



Herzlich willkommen zum Seminar

## Arbeitsrecht

Optimale Gestaltung von Arbeitsverträgen

Was bei der Einstellung von Mitarbeitern beachtet  
werden sollte

## Anwaltskanzlei für Wirtschaftsrecht



Der Referent, Rechtsanwalt Dr. Thomas Lang, ist Partner der Kanzlei MACKH | LANG Rechtsanwälte, die schwerpunktmäßig kleine und mittlere Unternehmen betreut. RA Dr. Lang vor allem im Arbeitsrecht tätig.

**Dr. jur. Thomas Lang**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

**MACKH | LANG Rechtsanwälte**

Partnerschaft mbB | AG Stuttgart PR 720457

Mercedesstraße 35 | 71384 Weinstadt-Endersbach

Telefon: 07151/95942-0 | Telefax: 07151/95942-20

mail@mackh-lang.de | www.mackh-lang.de



## Anwaltskanzlei für Wirtschaftsrecht



- Die Kanzlei betreut u.a. **kleine und mittlere Unternehmen auf allen wichtigen Rechtsgebieten**. Betreut werden freilich nicht nur die Unternehmen selbst, sondern auch deren **Inhaber, Geschäftsführer, sonstige Führungskräfte usw. !**
- Neben dem eigentlichen **Wirtschaftsrecht** werden **alle sonstigen wichtigen Bereiche** wie Familien- und Erbrecht, Verkehrsrecht usw. abgedeckt. Auch Unternehmer, Führungskräfte und Mitarbeiter für die der Führerschein besonders wichtig ist, fahren manchmal zu schnell. Auch sind für diese Personengruppe Eheverträge, „Unternehmertestamente“ usw. besonders wichtig.
- Insbesondere bei Umstrukturierungen, Unternehmenskäufen und Nachfolge-regelungen werden **MACKH | LANG Rechtsanwälte** auch als „Berater Ihrer Berater“ tätig bei der Abdeckung der **Schnittstellen zwischen Steuerrecht und dem Gesellschafts- und Handelsrecht, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Erb- und Familienrecht etc.** Zur Abrundung wird ein spezielles **Firmeninkasso** angeboten.

## Arbeitnehmerbegriff

### - Abgrenzung zu anderen Rechtsformen:

**Damit der Einstieg nicht gleich zum Ausstieg wird!**

Beispiel: Unternehmer U will Aufgaben nicht in eigener Person erledigen. Wie kann er eine Fremdvergabe gestalten?

- ▶ **Arbeitnehmer**
- ▶ **Zeitarbeitnehmer**
- ▶ **Subunternehmer/freier Mitarbeiter/Werkverträge etc.**

### Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – § 611a 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. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

### Arbeitnehmer

- Definition im **Arbeitsrecht** durch § 611a BGB.
- Im **Sozialversicherungsrecht** gilt § 7 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV):

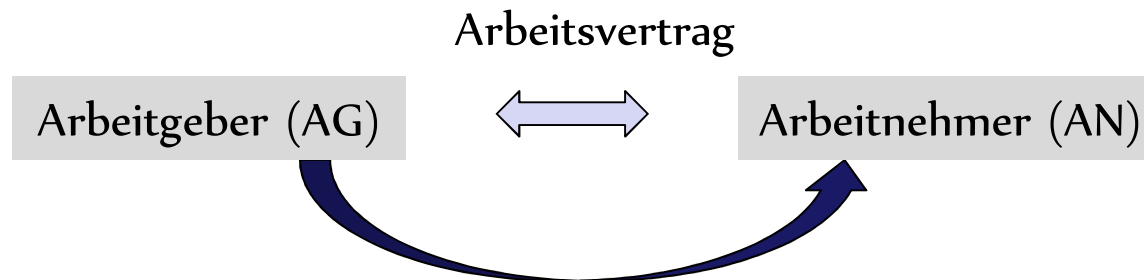
*„Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“*

- Im Arbeitsverhältnis besteht ein **Direktionsrecht** nach § 106 Gewerbeordnung:

*„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, ...“*



## Arbeitnehmer



Direktionsrecht (Weisungsrecht)

„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, ...“

Beispiel: Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter aufgrund des Direktionsrechts vorgeben, in welcher Reihenfolge dieser bestimmte Aufgaben erledigen soll.

### Selbstständiger

- Für Selbstständige findet sich eine Definition in § 84 Absatz 1 Satz 2 Handelsgesetzbuch (HGB):

*„(1) ... Selbständig ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.“*

- Begriff:
  - Selbstständige unternehmerische Tätigkeit
  - einer natürlichen Person
  - für ein fremdes Unternehmen
  - auf der Grundlage eines Dienst- oder Werkvertrages.



### Abgrenzung Arbeitnehmer ↔ Selbstständiger

- Ob letztlich ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist im Wege einer **Gesamtbetrachtung** festzustellen.
  - Zu beachten ist dabei, dass die von den Beteiligten gewählte **Bezeichnung** bzw. Vertragsform **unerheblich** ist.
  - Es ist auf die **tatsächlichen Gegebenheiten** abzustellen.
  - ▶ **Anders gesagt: Es kommt nicht darauf an, was über dem Vertrag steht, sondern was im Vertrag steht und wie er umgesetzt wird.**

## Konsequenzen der „Scheinselbstständigkeit“ - sozialversicherungsrechtliche Folgen

- Der bisherige „Auftraggeber“ hat die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung an die gesetzlichen Krankenkassen abzuführen  
(Grund: nach **§ 28 e SGB IV** hat der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen).
- Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber unter Umständen die **Sozialversicherungsbeiträge für die letzten vier Jahre nachzahlen** muss!

## Konsequenzen der „Scheinselbstständigkeit“ - sozialversicherungsrechtliche Folgen

- Rückgriff auf Arbeitnehmer nur eingeschränkt möglich: Der Arbeitgeber darf nur **drei Monate** lang einen Teil des Gehaltes einbehalten (bis zur Pfändungsfreigrenze). Abweichende Regressregelungen zwischen den Parteien sind unwirksam! **§ 28 g SGB IV:**

*„Der Arbeitgeber hat gegen den Beschäftigten einen Anspruch auf den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Dieser Anspruch kann **nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt** gemacht werden. Ein **unterbliebener Abzug** darf nur bei den **drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden**, danach nur dann, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieb. ...“*

## Konsequenzen der „Scheinselbstständigkeit“ - arbeitsrechtliche Folgen

- Wird „Scheinselbstständigkeit“ festgestellt, so kann der „Scheinselbstständige“ seinen Arbeitnehmerstatus einklagen.
- Das Arbeitsgericht prüft dann anhand der bisherigen Kriterien der Rechtsprechung. Sind diese erfüllt, so ist der vermeintlich Selbstständige nun Arbeitnehmer mit Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall und unterliegt der Sozialversicherungspflicht.

## Konsequenzen der „Scheinselbstständigkeit“

Der Auftraggeber zahlt die Zeche in

- arbeitsrechtlicher,
- sozialversicherungsrechtlicher und gegebenenfalls
- strafrechtlicher

Hinsicht!

