

Neue Rechtsprechung:
Diese 5 Vertragsklauseln dürfen
in keinem Ihrer Arbeitsverträge mehr fehlen!

Live-Schaltung
mit Arbeitsrechts-Insider Günter Stein

*„Schwarz auf weiß
behält den Preis.“*



... aber nix hält für ewig.

Herzlich willkommen!



**Ein Arbeitgeber, der
alles richtig
gemacht hat ...**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, 25.03.2026, Az. 5 GLa 6/25

Der Fall:

- Mitarbeiterin, seit 6 Jahren im Unternehmen beschäftigt.
- Dann eskaliert ein Konflikt innerhalb des Teams.
- Arbeitgeber versucht wirklich alles:

LAG Mecklenburg-Vorpommern, 25.03.2026, Az. 5 GLa 6/25

- Externe Supervisorin.
- Coaching.
- Gespräche.

Alles erfolglos.

Dann ...

LAG Mecklenburg-Vorpommern, 25.03.2026, Az. 5 GLa 6/25

- ... reagiert er knallhart: Mitarbeiterin wird versetzt.
- Die aber klagt. Gründe:

Ihr sei der alte Arbeitsplatz „versprochen“.

Nicht sie sei schuld, sondern „die andere“. Arbeitgeber hätte also die „Schuldige“ versetzen müssen.

Außerdem sei die Arbeit am neuen Arbeitsort belastender ...



LAG Mecklenburg-Vorpommern, 25.03.2026, Az. 5 GLa 6/25

Versetzung erlaubt. Der Arbeitsvertrag macht den Weg dafür frei.

UND:

Arbeitgeber hatte zuvor alles versucht (Coaching, Supervisor usw.)

„Schuldigen“ muss er nicht ermitteln.

Aber für Ruhe sorgen ... wenn möglich. Und genau das ...

LAG Mecklenburg-Vorpommern, 25.03.2026, Az. 5 GLa 6/25

... war das Entscheidende:

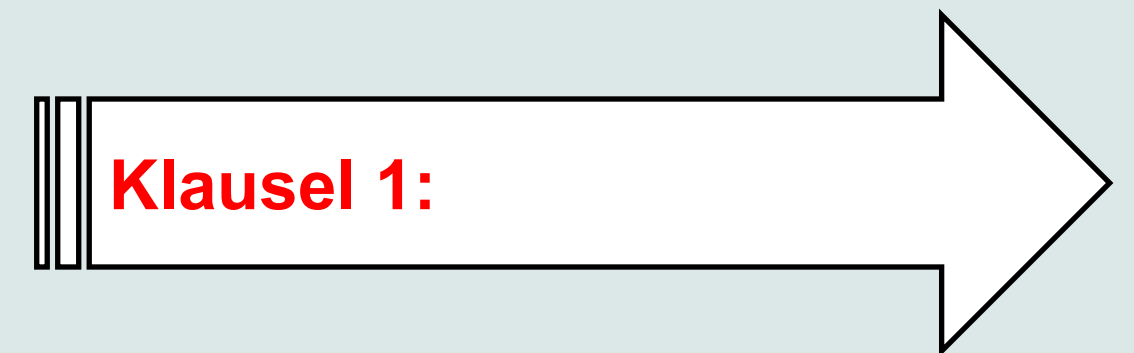
Ein einziger Satz im Arbeitsvertrag kann darüber entscheiden, ob Sie auf betriebliche Veränderungen /Probleme reagieren können oder über Jahre an einer einmal vorgenommenen Aufgaben- und Standortzuweisung festhängen.

Genau deshalb:

LAG Mecklenburg-Vorpommern, 25.03.2026, Az. 5 GLa 6/25

... diese Sondersendung mit den ...

5 Klauseln, die Sie nach der neuen Rechtsprechung dringend prüfen sollten – weil Sie sie als Arbeitgeberin oder als Arbeitgeber „retten“



Klausel 1: Tätigkeit und Versetzung

Typische Fehler:

- Tätigkeit oder Einsatzort werden so eng festgeschrieben, dass später kaum noch Spielraum bleibt.
- Oder die Versetzungsklausel ist so weit formuliert, dass sie einer Kontrolle nach § 307 BGB (AGB-Kontrolle) kaum standhält.

