlussfristen

1. Der Fall:

- Arbeitnehmerin hatte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaub „offen“
- Sie verlangte Urlaubsabgeltung – machte aber einen Fehler:

Ausschlussfristen

Die Entscheidung:

- Es war eine gegenseitige 3-monatige Ausschlussfrist vereinbart.
- **Arbeitnehmerin hätte Ansprüche bis 31.1.2023 in Textform anmelden müssen.**
- **Frist versäumt - sie geht leer aus**

Meine Empfehlung:

Ausschlussfristen

Die Entscheidung:

- Mit dieser Ausschlussklausel gehen Sie auf Nummer sicher (auch bei der Urlaubsabgeltung)

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind von den Vertragsparteien innerhalb von 3 Monaten ab ihrer Fälligkeit in Textform (z. B. per E-Mail oder Fax) geltend zu machen. Andernfalls ...

Ausschlussfristen

Die Entscheidung:

Andernfalls verfallen die Ansprüche. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder äußert sie sich innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung nicht hierzu, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten ab der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Die Ausschlussfristen gelten nicht ...

Ausschlussfristen

Die Entscheidung:

Die Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind. Das gilt insbesondere für den gesetzlichen Mindestlohn.

Ausschlussfristen

Tipp:



Kurzarbeit – leider wieder ein Muss

- Hintergrund:

Kurzarbeit

Keine Kurzarbeit ohne arbeitsrechtliche
Grundlage – aber Änderungskündigung möglich
(Arbeitsgericht Stuttgart, 22.10.2020, Az. 11 Ca
2950/20)

Neu:

Kurzarbeit

24 statt 12 Monate: So lange darf Kurzarbeit jetzt dauern

Normalerweise zahlt die Arbeitsagentur für maximal 12 Monate Kurzarbeitergeld (§ 104 Sozialgesetzbuch (SGB) III).

Um Ihnen mehr Planungssicherheit zu geben und Entlassungen zu verhindern, wurde die maximale Bezugsdauer nun per Verordnung auf 24 Monate verlängert.

Die Verordnung gilt vom 1.1. bis 31.12.2025. **Tipp:**

Kurzarbeit

Tipp:

Kurze Unterbrechungen führen zur Verlängerung der Bezugsdauer

Unterbrechen Sie die Kurzarbeit für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens einem Monat, verlängert sich die maximale Bezugsdauer um diesen Zeitraum.

Ab 3 Monaten Unterbrechung beginnt jedoch eine neue Bezugsdauer, sodass eine erneute Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Arbeitsagentur erforderlich ist (§ 104 Abs. 2, 3 SGB III).

Tipp.

Kurzarbeit

Tipp:

Fehlt Kurzarbeiterklausel, können Sie versuchen, per Änderungskündigung durchzusetzen.

Muster:

Kurzarbeit

Muster:

§ x Kurzarbeit: *Der Arbeitgeber ist berechtigt, Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, sämtliche weiteren Voraussetzungen für einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Kurzarbeitergeld erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III). Für die Dauer der Kurzarbeit sinkt die Vergütung entsprechend der reduzierten Arbeitszeit.*

Der Arbeitgeber ...

Kurzarbeit

Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer über die Kurzarbeit mit einer Ankündigungsfrist von 3 Wochen in Textform informieren. In der Ankündigung ist anzugeben, in welchem Umfang, für welche Dauer und für welchen Personenkreis die Arbeitszeit reduziert wird.

Die Verteilung und Lage ...