## „Scheinselbstständigkeit“

- Rechtssicherheit durch **Statusfeststellungsverfahren**:
  - Beginn der Versicherungspflicht und
  - **Ausschluss von Beitragsnachforderungen.**

### Unterscheidung von Arbeitnehmergruppen

- Innerhalb der Arbeitnehmer wird unterscheiden in:
  - **Arbeiter:** überwiegend mit körperlicher Arbeit befasste Personen;
  - **Angestellte:** überwiegend geistige Tätigkeit;
  - **leitende Angestellte:** mit arbeitgeberähnlichen Aufgaben betraut (**Konsequenz:** keine Zuständigkeit des Betriebsrats). Def. in § 5 Abs. 3 BetrVG; § 14 KSchG)
- Tendenz zur Aufgabe dieser Unterscheidung; statt dessen nur noch **Arbeitnehmer**.

### Besondere Personengruppen

- **Organmitglieder juristischer Personen - z.B. Geschäftsführer einer GmbH**
  - GmbH-Geschäftsführer sind keine Arbeitnehmer!
  - **Folge:**
    - Keine Anwendung von §§ 85 ff. SGB IX.
    - Kein Kündigungsschutz nach dem KSchG.




### Wer ist Arbeitgeber?

- Es gibt keine gesetzliche Definition für den Vertragspartner des Arbeitnehmers.
- **Arbeitgeber** ist jede **natürliche** bzw. **juristische Person** sowie jede **Personengesellschaft**, die **mindestens einen Arbeitnehmer** beschäftigen.

## Woraus können sich Rechtsansprüche im Arbeitsverhältnis ergeben:

- Gesetz oder Rechtsverordnung etc.;
- Tarifvertrag  
(wenn Tarifbindung gegeben);
- Betriebsvereinbarung  
(wenn Betriebsrat vorhanden);
- Arbeitsvertrag;
- betriebliche Übung;
- Gleichbehandlungsgrundsatz.



Übergeordnetes  
Recht geht nach-  
rangigem Recht  
vor – Ausnahme:  
**Günstigkeits-  
prinzip**

---

## Stellung des Arbeitsrechts in der Rechtsordnung

Unterscheidung zwischen

### 1. Individualarbeitsrecht

und

### 2. kollektivem Arbeitsrecht



## 1. Individualarbeitsrecht

- ▶ Regelt die **Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber** und dem **Arbeitnehmer**.
  - Hierzu gehören z.B.
    - Begründung
    - Inhalt
    - Ausgestaltung und
    - Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
  - Zum Individualarbeitsrecht werden auch die Regelungen zum **Arbeitsschutz** gezählt.

## 1. Individualarbeitsrecht

Die wichtigsten Rechtsquellen im Arbeitsrecht:

- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) - §§ 104 ff., 305 ff., 611 ff. etc.
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgeltFG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Nachweisgesetz (NachwG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Elternzeitgesetz (BEEG)
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) – Schwerbehindertenrecht
- ...

## 2. Kollektives Arbeitsrecht

- ▶ Regelt die Rechtsbeziehungen zwischen den **arbeitsrechtlichen Koalitionen** (z.B. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) und **Belegschaftsvertretungen** (z.B. Betriebsrat) zu ihren **Mitgliedern** und ihrem „**Gegenspieler**“.

Die wichtigsten Rechtsquellen:

- Grundgesetz (GG), insbes. Art. 9 Abs. 3 GG
- Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder (BPersVG, LPersVG).

## 3. Regelungen mit zwingender Wirkung

- ▶ Gesetze, die dem **Schutz des Arbeitnehmers** dienen, haben zwingende Wirkung, können also nicht zu Lasten des Mitarbeiters abbedungen werden.

**Grund:** Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden in den seltensten Fällen auf gleicher „Augenhöhe“ über Vertragskonditionen verhandeln.

### **Arbeitsrecht = Arbeitnehmerschutzrecht ?!?**

**Beispiele:** AGG, Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, § 619 BGB (Fürsorgepflichten), §§ 81 ff SGB IX, Entgeltfortzahlungsgesetz (vgl. § 12), Bundesurlaubsgesetz (vgl. § 13 Abs.1), Nachweisgesetz.



## 3. Regelungen mit zwingender Wirkung

**Beispielfall:** Eine Regelung im Arbeitsvertrag, wonach der Arbeitnehmer nach japanischem Vorbild nur 10 Tage Jahresurlaub haben soll. Geht dies?

**Lösung:** Anspruchsgrundlage: Arbeitnehmer haben Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz auf 24 Werktage Urlaub.

Der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen würde nach dem Arbeitsvertrag verkürzt.

Diese Regelung ist nach § 134 BGB wegen Verstoßes gegen die zwingenden Regelungen der §§ 1, 3 Abs. 1 i.V.m. § 13 BUrlG unwirksam. Der Mitarbeiter hat dann den gesetzlichen Anspruch.

## 4. Tarifdispositives Recht

- ▶ Dieses lässt Abweichungen **auch zu Ungunsten** der Arbeitnehmer in **Tarifverträgen** zu.

**Grund:** Die Tarifvertragsparteien können auf „Augenhöhe“ verhandeln, der Gesetzgeber traut diesen eine vernünftige Regelung zu.

### Beispiele:

- **§ 622 Abs. 4 BGB (gesetzliche Kündigungsfristen)**
- § 7 Arbeitszeitgesetz
- § 4 Abs. 4 Entgeltfortzahlungsgesetz
- § 12 Abs. 3 S. 1 TzBfG.

## 5. Sonstiges dispositives Recht

- ▶ Dieses lässt Abweichungen **auch zu Ungunsten** der Arbeitnehmer **im Arbeitsvertrag** zu.

**Beispiele:** §§ 612, 614, 615, 616 BGB.

### ◀ **Grenzen:**

- Sittenwidrigkeit, § 138 BGB (z.B. bei Vergütung),
- Treu und Glaube, § 242 BGB,
- Inhaltskontrolle nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen des BGB, §§ 305 ff. BGB.

## Bewerbung und Bewerbungsunterlagen

➔ Auf **unverlangt eingehende Bewerbungsunterlage** braucht der Arbeitgeber grundsätzlich nicht reagieren.

Rücksendung nur, wenn Freiumschlag beiliegt (wobei auch dann keine Rechtspflicht bestehen soll und das Recht zur Vernichtung anzunehmen ist, wenn der Bewerber sich nicht binnen angemessener Frist meldet).

➔ Bei Bewerbungen, zu denen der **Arbeitgeber aufgefordert** hat, besteht Rücksendungspflicht.

## Bewerbung und Bewerbungsunterlagen

- ➔ Fordert der Arbeitgeber den Bewerber zum Vorstellungsgespräch auf, sind die damit verbundenen **Aufwendungen auch ohne Vereinbarung zu erstatten** (z.B. Fahrtkosten, u.U. Übernachtungskosten). Zeitaufwand ist nicht auszugleichen, auch nicht etwaiger Verdienstausschlag!
- ⬅ **Beachte: Ausschluss möglich**, wenn der Arbeitgeber vorher darauf hingewiesen hat, dass etwaige Kosten nicht übernommen werden.

