

Gefährliche Arbeitsverträge:

**Warum Sie mit einheitlichen Arbeitsverträgen auf ein
Finanzdesaster zusteuern**

Live-Sendung

mit Arbeitsrechts-Insider Günter Stein

„Stets findet Überraschung statt,
da, wo man's nicht erwartet hat.“

Wilhelm Busch



Herzlich willkommen!

Wer Mitarbeiter schon länger beschäftigt, kennt das:

- Der eine hat einen Arbeitsvertrag von 2010.
- Der nächste einen von 2016.
- Wieder ein anderer hat einen Vertrag aus der Corona-Zeit.
- Und die neuen Mitarbeiter bekommen heute schon wieder inhaltlich (teilweise) unterschiedliche Verträge.

Da liegt folgender Gedanke nahe:

DER (scheinbar) vernünftige Gedanke:

- Wir vereinheitlichen das Ganze.
- Ein Vertrag für alle.

Das klingt vernünftig. Und ja:

DER (scheinbar) vernünftige Gedanke:

Für Neueinstellungen ist ein regelmäßig aktualisierter
Standardarbeitsvertrag auch genau der richtige Weg.

ABER:

Wenn Sie versuchen, Ihre Altbelegschaft mit Geld in
neue Arbeitsverträge zu locken Ui ui ui:

BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 239/24:

Genau darüber hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Und dieses Urteil kann Sie als Arbeitgeberin oder als richtig viel Geld kosten.

4+1 Arbeitgeberfallen stecken im Urteil.

Unbedingt umgehen. Doch der Reihe nach:

BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 239/24:

Arbeitgeberfalle 1: Mehr Gehalt nur für Mitarbeiter mit neuem Vertrag

- Arbeitgeber beschäftigte mehr als 100 Mitarbeiter auf der Grundlage verschiedener Arbeitsvertragsmuster.
- Im Februar 2022 bot er allen einen neuen, einheitlichen Vertrag an.
- Der neue Vertrag enthielt unter anderem eine aktualisierte Ausschussklausel, eine Kurzarbeitsregelung, einheitliche Kündigungsfristen und...

BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 239/24:

Arbeitgeberfalle 1: Mehr Gehalt nur für Mitarbeiter mit neuem Vertrag

- ... eine **bessere Trennung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und zusätzlichem vertraglichem Urlaub**. Dazu gab es vier Prozent mehr Gehalt.
- Fast alle unterschrieben. Nur sechs Mitarbeiter lehnten ab. Ein Jahr später ...

BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 239/24:

Arbeitgeberfalle 1: Mehr Gehalt nur für Mitarbeiter mit neuem Vertrag

- ... erhöhte der Arbeitgeber das Gehalt der Mitarbeiter mit neuem Vertrag um weitere fünf Prozent.
- Eine Mitarbeiterin mit Altvertrag ging leer aus. Sie klagte. Und bekam vor dem Bundesarbeitsgericht Recht.

Gründe:

BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 239/24:

- Bei einer freiwilligen allgemeinen Lohnerhöhung gilt der **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz**.
- Wer **vergleichbare Arbeit** leistet, kann deshalb bei einer allgemeinen Lohnerhöhung grundsätzlich vergleichbar sein.
- Der alte oder neue Arbeitsvertrag allein rechtfertigen den Ausschluss der Mitarbeiterin nicht.

→ Arbeitgeber musste nachzahlen. (BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 239/24)

Wichtig:

BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 239/24:

- Das BAG schaute auf den **Zeitpunkt der zweiten Erhöhung**. Die **begünstigten Mitarbeiter** hatten **längst unterschrieben**.
- Mit den fünf Prozent konnte der Arbeitgeber sie also zu gar nichts mehr bewegen. **Es handelte sich letztlich um eine Belohnung für die frühere Unterschrift.**

Falle 2:

Arbeitgeberfalle 2:

Vertragsumstellung nicht als allgemeine Gehaltserhöhung

Wenn ein neuer Vertrag für den Mitarbeiter echte Nachteile bringt, können Sie über einen konkreten Ausgleich nachdenken. Vielleicht ...

Arbeitgeberfalle 2:

- Vielleicht entfällt eine günstigere Altregelung.
- Vielleicht ändert sich eine bestimmte Zusatzleistung.
- Vielleicht übernimmt der Mitarbeiter eine für ihn ungünstigere Vertragsregelung.