Kurzarbeit

*Die Verteilung und Lage der verbleibenden Arbeitszeit richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und den Weisungen des Arbeitgebers. Im Falle eines erhöhten Arbeitsanfalls kann der Arbeitgeber die gekürzte Arbeitszeit entsprechend erhöhen. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben. **Achtung:***

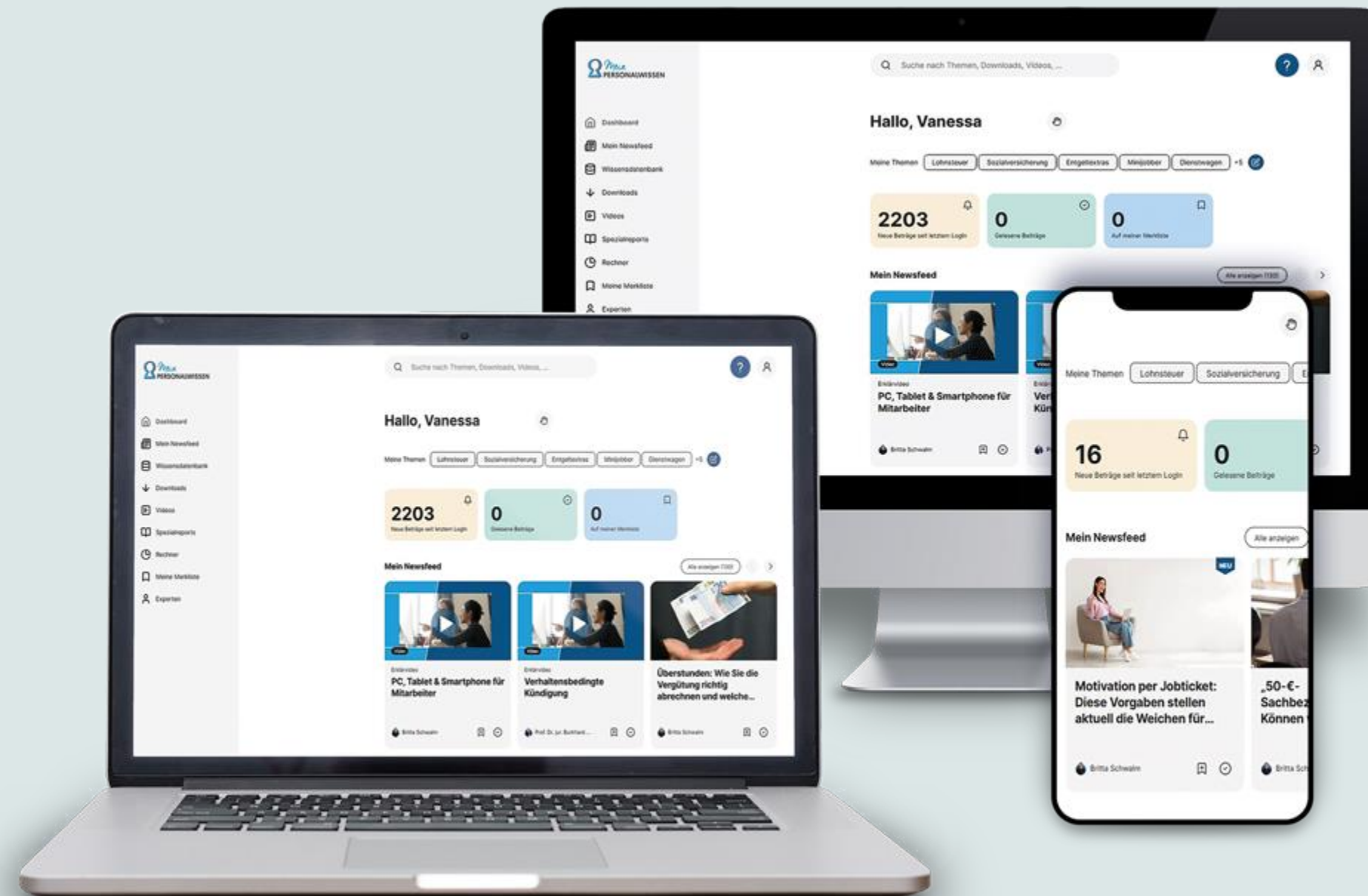
Kurzarbeit

Achtung:

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter und die Arbeitsagentur

Bevor die Kurzarbeit beginnen kann, müssen Sie Ihre Mitarbeiter hierüber und auch über die konkreten Bedingungen informieren. Beachten Sie dabei die Ankündigungsfristen, die etwa im Tarif- oder Arbeitsvertrag festgelegt sind. TIPP:

Kurzarbeit



Verschwiegenheitsklausel

- Das aktuelle Urteil:

Verschwiegenheitsklausel

Ohne ein umfassendes und konkretes Schutzkonzept stehen Sie weitgehend schutzlos da (BAG, Urteil vom 17.10.2024, Az. 8 AZR 172/23).