## Abgrenzung Probearbeit ⇔ Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis ist abzugrenzen vom sogenannten „**Einfühlungsverhältnis**“. Dieses ist im Zweifel nur dann anzunehmen, wenn **keine Arbeitsleistung** erbracht, sondern **nur „zugesehen“** wird.

### Beispielfall:

Arbeitgeber will vor Abschluss des Arbeitsvertrages prüfen, ob ein als Fahrer einzustellender Mitarbeiter auch den Lkw fahren kann. Hier kann im Einzelfall schon durch das Probearbeiten ein Arbeitsverhältnis begründet werden.

## Abgrenzung Probearbeit ⇔ Arbeitsverhältnis

### **Problem: Arbeitsunfall! – Bundessozialgericht Urteil 20.08.2019 AZ B 2 U 1/18:**

Ein Arbeitsuchender, der in einem Unternehmen einen "Probearbeitstag" verrichtet und sich dabei verletzt, ist gesetzlich unfallversichert. Der Kläger hat zwar nicht als Beschäftigter unter Versicherungsschutz gestanden, als er an dem "Probearbeitstag" Mülltonnen transportierte und dabei vom Lkw stürzte. Ein Beschäftigungsverhältnis lag nicht vor, weil der Kläger noch nicht auf Dauer in den Betrieb des Entsorgungsunternehmers eingegliedert war.

**Achtung: Dies ist nur die sozialversicherungsrechtliche Seite. Ob arbeitsrechtlich ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist damit nicht entschieden!**



## Abgrenzung Probearbeit ⇔ Arbeitsverhältnis

### Problem: Verstoß gegen Meldepflicht bei :

In allen Wirtschaftsbereichen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit (z.B. *Bau, Gaststätten, Logistik*) vorliegt, muss der Arbeitgeber vor der originären Anmeldung zur Krankenkasse eine sogenannte Sofortmeldung **bei Beschäftigungsbeginn** abgeben. Dies gilt für alle Arbeitnehmer - auch für Aushilfen.

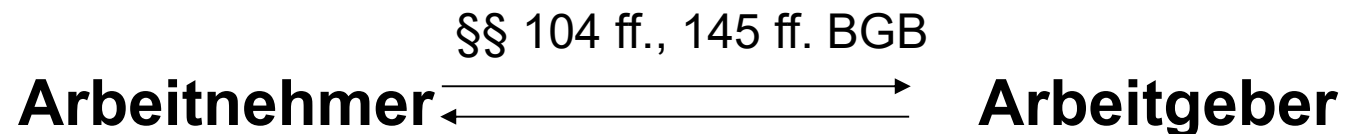
**Wird die Sofortmeldung zu spät oder gar nicht abgegeben, drohen bei einer Prüfung durch den Zoll empfindliche Bußgelder.**

## Privatrechtlicher Vertrag

- ▶ Das **Arbeitsverhältnis** beruht auf einem **Arbeitsvertrag**.

Der Arbeitsvertrag kommt durch **Rechtsgeschäft** zustande.

- Abgabe 2 übereinstimmender **Willenserklärungen**, **Angebot** und **Annahme**.



## Beispiel:

Nach einem Bewerbungsgespräch schickt der Arbeitgeber A dem Bewerber B einen von ihm, A, bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag mit der Bitte um Gegenzeichnung. B ist allerdings mit der Urlaubsregelung nicht einverstanden, ändert diese von 25 auf 30 Arbeitstage Urlaub und schickt mit dieser Maßgabe den Vertrag gegengezeichnet zurück.

Ist ein Vertrag zu Stande gekommen?

## Lösung:

Nein, das Angebot des A hat B nicht angenommen. Aufgrund der Änderung stellt der von B geänderte Vertrag ein neues Angebot dar, das A nunmehr seinerseits annehmen müsste.

## Form

- ➔ Grundsatz: Es besteht **Formfreiheit**.
- ➔ **Ausnahmen** können sich durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ergeben.
- ➔ Nach dem so genannten **Nachweisgesetz** sind Arbeitgeber verpflichtet, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten.



## Kündigung vor Dienstantritt

### Beispielfall:

Arbeitgeber A und Mitarbeiter M haben sich – mündlich – über Gehalt, Arbeitszeit und Tätigkeit bei Beginn 01.06. geeinigt. Am 15.05. stellt sich heraus, dass wegen eines Auftragswegbruchs M nicht benötigt wird.

Kann A den M einfach nicht hereinlassen oder muss gekündigt werden?

Wie ist die Rechtslage?

## Kündigung vor Dienstantritt

### Lösung:

Das Arbeitsverhältnis ist durch den mündlichen Arbeitsvertrag zustande gekommen (Formfreiheit).

Also ist eine Kündigung erforderlich.

Mangels abweichender Regelung im Arbeitsvertrag ist auch eine Kündigung **vor** Arbeitsaufnahme möglich!

➡ **Aber: Kündigung vor Dienstantritt kann arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden!**

## Anfechtung des Arbeitsvertrages

### Beispielfall:

Es sollen 2 Mitarbeiter für die Kasse eines Supermarktes eingestellt werden. Im Personalfragebogen wird nach Schwangerschaft und Vorstrafen wegen Vermögens-delikten gefragt. M1 und M2 verneinen beides.

M1 ist schwanger, M2 gerade aus der Haft wegen Diebstahls entlassen.

Wie ist die Rechtslage?

## Anfechtung des Arbeitsvertrages

### Lösung:

#### 1. Möglichkeit:

#### **Kündigung** (ggf. fristlose) der M2.

Gegenüber M1 scheidet eine Kündigung wegen des Verbots nach § 9 Abs. 1 Mutterschutzgesetz aus.

#### 2. Möglichkeit:

**Anfechtung** des Arbeitsvertrages mit M1 wegen arglistiger Täuschung?



## Anfechtung des Arbeitsvertrages

### 2. Möglichkeit: Anfechtung wegen arglistiger Täuschung?

Die Anfechtungsregelungen der §§ 119 ff BGB sind auch auf Arbeitsverträge anwendbar. Allerdings mit der Einschränkung einer ex nunc-Wirkung (nur Jetztwirkung).

Eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung durch bewusste Falschbeantwortung setzt aber voraus, dass eine **zulässige Frage** gestellt wurde (sonst Recht zur Lüge auf unerlaubte Fragen).

Frage nach Schwangerschaft ist unzulässig. (Grund: Diskriminierung § 7 Abs. 1 AGG). Dies gilt selbst dann, wenn der tatsächlichen Beschäftigung ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz entgegen steht.

## Anfechtung des Arbeitsvertrages

Beispiele **unzulässiger Fragen** (ggf. mit der Folge von Schadensersatzansprüchen):

- Schwangerschaft wegen § 1 AGG
- Gewerkschaftsmitgliedschaft
- Schwerbehinderung wegen § 1 AGG
- Alter wegen § 1 AGG
- Religion wegen § 1 AGG

◀ (Irrtums-) Anfechtung nach § 119 Abs. 2 BGB bei Schwangerschaft scheidet regelmäßig aus, da Schwangerschaft keine Eigenschaft, sondern ein, zumal vorübergehender, natürlicher Zustand ist.