➔ Dann lässt sich eine Kompensation an diesen Nachteil anknüpfen. Im Umkehrschluss:

Arbeitgeberfalle 2:

- Eine pauschale dauerhafte Erhöhung des Grundlohns ist erheblich riskanter.
- Und bei späteren allgemeinen Gehaltserhöhungen Mitarbeiter mit Alt- und Neuverträgen wieder nach denselben sachlichen Kriterien behandeln.

Wichtig:

Arbeitgeberfalle 2:

- BAG hat nur über die spätere Erhöhung von fünf Prozent entschieden.
- Die ersten vier Prozent, die unmittelbar mit dem neuen Vertrag angeboten worden waren, waren gar nicht Gegenstand der Revision.
- Daraus lässt sich deshalb keine gerichtliche Freigabe für dieses Modell ableiten. Es wurde aber vom BG auch nicht grundsätzlich beanstandet.

Tipp:

Arbeitgeberfalle 2:

Schreiben Sie vor einer Vertragsumstellung ganz genau auf, was sich für den Mitarbeiter ändert und **welchen konkreten Nachteil eine Zahlung ausgleichen soll**.

Je klarer diese Verbindung ist, desto besser lässt sich eine unterschiedliche Behandlung später erklären.

Falle 3:

Arbeitgeberfälle 3: Entgelttransparenz

Entgelttransparenzgesetz (derzeit): Individueller Auskunftsanspruch in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten beim selben Arbeitgeber (§§ 10, 12 EntgTranspG).

Beschäftigte können unter anderem nach den Kriterien der Entgeltfindung und dem Vergleichsentgelt fragen

ABER:

Arbeitgeberfalle 3: Entgelttransparenz

- 200-Mitarbeiter-Grenze schützt kleinere Arbeitgeber keineswegs vor Ansprüchen auf gleiches Entgelt.
- Das Entgeltgleichheitsgebot selbst ergibt sich unter anderem aus §§ 3 und 7 EntgTranspG und aus Art. 157 AEUV.
- Das Bundesarbeitsgericht hat bereits entschieden:

Arbeitgeberfalle 3: Entgelttransparenz

- Liegt das Gehalt einer Frau unter dem vom Arbeitgeber mitgeteilten Median der männlichen Vergleichsgruppe, kann dies eine Vermutung für eine geschlechtsbezogene Entgeltbenachteiligung begründen.
- Dann müssen Sie als Arbeitgeber diese Vermutung widerlegen. (BAG, Urteil vom 21.01.2021, Az. 8 AZR 488/19). UND:

Arbeitgeberfalle 3: Entgelttransparenz

Noch deutlicher wurde das BAG zwei Jahre später:

Mann hatte bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein höheres Gehalt ausgehandelt als seine Kollegin.

➔ Allein das bessere Verhandlungsergebnis darf eine Gehaltsdifferenz nicht begründen BAG, Urteil vom 16.02.2023, Az. 8 AZR 450/21).

Wichtig:

Arbeitgeberfalle 3: Entgelttransparenz

Arbeiten Sie mit nachvollziehbaren Kriterien.

- Berufserfahrung
- Qualifikation
- Verantwortung
- Aufgabenbereich
- Leistung
- Marktsituation bei der Einstellung, soweit sie im konkreten Fall objektiv belegbar ist. **Und:**

Arbeitgeberfalle 3: Entgelttransparenz

... dokumentieren Sie, welches Kriterium bei welcher Gehaltsentscheidung ausschlaggebend war.

Nicht vergessen:

Arbeitgeberfalle 3: Entgelttransparenz

Jetzt kommt die EU-Entgelttransparenzrichtlinie hinzu

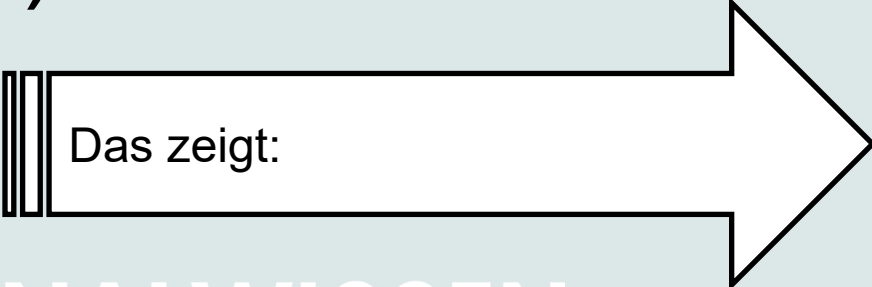
- Deutschland hat nicht geliefert. Für private Arbeitgeber gilt deshalb derzeit weiterhin das bestehende deutsche Entgelttransparenzgesetz.
- Auf die kommenden Anforderungen können und sollten Sie sich trotzdem schon vorbereiten. Denn die **Richtlinie gibt wesentliche Punkte verbindlich vor:**