Klausel 1: Tätigkeit und Versetzung

Formulierungen wie

„Der Arbeitgeber kann dem Mitarbeiter jederzeit jede andere zumutbare Tätigkeit übertragen“

sind zu unkonkret sind. Und:

Klausel 1: Tätigkeit und Versetzung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 19.06.2024, Az. 4 Sa 26/23:

- Klausel unwirksam, nach der einer Führungskraft andere, ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Aufgaben oder ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz zugewiesen werden konnten.
- Es fehlte das entscheidende Wort: **gleichwertig**.

Und Achtung:

Klausel 1: Tätigkeit und Versetzung

Interessenabwägung nach § 106 GewO immer vornehmen..

Beispielsweise bei (schwer-)behindertem Mitarbeiter, der keinen Pkw fahren darf (Interessenabwägung nach § 106 GewO) (ArbG Krefeld, Urteil vom 13.05.2026, Az. 3 Ca 2205/25).

Welche Klausel aber gilt nach der aktuellen Rechtsprechung?

Klausel 1: Tätigkeit und Versetzung

Muster-Klausel:

- *Der Arbeitnehmer wird als [Tätigkeit] eingestellt.*
- *Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen vorübergehend oder dauerhaft eine andere, hinsichtlich Vergütung, Verantwortung, Qualifikationsanforderungen und betrieblicher Stellung gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen.*
- *Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer ferner ...*

Klausel 1: Tätigkeit und Versetzung

Muster-Klausel:

- *... in einen anderen Betriebsteil oder Betrieb des Unternehmens sowie an einen anderen Arbeitsort versetzen, soweit die Maßnahme unter Abwägung der beiderseitigen Interessen zumutbar ist.*
- *Eine länger dauernde Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz oder Arbeitsort schränkt dieses Recht nicht ein.*

Klausel 2:

Klausel 2: Vertragsstrafe

Die zweite Klausel schützt Sie, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin zum Arbeitsantritt nicht erscheint oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist geht.

Beispiel:

Klausel 2: Vertragsstrafe

Ein Arbeitgeber hatte für beide Fälle eine Vertragsstrafe von einem vollen Bruttomonatsgehalt vorgesehen.

Folge: Klausel unwirksam. Denn:

In Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen. Das heißt:

Klausel 2: Vertragsstrafe

- Eine Vertragsstrafe in Höhe eines vollen Monatsgehalts übersteigt den Wert der Arbeitsleistung innerhalb dieser Kündigungsfrist erheblich.
- Die Klausel stellt deshalb eine unangemessene Übersicherung dar und ist insgesamt unwirksam (*ArbG Nordhausen, Urteil vom 22.01.2026, Az. 3 Ca 515/25*).

Fazit:

Klausel 2: Vertragsstrafe

- Das auslösende Fehlverhalten und die Höhe der Strafe müssen eindeutig bestimmt sein.
- Die Höhe muss sich grundsätzlich an der Vergütung orientieren, die bis zum Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist angefallen wäre (*LAG Niedersachsen, Urteil vom 29.04.2026, Az. 8 SLa 899/25*).

Musterklausel:

Klausel 2: Vertragsstrafe

Musterklausel:

Beendet der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis schuldhaft ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist oder stellt er seine Arbeitsleistung endgültig vertragswidrig ein, schuldet er eine Vertragsstrafe.

Die Vertragsstrafe entspricht höchstens der Bruttovergütung ...

Klausel 2: Vertragsstrafe

Musterklausel:

- *... die für den Zeitraum zwischen der vertragswidrigen Beendigung der Tätigkeit und dem Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist angefallen wäre. Sie beträgt höchstens ein regelmäßiges Bruttomonatsentgelt.*
- *Während einer Probezeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen ist die Vertragsstrafe auf die regelmäßige Bruttovergütung für zwei Wochen begrenzt.*

Sie brauchen nichts mitzuschreiben!

Tipp:

Einfach auf den Button klicken!



Klausel 3: Ausschlussfristen

- Eine wirksame Ausschlussklausel schützt Sie vor Forderungen, die erst Jahre später erhoben werden. Zum Beispiel Überstundenvergütung, Provisionen, Zuschläge, Rückzahlungsansprüche oder Entgeltdifferenzen.
- Die gesetzliche Verjährungsfrist beträgt regelmäßig drei Jahre.
- Eine wirksame Ausschlussfrist kann diesen Zeitraum auf wenige Monate verkürzen. Der Haken:

Klausel 3: Ausschlussfristen

- Gerichtliche Anforderungen stetig gestiegen!
- Mindestlohn muss berücksichtigt werden, zwingende gesetzliche Ansprüche, vorsätzliches und grob fahrlässiges Verhalten sowie Schäden an Leben, Körper oder Gesundheit (zuletzt LAG Köln, Urteil vom 29.05.2026, Az. 7 Sla 567/27)

Wie sieht eine jetzt noch sichere Klausel aus?