## Der Arbeitsvertrag

Grundsatz: **Vertragsfreiheit** und **Abschlussfreiheit**.

- ▶ Die Vertragsparteien können den Inhalt des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich frei bestimmen (§§ 611, 612 BGB, § 59 HGB, § 105 GewO - inhaltliche Gestaltungsfreiheit bzw. Inhaltsfreiheit = **Vertragsfreiheit**).
- ▶ Ferner, ob und mit wem sie ein Arbeitsverhältnis begründen wollen (**Abschlussfreiheit**).  
(Ausnahme bei öffentlichen Arbeitgebern nach Art. 33 Absatz 2 GG: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sollen entscheiden.)

---

## **Exkurs: Betriebliche Übung**

Die betriebliche Übung ist **gesetzlich nicht geregelt, aber gewohnheitsrechtlich anerkannt (Richterrecht).**

**➡ Definition:**

**Wiederholtes gleichförmiges Verhalten des Arbeitgebers, das zu einem rechtlichen Anspruch auf das Verhalten/die Leistung führt.**

---

## **Betriebliche Übung**

### **BAG, Urteil vom 27.06.2006 - AZ: 3 AZR 151/05:**

Unter einer betrieblichen Übung wird die gleichförmige, regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, die den Inhalt der Arbeitsverhältnisse gestalten.

Sie sind geeignet, vertragliche Ansprüche zu begründen, wenn die Arbeitnehmer des Betriebes aus dem Verhalten des Arbeitgebers darauf schließen durften, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer auch zukünftig gewährt werden.

## Betriebliche Übung

Durch die betriebliche Übung erhält der Arbeitnehmer einen

➔ **Rechtsanspruch auf die Leistung,**

wenn der Arbeitgeber

- **mehrmals (i.d.R. 3 Mal)**
- **vorbehaltlos**
- **gleichförmig**

eine Leistung gewährt oder sich in bestimmter Weise verhalten hat.

## Betriebliche Übung

Begründet wird das Rechtsinstitut einerseits mit dem **besonderen Vertrauensverhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Vertrauenstheorie), andererseits wird das mehrmals gleichartige Handeln des Arbeitgebers als ein **Angebot auf Änderung des Arbeitsvertrages** angesehen, das der Arbeitnehmer durch das widerspruchslöse Weiterarbeiten akzeptiere.

- ▶ Früher konnte nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) auch eine für den Arbeitnehmer nachteilige Regelung herbeigeführt werden (sog. verschlechternde/negative betriebliche Übung).
- ◀ **Beachte - BAG, Urteil 18.03.2009 - 10 AZR 281/08: Keine negative betriebliche Übung mehr!**

## **Betriebliche Übung**

Gegenstand der betrieblichen Übung kann grundsätzlich alles sein, was auch Gegenstand der Arbeitsverträge ist.

### **Beispiele:**

- Zahlung von Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld
- Prämien, Gratifikationen oder Fahrtkostenzuschüssen
- Regelungen zu Urlaubsanmeldung, Urlaubsgewährung
- private Internet und E-Mail-Nutzung,
- Krankmeldung oder
- Pausen
- ....

**Aktuell: Urteil BAG 27.02.2019 - 5 AZR 354/18: Anspruch auf Lohnerhöhung entsprechend Tarifvertrag aus betrieblicher Übung möglich!**



## Betriebliche Übung

**Beispiel:** Wird über drei Jahre hinweg **ohne Freiwilligkeitsvorbehalt** eine Weihnachtsgratifikation vom Arbeitgeber in **gleicher Höhe** (z.B. jeweils ein Bruttomonatsgehalt) gezahlt, so hat der Arbeitnehmer auch in den folgenden Jahren einen Anspruch darauf.

➡ **Problem: Zahlung in unterschiedlicher Höhe.**

⬅ Hier fehlt es eigentlich am Tatbestandsmerkmal „gleichförmig“!

## Achtung - BAG Urteil 13.05.2015, AZ 10 AZR 266/14:

„... Gewährt der Arbeitgeber auf einseitig vorgegebener vertraglicher Grundlage eine Sonderzahlung, die auch Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung ist, kann die Sonderzahlung nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Eine solche Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

...

Aus der nicht gleichförmigen Höhe der Sonderzahlung in den Jahren 2007 bis 2009 musste der Kläger nicht den Schluss ziehen, die Beklagte habe sich nicht dem Grunde nach auf Dauer binden wollen.

...

Allein dem Umstand, dass die Sonderzahlung jeweils zum Ende des Kalenderjahres ausgezahlt wurde, lässt sich nicht entnehmen, dass mit ihr ausschließlich die Betriebstreue honoriert werden sollte. Will der Arbeitgeber andere Ziele als die Vergütung der Arbeitsleistung verfolgen, muss dies vielmehr deutlich aus der zugrunde liegenden, ggf. konkludent getroffenen arbeitsvertraglichen Abrede hervorgehen

...

Da der Kläger im Rahmen der insoweit geltenden abgestuften Darlegungs- und Beweislast bereits alle Umstände zur Begründung eines Anspruchs auf die anteilige Sonderzahlung für das Kalenderjahr 2010 schlüssig dargelegt hat, deren Höhe die Beklagte **nach billigem Ermessen iSd. § 315 BGB** zu bestimmen hat, wird das Landesarbeitsgericht der Beklagten Gelegenheit zu geben haben, darzulegen, ob und ggf. welche konkreten Kriterien sie mit dem Kläger vereinbart hat und in welcher (anteiligen) Höhe sich bei Anwendung dieser Kriterien ein Anspruch des Klägers für die Zeit vom 1. Januar bis zum 19. November 2010 ergibt. ... Entspricht die Leistungsbestimmung nicht billigem Ermessen, wird sie das Landesarbeitsgericht gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB selbst vorzunehmen haben. ...“

## Vorbehalte zur Vermeidung einer betrieblichen Übung

- ▶ Der Arbeitgeber kann sich, um dem zu entgehen, die Freiwilligkeit seiner Leistung ausdrücklich vorbehalten (**Freiwilligkeitsvorbehalt**).
- ◀ Wenn es um finanzielle Leistungen als Äquivalent für die Arbeitsleistung geht, sind nach **der Rechtsprechung Freiwilligkeitsvorbehalte unzulässig und nur noch Widerrufsvorbehalte mit genauer Fallgestaltung möglich**.
- ◀ Im übrigen dürfen **Freiwilligkeitsvorbehalte nicht mehr als 25 - 30 % der Gesamtvergütung/Gesamtleistungen betreffen!**

## Vorbehalte zur Vermeidung einer betrieblichen Übung

Bei der

- ▶ Zahlung von Weihnachtsgeld

dürften Freiwilligkeitvorbehalte wohl noch zulässig sein,

- ◀ nicht mehr aber bei der Gewährung von leistungsbezogenen Prämien etc. (näheres bei Vergütung).