Arbeitgeberfalle 3: Entgelttransparenz

- Bewerber sollen das **vorgesehene Einstiegsentgelt oder eine Entgeltspanne** so **rechtzeitig erfahren**, dass eine transparente Gehaltsverhandlung möglich ist.
- Die **Frage nach dem bisherigen Gehalt wird verboten.**
- **Kriterien** für Entgelthöhe und Entgeltentwicklung müssen **objektiv und geschlechtsneutral** sein. UND:

Arbeitgeberfalle 3: Entgelttransparenz

- Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten treffen schrittweise Berichtspflichten über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede.
- Für Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten sowie für Arbeitgeber mit 150 bis 249 Beschäftigten lt. Richtlinie zum **7. Juni 2027** vor.
- Für 100 bis 149 Beschäftigte Berichtspflicht ab
- **7. Juni 2031** (Art. 5 bis 9 Richtlinie (EU) 2023/970).



Das zeigt:

Arbeitgeberfalle 3: Entgelttransparenz

... warum alte, historisch gewachsene Gehaltsunterschiede plötzlich teuer werden können. Was früher nur wenigen bekannt war (Gehalt, Boni etc.) wird zunehmend überprüfbar.

Arbeitgeberfalle 4:

Arbeitgeberfalle 4: Geheimnisklausel im Vertrag

Schauen Sie bei dieser Gelegenheit auch nach einer alten Lieblingsklausel vieler Arbeitsverträge:

„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die Höhe seiner Vergütung gegenüber anderen Arbeitnehmern Stillschweigen zu bewahren.“

Grund:

Arbeitgeberfalle 4: Geheimnisklausel im Vertrag

Mit der Entgelttransparenz-Richtlinie verboten (Art. 7 Abs. 5). Dann verboten. Auch schon jetzt per Rechtsprechung: z.B. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.10.2009, Az. 2 Sa 237/09.

Falle 4+1:

Arbeitgeberfalle 4+1: Haustarifvertrag

Fall: Tarifliche Ansprüche sollten davon abhängen, dass Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben und damit das gesamte Tarifwerk arbeitsvertraglich nachvollziehen.

Entscheidung:

Arbeitgeberfalle 4+1: Haustarifvertrag

- Das funktionierte bei tarifgebundenen Gewerkschaftsmitgliedern nicht.
- Sie konnten die tarifliche Vergütung verlangen und sich zugleich auf günstigere arbeitsvertragliche Regelungen berufen ((BAG, Urteile vom 13.05.2020, Az. 4 AZR 489/19, 4 AZR 490/19 und 4 AZR 643/19)).

Und falls Sie gerade an Änderungskündigungen denken:

Änderungskündigung?

- Bei einer Änderungskündigung dürfen sich die angebotenen Änderungen nur so weit vom bisherigen Vertrag entfernen, wie dies für das mit der Kündigung verfolgte Ziel erforderlich ist (BAG, Urteil vom 30.08.2017, Az. 4 AZR 61/14).

Heißt im Klartext:

Änderungskündigung?

Wenn beispielsweise wegen einer Betriebsverlagerung der Arbeitsort geändert werden muss können Sie nicht auch gleichzeitig Verfallfristen, Urlaub, Bonusregelungen, Überstunden und Kündigungsfristen ändern.

Was tun?

Was tun?

1. Prüfen Sie die alten Verträge – gerade die Klauseln, auf die Sie sich verlassen.

Beispiele:

Beispiele:

Ausschlussfristen:

- Das BAG verlangt bei formularmäßigen Ausschlussfristen grundsätzlich eine **angemessene Mindestfrist von drei Monaten**.
- Ist die Frist zu kurz, greift stattdessen die gesetzliche Verjährung (BAG, Urteil vom 25.05.2005, Az. 5 AZR 572/04). ODER:

Beispiele:

Mindestlohn:

Erfasst eine vorformulierte Ausschlussklausel pauschal auch den gesetzlichen Mindestlohn, ist sie unwirksam (BAG, Urteil vom 18.09.2018, Az. 9 AZR 162/18).