Klausel 3: Ausschlussfristen

Musterklausel:

- *Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.*
- *Lehnt die ...*

Klausel 3: Ausschlussfristen

Musterklausel:

- *... andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von weiteren drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.*
- *Die Ausschlussfristen gelten nicht ...*

Klausel 3: Ausschlussfristen

Musterklausel:

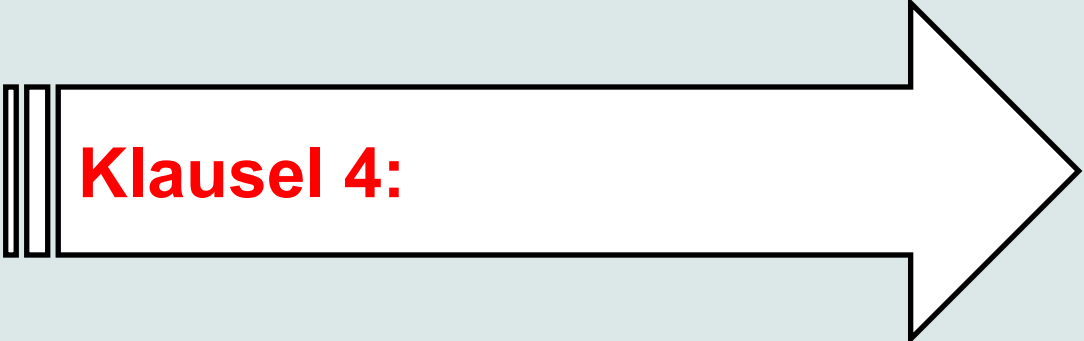
... für Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn, den gesetzlichen Mindesturlaub und sonstige zwingende gesetzliche Ansprüche.

Sie gelten ferner nicht für Ansprüche aufgrund der Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie für Ansprüche aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzungen.



Klausel 3: Ausschlussfristen

- Wichtig ist das Wort **Textform**.
- Eine E-Mail genügt damit.
- Eine Klausel, die weiterhin eine eigenhändig unterschriebene Erklärung verlangt, geht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus und wird aller Voraussicht nach zukünftig von den Gerichten kassiert.



Klausel 4:

Klausel 4: Sonderzahlungen und Stichtag

Diese Klausel betrifft Anspruch auf freiwilliges Weihnachtsgeld, Jahresprämien, Treueprämien und andere Sonderzahlungen.

Auch hier sind die Gerichte streng. Beispiel:

Klausel 4: Sonderzahlungen und Stichtag

- Stellt die Zahlung (auch) ein **Gegenleistung für bereits erbrachte Arbeitsleistung** dar, kann sie nicht per Stichtagsklausel „gekippt“ werden. Grund:
- Bereits verdientes Entgelt darf in Allgemeinen Geschäftsbedingungen weder durch eine Stichtagsklausel entzogen noch von einer späteren Betriebstreue abhängig gemacht werden (*BAG, Urteil vom 21.05.2025, Az. 10 AZR 121/24*).

Lösung:

Klausel 4: Sonderzahlungen und Stichtag

Trennen Sie leistungsbezogene Zahlungen und reine Treueprämien.

- Eine **Leistungsprämie** wird nach den vereinbarten Leistungskriterien verdient.
- Eine **Treueprämie** darf an einen Stichtag geknüpft werden, wenn sie tatsächlich ausschließlich den Bestand des Arbeitsverhältnisses honoriert.

Beispiel:

Klausel 4: Sonderzahlungen und Stichtag

Musterklausel;

- *Der Arbeitgeber gewährt eine Treueprämie in Höhe von [Betrag] Euro brutto.*
- *Die Treueprämie dient ausschließlich der Honorierung der Betriebstreue bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres. Sie vergütet weder bereits erbrachte noch künftig zu erbringende Arbeitsleistung.*
- *Der Anspruch setzt voraus, dass das ...*