- ➡ Die Rechtsprechung des BAG neigt wohl dazu, allgemeine Vorbehalte in einem Arbeitsvertrag oder dergleichen nicht mehr anzuerkennen, sondern verlangt einen Vorbehalt bei jeder Leistungsgewährung (z.B. Aufdruck auf jeder Lohnabrechnung, die eine Weihnachtsgeldzahlung enthält).

## Gleichbehandlungsgrundsatz

- ➔ Der **Gleichbehandlungsgrundsatz** verpflichtet den Arbeitgeber, vergleichbare Arbeitnehmer gleich zu behandeln.
- ⬅ Will der Arbeitgeber vergleichbare Arbeitnehmer unterschiedlich behandeln, darf dies nicht willkürlich erfolgen. Es bedarf vielmehr eines **sachlichen Grundes**.

## **Gleichbehandlungsgrundsatz**

### **BAG, Urteil vom 28.07.2004 - 10 AZR 19/04:**

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber zwar frei bestimmen, ob er freiwillige Leistungen gewährt. Ihm ist es nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen oder schlechter zu stellen.

## Gleichbehandlungsgrundsatz

◀ Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet keine Anwendung, wenn Arbeitsbedingungen **individuell ausgehandelt** wurden. Grundsatz der Vertragsfreiheit hat Vorrang (z.B. Höhe der Vergütung).

### **BAG, Urteil vom 18.11.2003 - 1 AZR 604/02:**

Ein Arbeitnehmer, dem kraft einzelvertraglicher Regelung ein bestimmter Lohnanspruch zusteht, kann nicht deshalb einen höheren Lohn fordern, weil andere Arbeitnehmer der höhere Lohn kraft einer mit diesen getroffenen Vereinbarung gewährt wird.

## Beispielfall:

Was ist von der Regelung zu halten:

„Der Mitarbeiter erhält Entgeltfortzahlung erst ab dem 5. Tag der Arbeitsunfähigkeit.“

## Lösung:

Das Entgeltfortzahlungsgesetz sieht in § 3 die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, für die Dauer von 6 Wochen bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit Entgeltfortzahlung zu leisten. Nach § 12 des Gesetzes kann davon nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Die Klausel verstößt damit gegen ein Gesetz und ist unwirksam! Es gilt dann die gesetzliche Regelung!



## Einschränkungen und Grenzen

- **Gesetzliche Verbote** bzw. aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes zwingende gesetzliche Regelungen (§ 12 EFZG, § 13 BUrlG, § 31 AGG, §§ 7, 12 ArbZG),
- **gute Sitten** (§ 138 BGB – z.B. Vergütungshöhe, Stichwort Mindestlohn),
- **Tarifvertrag,**
- **Betriebsvereinbarung,**
- **betriebliche Übung,**
- arbeitsrechtlicher **Grundsatz der Gleichbehandlung,**
- **AGB-Kontrolle** (§§ 305 ff. BGB).

## AGB-Kontrolle

Im BAG-Urteil vom 23.02.2005 - 10 AZR 602/03 wurde die **Verbrauchereigenschaft des Arbeitnehmers** i.S.d. § 13 BGB **bejaht**.

**Folge:** Arbeitsverträge unterliegen nach **Maßgabe des § 310 Absatz 3 BGB** der **Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen**.

## Inhalt und Inhaltskontrolle des Arbeitsvertrages

- ➔ Arbeitsverträge unterliegen seit der Schuldrechtsreform (01.01.2002) einer **sehr viel strengeren Prüfung** als bisher. Auch Arbeitsverträge sind jetzt nach dem **Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB)** zu prüfen
- ➔ **Wichtig: Dies gilt seit dem 01.01.2003 auch für Altverträge!** Und zwar auch dann, wenn diese vor 2002 geschlossen wurden!

## Direktionsrecht des Arbeitgebers

- ▶ Die **Art der zu leistenden Tätigkeit** des Arbeitnehmers ist regelmäßig im Arbeitsvertrag allgemein umschrieben.
- ▶ Die Zuweisung der **konkreten zu leistenden Arbeit** erfolgt im Rahmen des dem Arbeitgeber zustehenden **Direktionsrechtes**.



## Direktionsrecht des Arbeitgebers

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer, der seit 30 Jahren beschäftigt ist, soll erstmals sonntags arbeiten. Im Arbeitsvertrag ist insoweit nichts geregelt.

**Bundesarbeitsgericht:** Das Direktionsrecht ist das Recht des Arbeitgebers, im Rahmen des Arbeitsvertrages die „Arbeitspflicht des Arbeitnehmers nach **Zeit, Art** und **Ort** zu konkretisieren und diesem bestimmte Arbeiten zuzuweisen“.

**Beispielfall:** Schließt der Arbeitsvertrag Sonn- und Feiertagsarbeit nicht aus, kann der Arbeitgeber sie anordnen, soweit diese gesetzlich oder kollektivrechtlich zulässig ist.

## Direktionsrecht des Arbeitgebers

### **BAG, Urteil vom 30.11.2016 – 10 AZR 11/16:**

Eine arbeitsvertragliche Versetzungsklausel verliert auch dann nicht ihre Wirksamkeit, wenn der Arbeitgeber von dieser jahrelang keinen Gebrauch gemacht hat.

Entschiedener Fall: Flugbegleiterin wendet sich gegen ihre Versetzung von Hamburg nach Frankfurt, weil der Arbeitgeber 17 Jahre lang sein in einer Versetzungsklausel manifestiertes Direktionsrecht nicht ausgeübt hatte.

## Direktionsrecht des Arbeitgebers

Gesetzliche Grundlage:

### § 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, eine anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzlicher Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.*

## Direktionsrecht des Arbeitgebers

**Beispiel:** Ist im Arbeitsvertrag eine bestimmte Tätigkeit des Arbeitnehmers vereinbart (z.B. Lohnbuchhaltung), so ist grds. nur diese Tätigkeit geschuldet.

- ◀ Der Arbeitgeber kann nicht unter Berufung auf sein Direktionsrecht eine andere Tätigkeit einseitig zuweisen.
- ▶ Ist dagegen die Tätigkeit nur rahmenmäßig festgelegt (z.B. kaufmännischer Angestellter), dann greift § 106 GewO ohne Einschränkung.



## Direktionsrecht des Arbeitgebers

Wenn z.B. im Hinblick auf die große Zahl von Mitarbeitern Konkretisierungen etwa im Form von Stellenbeschreibungen oder dergleichen erforderlich sind, ist eine Regelung angezeigt, um das Direktionsrecht zu erhalten!

**Beispiel:** Der Mitarbeiter verpflichtet sich, andere seinen Fähigkeiten entsprechende und ihm zumutbare Aufgaben, eventuell auch nur vertretungsweise oder an einem anderen Ort, nach näherer Weisung des Arbeitgebers zu übernehmen. Diese Befugnis bleibt auch bei lang andauernder Beschäftigung auf demselben Arbeitsplatz oder mit der gleichen Tätigkeit bestehen.

## Direktionsrecht des Arbeitgebers

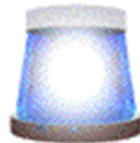
Eine sog. **Versetzungsklausel** im Arbeitsvertrag, die der materiellen Regelung des § 106 GewO nachgebildet ist, ist zulässig.