Drittens ...

Beispiele:

... Ansprüche wegen vorsätzlicher Pflichtverletzungen beachten.

➔ Eine pauschale Klausel, die auch solche Ansprüche erfasst, verstößt gegen § 202 Abs. 1 BGB und ist nichtig (BAG, Urteil vom 26.11.2020, Az. 8 AZR 58/20).

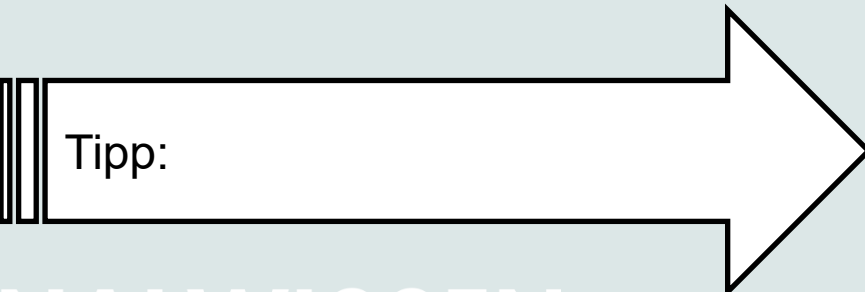
In diesem Fall ...

Beispiele:

... ging das BAG noch einen Schritt weiter:

Weil der Arbeitgeber mit seiner unwirksamen Vertragsklausel beim Mitarbeiter den Eindruck einer längeren Frist erweckt hatte, **durfte er sich anschließend auch auf eine kürzere tarifliche Ausschlussfrist nicht berufen.**

Das zeigt Ihnen, wie teuer ein alter Standardarbeitsvertrag werden kann



Tipp:

Mehr Rechtssicherheit geht nicht:

**Unbedingt herunterladen! Gehört zum
folgenden 5-Punkte-Plan!**



Mein 5-Punkte-Plan für Sie

1. Aktualisieren Sie Ihre Arbeitsverträge regelmäßig für Neueinstellungen.



Mein 5-Punkte-Plan für Sie

1. Aktualisieren Sie Ihre Arbeitsverträge regelmäßig für Neueinstellungen.
2. Lassen Sie Altverträge bestehen, solange eine Umstellung keinen konkreten betrieblichen Nutzen bringt.



Mein 5-Punkte-Plan für Sie

1. Aktualisieren Sie Ihre Arbeitsverträge regelmäßig für Neueinstellungen.
2. Lassen Sie Altverträge bestehen, solange eine Umstellung keinen konkreten betrieblichen Nutzen bringt.
3. Verknüpfen Sie Zahlungen für einen neuen Vertrag als Ausgleich konkret benennbaren Nachteilen.



Mein 5-Punkte-Plan für Sie

4. Prüfen Sie Ihre Gehaltsstruktur schon jetzt auf objektive und geschlechtsneutrale Kriterien und bereiten Sie sich auf die verschärfte Entgelttransparenz vor.

Mein 5-Punkte-Plan für Sie

4. Prüfen Sie Ihre Gehaltsstruktur schon jetzt auf objektive und geschlechtsneutrale Kriterien und bereiten Sie sich auf die verschärfte Entgelttransparenz vor.

5. Kontrollieren Sie besonders Urlaub, Ausschlussfristen, Kurzarbeit, variable Vergütung und Gehaltsgeheimhaltungsklauseln.



Mein 5-Punkte-Plan für Sie

4. Prüfen Sie Ihre Gehaltsstruktur schon jetzt auf objektive und geschlechtsneutrale Kriterien und bereiten Sie sich auf die verschärfte Entgelttransparenz vor.

5. Kontrollieren Sie besonders Urlaub, Ausschlussfristen, Kurzarbeit, variable Vergütung und Gehaltsgeheimhaltungsklauseln.



Fazit:

Mein 5-Punkte-Plan für Sie

- Ein aktueller Standardvertrag für neue Mitarbeiter ist sinnvoll.
- Eine (zwangswise) Vereinheitlichung der gesamten Belegschaft dagegen schafft genau die finanziellen Risiken, die Sie mit der Vertragsumstellung eigentlich beseitigen möchten.



Genau deshalb:

Jetzt Vertrags-Check machen!

Mehr Sicherheit geht nicht!



Also jetzt kostenlos anfordern UND:

Herzlichen Dank fürs Zuschauen.