Klausel 4: Sonderzahlungen und Stichtag

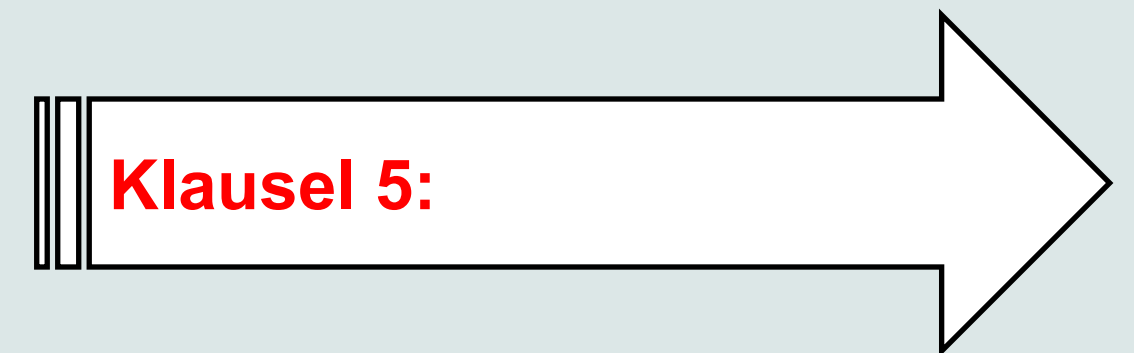
Musterklausel;

- *...das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres besteht und zu diesem Zeitpunkt weder gekündigt noch durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden ist.*

Wichtig:

Klausel 4: Sonderzahlungen und Stichtag

- Verwenden Sie diese Formulierung ausschließlich für eine echte Treuezahlung.
- Sobald Höhe oder Anspruch von Arbeitsleistung, Zielerreichung, Anwesenheitszeiten oder Unternehmenserfolg abhängen, erhält die Zahlung Entgeltcharakter. Dann scheidet eine solche Stichtagsklausel regelmäßig aus.



Klausel 5: Freistellung nach einer Kündigung

Viele Arbeitsverträge enthalten sinngemäß diesen Satz:

„Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.“

Das Bundesarbeitsgericht hat eine solche pauschale Klausel im März 2026 für unwirksam erklärt (BAG, Urteil vom 25.03.2026, Az. 5 AZR 108/25). Denn:

Klausel 54: Freistellung nach einer Kündigung

- Eine Freistellung kommt laut dieser neuen Rechtsprechung **nur in Betracht, wenn überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen.**
- Das können beispielsweise konkrete Gefahren für Betriebsgeheimnisse, Kundenbeziehungen, Mitarbeiter oder den Betriebsfrieden sein. Und Achtung:

Klausel 4: Freistellung nach einer Kündigung

Eine möglichst belastbare Klausel muss deshalb genau die **Interessenabwägung** aufnehmen, die das BAG verlangt.

Hier ein „vorsichtige“ Musterklausel:

Klausel 5: Freistellung nach einer Kündigung

- *Nach Ausspruch einer Kündigung kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung widerruflich oder unwiderruflich von der Arbeitsleistung freistellen, wenn im konkreten Einzelfall überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen.*
- *Bei der Entscheidung ...*

Klausel 5: Freistellung nach einer Kündigung

- *... sind die Beschäftigungsinteressen des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen.*
- *Als Freistellungsgründe kommen insbesondere konkrete Gefahren für Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, erhebliche Wettbewerbs- oder Kundenabwerberisiken, der Schutz von Mitarbeitern oder Kunden sowie die Abwehr konkreter betrieblicher Störungen in Betracht.*
- *Eine Anrechnung von Urlaubsansprüchen ...*

Klausel 5: Freistellung nach einer Kündigung

- *. erfolgt ausschließlich im Rahmen einer unwiderruflichen Freistellung und unter ausdrücklicher Festlegung des Urlaubszeitraums.*

Fazit:

Fazit:

Die 5 finalen Punkte für Ihren Vertragscheck:

Erstens:

Erlaubt Ihre Versetzungsklausel ausschließlich gleichwertige Tätigkeiten und andere Arbeitsorte?

Zweitens:

Folgt die Höhe Ihrer Vertragsstrafe der tatsächlich geltenden Kündigungsfrist?

Fazit:

Die 5 finalen Punkte für Ihren Vertragscheck:

Drittens:

Verlangt Ihre Ausschlussfrist Textform und nimmt zwingende Ansprüche ausdrücklich aus?

Viertens:

Trennen Sie leistungsbezogene Sonderzahlungen eindeutig von reinen Treueprämien?

Fazit:

Die 5 finalen Punkte für Ihren Vertragscheck:

Und fünftens:

Knüpft Ihre Freistellungsklausel an überwiegende schutzwürdige Interessen und eine echte Interessenabwägung an?

DESHALB:

Sie brauchen nichts mitzuschreiben!

Tipp:

Einfach auf den Button klicken!



Herzlichen Dank und bis zum nächsten Mal!