Verschwiegenheitsklausel

1. Der Fall:

- Arbeitnehmer wechselte nach 30 Jahren zu einem Hauptkunden
- Arbeitgeber erfuhr, dass Arbeitnehmer unter einem Pseudonym verschiedenen E-Mails mit technischen Produktdaten an ein Konkurrenzunternehmen geschickt hatte.
- Arbeitgeber wollte Unterlassungserklärung erwirken.

Verschwiegenheitsklausel

Die Entscheidung:

- Ein gerichtliches Verbot der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen können Sie seit dem 26.4.2019 nur noch auf Grundlage des GeschGehG erwirken.
- **Gilt auch für ALTFÄLLE.**
- **Folge: Kein Geheimnisschutz ohne SCHUTZKONZEPT.**

Vorsicht Falle:

Verschwiegenheitsklausel

Die Entscheidung:

Nach § 2 GeschGehG ist ein Geschäftsgeheimnis nur dann geschützt, wenn es die folgenden 3 Voraussetzungen sämtlich erfüllt:

1. Es geht um ein Geheimnis, das für Sie einen wirtschaftlichen Wert hat.
2. Ihr Interesse an seiner Geheimhaltung ist berechtigt.
3. Sie haben angemessene Maßnahmen zum Schutz dieses Geheimnisses getroffen.

Tipp:

Verschwiegenheitsklausel

Tipp:

Geheimhaltungsklausel im Arbeitsvertrag:

Im Arbeitsvertrag können Sie die Geheimhaltungspflicht wirksam unterstreichen.

Definieren Sie, welche Geschäftsgeheimnisse Ihr Mitarbeiter wie lange wahren muss, und vereinbaren Sie eine Vertragsstrafe für den Fall, dass Ihr Mitarbeiter sich nicht daran hält.

Beachten Sie dabei ...

Verschwiegenheitsklausel

Tipp:

- Die Geheimhaltungspflicht endet in der Regel mit dem Arbeitsverhältnis.
- Nur für einzelne, besonders wichtige Geschäftsgeheimnisse dürfen Sie die Geheimhaltung für eine begrenzte Zeit über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus vereinbaren.
- Wollen Sie einen umfassenden Geheimnisschutz auch nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters gewährleisten ...

Verschwiegenheitsklausel

Tipp:

Wollen Sie einen umfassenden Geheimnisschutz auch nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters gewährleisten müssen Sie mit diesem ein **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** vereinbaren.

Damit können Sie ihm jedwede Konkurrenztaetigkeit für bis zu 2 Jahre verbieten.

Allerdings müssen Sie ihm dann für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung zahlen. Diese beträgt mindestens die Hälfte seines letzten Bruttogehalts.

Verschwiegenheitsklausel

Tipp:



Direktionsrecht

- Der Grundsatz:

Direktionsrecht – der Grundsatz:

**Die richtige Formulierung im Arbeitsvertrag
sichert Ihnen mehr Flexibilität beim
Direktionsrecht.**

Zum Beispiel bei der Tätigkeit:

Direktionsrecht

Tätigkeitsbeschreibung

Bei der Beschreibung der von Ihrem Mitarbeiter geforderten Tätigkeit gilt: Je allgemeiner Sie das Aufgabenfeld umreißen, desto vielseitiger können Sie den Mitarbeiter verwenden (z. B. „Servicekraft“ statt „Kassierer/in“).