- ◀ Unwirksam ist eine Versetzungsklausel z.B., wenn nicht gewährleistet ist, dass zumindest eine gleichwertige Tätigkeit zugewiesen werden muss. Insbesondere ist eine Reduzierung der Vergütung nicht zulässig!
- ▶ Liegt eine wirksame Versetzungsklausel vor oder stützt der Arbeitgeber die Versetzung auf § 106 GewO, dann wird die **Rechtmäßigkeit der Ausübung des Direktionsrechts nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) geprüft (Ausübungskontrolle).**

## Teilzeitbeschäftigte sind „vollwertige“ Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten

- ➔ Für Teilzeitbeschäftigte gelten dieselben arbeitsrechtlichen Grundsätze wie für Vollzeitkräfte, auch wenn es sich nur um eine zusätzliche Nebenbeschäftigung oder eine geringfügige Beschäftigung (sog. Minijob) handelt.

Begründung: **arbeitsrechtliches Gleichbehandlungsgebot.**  
Für Ungleichbehandlung gibt es keinen sachlichen Grund!



Teilzeitkräfte (auch **Minijobber**) haben damit z.B. ebenso wie Vollzeitkräfte **Anspruch auf**

- ▶ Urlaub;
  - ▶ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall;
  - ▶ Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, wenn dieses an Vollzeitkräfte bezahlt wird (**Achtung:** Hier kann als Folge Sozialversicherungspflicht drohen, wenn dies nicht bedacht wird.)!
- ➡ Bei Ungleichbehandlung im übrigen **Schadensersatzansprüche nach dem AGG** im Raum (Begründung: Die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, so dass eine mittelbare Diskriminierung gegeben ist.)!

Teilzeitbeschäftigte sind „vollwertige“ Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten

➡ **Konsequenz: Für Minijobber und Teilzeitbeschäftigte reichen keine „Miniverträge“. Im Gegenteil bedarf es auch insoweit „normaler“ Arbeitsverträge - die sogar noch mit speziellen Zusatzregelungen versehen werden müssen!**



## Geringfügige Beschäftigungen

- ➔ Die Verdienstgrenze ist per 01.01.2013 von 400,00 Euro auf **450,00 Euro** angehoben worden.
- ➔ Personen, die vom 01.01.2013 an ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, unterliegen grundsätzlich der **Versicherungspflicht** in der gesetzlichen Rentenversicherung.
- ➔ Aber: **Befreiungsmöglichkeit!**

## Geringfügige Beschäftigungen

- ▶ Minijobber, die in ihrem Minijob vor dem 01.01.2013 versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin.

Auch hier: Möglichkeit durch Beitragsaufstockung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten.

- ▶ Erhöht der Arbeitgeber nach dem 31.12.2012 das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf einen Betrag von mehr als 400,00 Euro und weniger als 450,01 Euro, gilt für die alte Beschäftigung das neue Recht.

➡ Gute Informationen unter: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

## Geringfügige Beschäftigungen

- ▶ Auch Minijobber erhalten den Mindestlohn; Minijobber müssen Rentenversicherungsbeiträge abführen, es sei denn, sie lassen sich befreien. Dann erhalten sie den Betrag „brutto für netto“ – also aktuell die Euro 9,19 Nettolohn.
- ▶ Der Arbeitgeber hat hierauf eine Pauschalabgabe an die Minijob-Zentrale zu leisten.



### – Minijobber: To Do

- **Anpassung der Vergütung** aller Aushilfen auf mindestens Euro 9,19.
- Bei Zahlung einer Festvergütung von Euro 450,00:
  - Die **maximale Stundenzahl** pro Kalendermonat beträgt (Euro 450,00 : Euro 9,19 =) **48,96 Stunden**. Jede Minute mehr, führt zu einer Unterschreitung des Mindestlohnes (Ausnahme: Arbeitszeitkonto, das auch bei Minijobbern möglich ist!).
  - **Aufzeichnungspflicht** der Arbeitsstunden: Künftig keine Festvergütung ohne Nachweis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden möglich!

### – Minijobber: To Do

- Erstellung von **Arbeitsverträgen** u.a. mit
  - Urlaubsanspruch für alle Aushilfen (Festlegung Tage/Woche);
  - Entgeltfortzahlung auch bei Krankheit (geplante = zu vergütende Stunden).

## Der Vergütungsanspruch

- ▶ Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers ergibt sich aus § 611 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag.
- ▶ Die Höhe des Lohnes kann sich ergeben aus:
  - zwingenden gesetzlichen Regelungen (Mindestlohn);
  - Tarifvertrag;
  - Vergütungsvereinbarung aufgrund Vertragsautonomie (Grenze: Sittenwidrigkeit, Mindestlohn);
  - übliche Vergütung § 612 BGB mangels Vereinbarung.

Wichtig: Der **Arbeitnehmer** ist nach § 614 BGB **vorleistungspflichtig**, wenn nichts anderes vereinbart ist (z.B. Zahlung zum 15. des laufenden Monats etc.).

## Der Vergütungsanspruch

- ▶ **Verschiedene Vergütungsformen:**
  - Zeitlohn (Stundenlohn oder festes Gehalt),
  - Leistungslohn (Akkordlohn oder Prämienlohn).
  
- ▶ **Sonderformen:**
  - Lohnzuschläge (z.B. Überstunden, Nachtzuschlag, Erschwerniszuschlag),
  - Provisionen,
  - Gratifikationen (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld).

## „Vergütung ohne Arbeit“

➡ Ausgefallene Arbeitsleistung muss nicht nachgeholt werden. Keine Pflicht zur „Nacharbeit“.

## ➡ Vergütungsanspruch ja oder nein?!

Die Frage des „Vertretenmüssens“, also des Verschuldens, hat Bedeutung für die Frage der Vergütungspflicht des Arbeitgebers für die ausgefallene Arbeit oder etwaigen Schadensansprüchen gegen den Arbeitnehmer.

## „Vergütung ohne Arbeit“

- ▶ Das **Betriebsrisiko** liegt nach § 615 S. 3 BGB beim Arbeitgeber.  
Beispiele: Abbrennen der Betriebsstätte, Energie- oder Rohstoffmangel, Hochwasser, Ausfall von Maschinen, EDV etc.
- ▶ Das **Wirtschaftsrisiko** trägt ebenfalls der Arbeitgeber.  
Beispiele: keine Aufträge, kein Gewinn.
- ➡ **Folge:** Arbeitnehmer hat Lohnanspruch, ohne gearbeitet zu haben.

## „Vergütung ohne Arbeit“

### Gesetzliche Sonderregelungen:

- ▶ Betriebsratstätigkeit (§ 37 Abs. 2 BetrVG);
- ▶ Annahmeverzug des Arbeitgebers (§ 615 BGB);
- ▶ Mutterschutzlohn (§ 11 MuSchG);
- ▶ Erholungsurlaub nach dem BUrlG.

## „Vergütung ohne Arbeit“

Arbeitnehmer müssen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, wenn dies unter Berücksichtigung ihrer Treuepflicht nicht zugemutet werden kann (§ 616 BGB).

### § 616 Vorübergehende Verhinderung

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

**Beispiele:** Beerdigung eines Familienangehörigen, eigener Gerichtstermin, krankes Kind (hierzu auch 45 SGB V).



## „Vergütung ohne Arbeit“

◀ Aber: **Wegerisiko trägt Mitarbeiter.**

Beispiele: Verspätung wegen Eisglätte, Zugstreik, Zugausfälle wegen schlechter Witterung, Unfall etc. ist in der Risikosphäre des Arbeitnehmers.

➔ **Folge:** Kommt er deswegen zu spät, hat der Arbeitnehmer keinen Vergütungsanspruch.

**Frage:** Kann er auch abgemahnt werden?

## Vergütungshöhe

- ➔ Die Vergütungshöhe unterliegt nach h.M. **keiner Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB**, weil es sich dabei nicht um Allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.d. § 307 BGB handelt. Diese sind aus Gründen der Vertragsfreiheit der Inhaltskontrolle entzogen.
- ← **Aber Grenzen: Sittenwidrigkeit** nach § 138 BGB, wenn die Vergütung zu niedrig ist oder Verstoß gegen § 134 BGB, wenn **unter Tarif** bezahlt werden soll. Es besteht dann ein Anspruch auf die übliche Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB bzw. auf den Tariflohn.
- ← **Beachte freilich: Mindestlohn!**

## Vergütungshöhe

### Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.04.2009 – 5 AZR 436/08:

Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung im Sinne § 138 Abs. 2 BGB liegt vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

## Gratifikationen etc.

◀ „Sonderleistungen“ wie (zusätzliches) Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, 13. Gehalt oder dergleichen sind **vom Gesetz nicht vorgesehen**.

➡ **Ein Anspruch kann sich ergeben aus:**

- Arbeitsvertrag,
- Tarifvertrag,
- Betriebsvereinbarung,
- betrieblicher Übung,
- Gleichbehandlungsgrundsatz.

## Gratifikationen etc.

- ◀ Ohne vertragliche Vereinbarungen gibt es bei freiwilligen Sonderleistungen **keinen Rückzahlungsanspruch.**
- ➡ Ein solcher muss ausdrücklich vereinbart werden nach folgenden Regeln des Bundesarbeitsgerichts:
- bis EUR 100,00 keine Rückzahlung;
  - bis zu einem Monatsgehalt ist eine Bindungsfrist bis vor dem 31.03. des Folgejahres zulässig;
  - darüber hinaus ist eine Bindung maximal bis zum 30.06. des Folgejahres möglich.

### Freiwilligkeitsvorbehalte

Um zu verhindern, dass auf eine an sich nicht geschuldete Leistung ein Rechtsanspruch entsteht (insbesondere durch betriebliche Übung), kann in die Vereinbarung eines Freiwilligkeitsvorbehalts gedacht werden, der etwa wie folgt formuliert wird:

***Es handelt sich um eine freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch für die Zukunft.***

### Widerrufsvorbehalt

Dies ist eine Regelung, nach der der Arbeitgeber einen Anspruch auf eine zusätzliche Leistung gewährt, sich jedoch das Recht vorbehält, diese **grundlos/nach freiem Ermessen jederzeit widerrufen** kann. Der Mitarbeiter erhält einen Anspruch, der Arbeitgeber behält sich aber vor, diesen wieder zu „kassieren“.

- ➡ Eine solche generelle Regelung ist, wenn keine Gründe angeführt sind, nach § 308 Nr. 4 BGB **unwirksam** (AGB Kontrolle)!

### Freiwilligkeits-/Widerrufsvorbehalt

Entsprechende vertragliche Regelungen dürfen nicht zur Umgehung des (Änderungs-) Kündigungsschutzes nach § 2 KSchG des Arbeitnehmers führen.

**Grund:** Schutz des Kernbereiches des Arbeitsverhältnisses.

➡ Die Grenze bei zusätzlichen Entgeltbestandteilen liegt bei **25 %**.



### Freiwilligkeits-/Widerrufsvorbehalt

#### **BAG, Urteil vom 25.04.2007 - 5 AZR 627/06:**

Im entschiedenen Fall ging es u.a. um folgende Klausel:

*„Herr W erhält zusätzlich zu seinem monatlichen Bruttoentgelt ab **01.04.2002** eine **monatliche Leistungszulage** von **200,00 EURO**. Deren Zahlung wird mit der monatlichen Gehaltszahlung fällig.*

*Die Zahlung erfolgt als **freiwillige Leistung** ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Aus der Zahlung können für die Zukunft keinerlei Rechte hergeleitet werden“.*

### Freiwilligkeits-/Widerrufsvorbehalt

#### **BAG, Urteil vom 25.04.2007 - 5 AZR 627/06:**

Freiwilligkeitsvorbehalte, die sich auf **laufendes Arbeitsentgelt bzw. auf sonstige Leistungen als Äquivalent für die Arbeitsleistung des Mitarbeiters** beziehen, sind wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam.

Es sollen in solchen Fällen **nur noch Widerrufsvorbehalte** mit genauer Fallgestaltung zulässig sein!

## Freiwilligkeits-/Widerrufsvorbehalt

### **Beispiel:**

Was ist von der Klausel zu halten: „Der Mitarbeiter darf das ihm überlassene Dienstfahrzeug auch privat nutzen. Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch für die Zukunft.“

### **Lösung:**

Die Klausel ist unzulässig. Es muss z.B. heißen: „Der Mitarbeiter darf das ihm überlassene Dienstfahrzeug auch privat nutzen. Es handelt sich dabei um eine widerrufliche Leistung. Ein Widerruf kann erfolgen bei gekündigtem Arbeitsverhältnis, insbesondere bei einer Freistellung innerhalb der Kündigungsfrist.“

## Rückzahlung von Aus- und Weiterbildungskosten

Auch die Rückzahlung vom Arbeitgeber übernommener Aus- und Weiterbildungskosten muss **besonders vereinbart** werden:

- Nur zulässig bei Steigerung des „**Marktwertes**“ (nicht jede teure Fortbildung steigert den Marktwert).
- Maximale Bindungsdauer von **3 Jahren** bei zeitanteiliger Reduzierung.

## Rückzahlung von Aus- und Weiterbildungskosten

➡ **Achtung: Bei zu langer Bindungsfrist keine Reduzierung auf angemessenes Maß, sondern Unwirksamkeit der Klausel!**

Orientierungsbeispiele aus der Rechtsprechung:

Lehrgangsdauer mit Arbeitsbefreiung bis zu zwei Monaten - Bindung bis zu einem Jahr. Eine darüber hinausgehende Ausbildungszeit von bis zu einem Jahr rechtfertigt auch bei gleichzeitiger Freistellung des ArbN keine längere Bindung als drei Jahre. Dreijährige Ausbildung zur Alterspflegerin, ausgefallene Arbeitszeit knapp 25 % - Bindung für zwei Jahre ist zulässig. Bei Fortbildung über mehr als sechs Monate, bezahlter Freistellung und Übernahme der Kosten durch ArbG ist eine Bindung von drei Jahren zulässig. Eine Fortbildung, die nicht länger als einen Monat dauert, rechtfertigt i.d.R. nur eine Bindung des ArbN bis zu sechs Monaten.