Tipp:

Direktionsrecht

Tätigkeitsbeschreibung

Beschreiben Sie deshalb in den Arbeitsverträgen Ihrer Mitarbeiter die Tätigkeiten besser allgemein und offen statt allzu präzise. Damit eröffnen Sie sich die Möglichkeit, Ihr Direktionsrecht weit auszuschöpfen.

Beispiel:

Direktionsrecht

Tätigkeitsbeschreibung

Beispiel:

§ (...) Art, Umfang und Ort der Tätigkeit

Der Mitarbeiter wird eingestellt als ... in ... Zu seinem Aufgabengebiet gehört insbesondere ... (allgemeine Beschreibung der Tätigkeit).

Besser noch:

Direktionsrecht

Tätigkeitsbeschreibung und Versetzungsklausel

Beispiel:

Direktionsrecht

Tätigkeitsbeschreibung und Versetzungsklausel

Beispiel:

- 1. Der Mitarbeiter wird eingestellt als ... in ...*
- 2. Die Einzelheiten der dem Mitarbeiter erstmals übertragenen Arbeiten bestimmen sich nach der diesem Vertrag beigefügten Stellenbeschreibung. Die Stellenbeschreibung ist nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags. Der Arbeitgeber kann in den Grenzen der vereinbarten Tätigkeit nach Nr. 1 die Stellenbeschreibung einseitig ändern oder ergänzen.*

Direktionsrecht

Tätigkeitsbeschreibung und Versetzungsklausel

Beispiel:

3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Mitarbeiter vorübergehend oder auf Dauer einen anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz in einem anderen Betriebsteil oder Betrieb des Unternehmens – auch an anderen Orten – zuzuweisen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

Direktionsrecht

Tätigkeitsbeschreibung und Versetzungsklausel

Beispiel:

4. Eine länger andauernde Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz oder Ort verdrängt nicht das Recht, von der Befugnis nach Nr. 3 Gebrauch zu machen.

Direktionsrecht

Arbeitszeit

Im Rahmen Ihres Direktionsrechts können Sie grundsätzlich bestimmen, wann die konkrete Arbeitszeit eines Mitarbeiters beginnt und endet.

Vorsicht Falle:

Direktionsrecht

Arbeitszeit

Vorsicht Falle:

Üblicherweise enthalten Arbeitsverträge nur das Volumen der Arbeitszeit pro Woche oder Monat.

Vermeiden Sie Regelungen im Arbeitsvertrag wie „Die Arbeitszeit ist von montags bis freitags jeweils von 09.00–15.00 Uhr“. Ihr Direktionsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit ist dadurch zu stark eingeschränkt. **Sie können besser wie folgt formulieren:**

Direktionsrecht

Arbeitszeit

Muster:

Der Arbeitnehmer wird von Montag bis Freitag eingesetzt. Der Arbeitgeber behält sich vor, Arbeit am Samstag sowie – soweit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes zulässig – an Sonn- und Feiertagen anzuordnen. Die Arbeitszeit beginnt um ... Uhr und endet um ... Uhr. Der Arbeitgeber behält sich vor, die Lage der Arbeitszeit im Rahmen des Zumutbaren zu ändern.

Direktionsrecht

Regelung zur Arbeitszeit, Nacht- und Feiertagsarbeit

Beispiel:

Direktionsrecht

Regelung zur Arbeitszeit, Nacht- und Feiertagsarbeit

Beispiel:

§ (...) Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters beträgt ...

Stunden = Standardklausel

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Regelungen.

3. Der Arbeitnehmer ...

Direktionsrecht

Regelung zur Arbeitszeit, Nacht- und Feiertagsarbeit

Beispiel:

§ (...) Arbeitszeit

3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Nacht-/Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten, soweit das gesetzlich zulässig ist.

Direktionsrecht

Überstunden: Bezahlung oder Freizeit?

Einen Anspruch auf die Ableistung von Überstunden haben Sie als Arbeitgeber ebenfalls nur bei entsprechender vertraglicher Grundlage.

Eine solche kann wie folgt formuliert werden:.

Direktionsrecht

Überstunden: Bezahlung oder Freizeit?

Eine solche kann wie folgt formuliert werden:.

§ (...) Überstunden

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, auf Anordnung des Arbeitgebers bis zu ... Überstunden in der Woche zu leisten, soweit ihm dies nicht unzumutbar ist. Der Arbeitgeber hat hierbei die Anforderungen des Arbeitszeitschutzes zu beachten.

Überstundenvergütung:

Direktionsrecht

Überstunden: Bezahlung oder Freizeit?

Überstundenvergütung:

Ohne eine anderslautende Vereinbarung sind Überstunden mit dem üblichen Stundenverdienst zu entlohnen. Gerade wenn in Ihrem Betrieb regelmäßig Überstunden anfallen, empfiehlt es sich, eine pauschalierte Abgeltung in die Arbeitsverträge aufzunehmen.

Muster:

Direktionsrecht

Überstunden: Bezahlung oder Freizeit?

Überstundenvergütung:

§ (...) Überstundenabgeltung

Der Mitarbeiter erhält zu seinem Grundgehalt eine Pauschale in Höhe von ... Euro, mit der bis zu ... eventuell geleistete Überstunden pro Monat (maximal 10 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit) abgegolten sind.

ACHTUNG:

Direktionsrecht

Überstunden: Bezahlung oder Freizeit?

ACHTUNG:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 5.12.2024 (8 AZR 370/20) entschieden (vorab EuGH, 29.7.2024, C-184/22):

Teilzeitkräfte ebenfalls Recht auf Überstundenvergütung von der ersten Überstunde an! Tipp:

Direktionsrecht

Überstunden: Bezahlung oder Freizeit?

Tipp:

Bezahlung oder Freizeit: So bestimmen Sie:

Direktionsrecht

Überstunden: Bezahlung oder Freizeit?

§ (...) Überstundenabgeltung

1. *(wie oben)*

2. *Für Überstunden, die von dem Mitarbeiter zusätzlich zu den bereits nach Nr. 1 abgegoltenen Überstunden geleistet werden, kann die Abgeltung nach Wahl des Arbeitgebers sowohl durch Vergütung als auch durch Freizeitausgleich erfolgen. Die Überstunden werden auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten.*

3. *Das Wahlrecht ...*

Direktionsrecht

Überstunden: Bezahlung oder Freizeit?

§ (...) Überstundenabgeltung

3. Das Wahlrecht ist vom Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten nach Leistung der Überstunden auszuüben. Wird das Wahlrecht nicht ausgeübt, sind die Überstunden zu vergüten.:



Exklusives Webinar-Angebot:

Ab sofort sind Arbeitsverträge für Sie ein Kinderspiel dank...

1. 3 GRATIS PDF-Spezialreports
2. USB-Stick inkl. den 12 wichtigsten Muster-Arbeitsverträgen
3. Die Präsentationsfolien aus dem Live-Webinar
4. Ihr 30-Tage-GRATIS-Test von „Mein Personalwissen“

Jetzt GRATIS anfordern!

Ihre Fragen bitte!



Ihre Fragen bitte

Wie schnell muss der Arbeitsvertrag schriftlich vorliegen?

Ihre Fragen bitte

Wie ändere ich nachträglich bereits bestehende Vereinbarungen?



Exklusives Webinar-Angebot:

Ab sofort sind Arbeitsverträge für Sie ein Kinderspiel dank...

1. 3 GRATIS PDF-Spezialreports
2. USB-Stick inkl. den 12 wichtigsten Muster-Arbeitsverträgen
3. Die Präsentationsfolien aus dem Live-Webinar
4. Ihr 30-Tage-GRATIS-Test von „Mein Personalwissen“

Jetzt GRATIS anfordern!

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!!!