## Lage der Arbeitszeit

### 1. Betriebe ohne Betriebsrat:



Soweit im Arbeitsvertrag nichts geregelt ist, unterliegt **die Lage der Arbeitszeit** nach § 106 GewO dem **Direktionsrecht des Arbeitgebers**. Dieser bestimmt die Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen.

Beispiel: Der Arbeitgeber ändert den Beginn der Arbeitszeit von 08.00 Uhr auf 07.00 Uhr. Er lässt nur noch in Tagschicht statt wie bisher in wechselnden Schichten oder umgekehrt arbeiten.

## Lage der Arbeitszeit

### 2. Betriebe mit Betriebsrat:

In **Betrieben mit Betriebsrat** ist die Lage der Arbeitszeit regelmäßig in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

**Grund:** Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG.

## Überstunden

### Beispielfall:

Der Unternehmer U ordnet am Jahresende eine Inventur an. Diese soll am Freitag Morgen beginnen. Statt bis zum üblichen Arbeitszeitende um 14.00 Uhr soll bis 18.00 Uhr gearbeitet werden. Zusätzlich soll am Samstag von 09.00. bis 15.00. Uhr gearbeitet werden.

Die Mitarbeiterin M erklärt am Freitag Nachmittag um 17.00 Uhr, sie habe ohnehin schon mehr getan als sie müsse, sie werde am Samstag nicht kommen.

U erklärt, er mahne sie wegen Arbeitsverweigerung ab und werde fristlos kündigen, wenn sie am Samstag nicht komme.



## Überstunden

M erscheint am Samstag nicht. U kündigt fristlos.

Im Arbeitsvertrag ist zu Überstunden nichts vereinbart. U erklärt, die Inventur müsse möglichst außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden, um den Betriebsablauf nicht zu sehr zu stören.

Wie ist die Rechtslage?

## Überstunden

Die **Pflicht zur Leistung** von Überstunden muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Sonst besteht diese nur in „Notsituationen“, wenn z.B. ganz erhebliche betriebliche Nachteile drohen, was aber nur selten der Fall sein wird.

Eine Leistungsbestimmungsklausel, wonach der Arbeitgeber **Überstunden** anordnen darf, ist auch nach der Schuldrechtsreform grds. als zulässig anzusehen.

Gleiches gilt für das Recht zur Einführung von **Kurzarbeit** (vorübergehenden Verkürzung der Arbeitszeit) - **streitig!**

## Überstunden

**Lösung:** Die Kündigung ist unwirksam. Mangels vertraglicher Vereinbarung oder sonstiger Grundlage ist M nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten. Insbesondere stellt eine Inventur keinen unvorhersehbaren Notfall dar.

**Klauselvorschlag:** Dem Arbeitgeber bleibt vorbehalten, Dauer und Lage der täglichen Arbeitszeit festzulegen und Schichtarbeit bzw. Kurzarbeit anzuordnen bzw. Änderungen vorzunehmen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen die Leistung von Überstunden, Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen anzuordnen.

## Überstunden

Die Vergütungsfrage für Überstunden ist gesetzlich nicht geregelt.

➡ **Folge:** Zunächst ist die „Grundvergütung“ geschuldet.

Überstundenzuschläge (z.B. 25 %) gibt es nur, wenn dies im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist – es besteht **kein gesetzlicher Anspruch**.

Ein Anspruch kann sich u.U. für den einzelnen Mitarbeiter auch aus betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

## Überstunden

- ▶ Es ist zulässig, **Überstunden grundsätzlich als mit einer Festvergütung abgegolten zu vereinbaren.**

Dies jedenfalls, so lange „Grundarbeitszeit“ und Überstunden bzw. Vergütung noch in einem **angemessenen Verhältnis** stehen.

- ◀ Aber Unwirksamkeit nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB: Verstoß gegen das Transparenzgebot, wenn der Klausel nicht zu entnehmen ist, **welche Anzahl der Überstunden** mit der Pauschale abgegolten sind.



## Überstunden

### Beispiel:

In diesem Bruttogehalt ist die Vergütung für wöchentlich bis zu ... Überstunden inbegriffen.

Weitere Überstunden sind durch Freizeitgewährung (im Verhältnis 1 : 1) auszugleichen oder nach Wahl des Arbeitgebers zu vergüten (ohne Zuschläge etc.).

(Achtung: Auch hier Mindestlohn beachten)



## Überstunden

### ➡ Fall: BAG, Urteil 17.08.2011, 5 AZR 406/10

1. Die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers enthaltene Klausel, etwaig notwendig werdende Über- oder Mehrarbeit sei mit der Bruttomonatsvergütung abgegolten, **ist intransparent**, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag nicht ergibt, welche Arbeitsleistung in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst ist.
2. Einen allgemeinen **Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeit oder jede dienstliche Anwesenheit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten ist, gibt es** – gerade bei Diensten höherer Art – **nicht**.
3. Es ist eine Anspruchsgrundlage erforderlich, z.B. § 612 BGB oder Tarifvertrag, betriebliche Übung etc. § 612 BGB erfordert eine Vergütungserwartung, die nach objektivem Maßstab unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und Dauer der Dienstleistung sowie der Stellung der Beteiligten festzustellen ist, ohne dass es auf die persönliche Meinung ankommt.

## Arbeitszeit und Überstunden

- ▶ Als Arbeitszeit gilt nach **§ 2 Arbeitszeitgesetz** die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Pausen.
- ▶ Seit dem 01.01.2004 gilt nach Umsetzung der EU-Zeit- arbeitsrichtlinie auch der **Bereitschaftsdienst** einschließlich der inaktiven Zeit als Arbeitszeit i.S.d. § 2 ArbZG. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich für Zwecke des Betriebes an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufzuhalten hat, damit er ggf. seine volle Arbeit unverzüglich aufnehmen kann.
- ▶ **Achtung:** Für **Bereitschaftszeit ist Mindestlohn** zu zahlen. **Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16** und **29.06.2016 – 9 AZR 716/15**



## Arbeitszeit und Überstunden

- ◀ **Achtung:** Bloße **Rufbereitschaft** ist nicht Arbeitszeit i.S.d. § 2 Arbeitszeitgesetz.
- ◀ Weiter ist es zulässig, für Bereitschaftszeit, während derer nicht gearbeitet wurde, eine geringere Vergütung zu vereinbaren als für die Vollarbeitszeit. **Aber:** Für **Bereitschaftszeit ist Mindestlohn** zu zahlen. **Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16** und **29.06.2016 – 9 AZR 716/15!**

## Arbeitszeit und Überstunden

### Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.10.2016 – 5 AZR 168/16:

Das Umkleiden ist Teil der vom Arbeitnehmer geschuldeten und ihm zu vergütenden Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt, die im Betrieb an- und abgelegt werden muss.

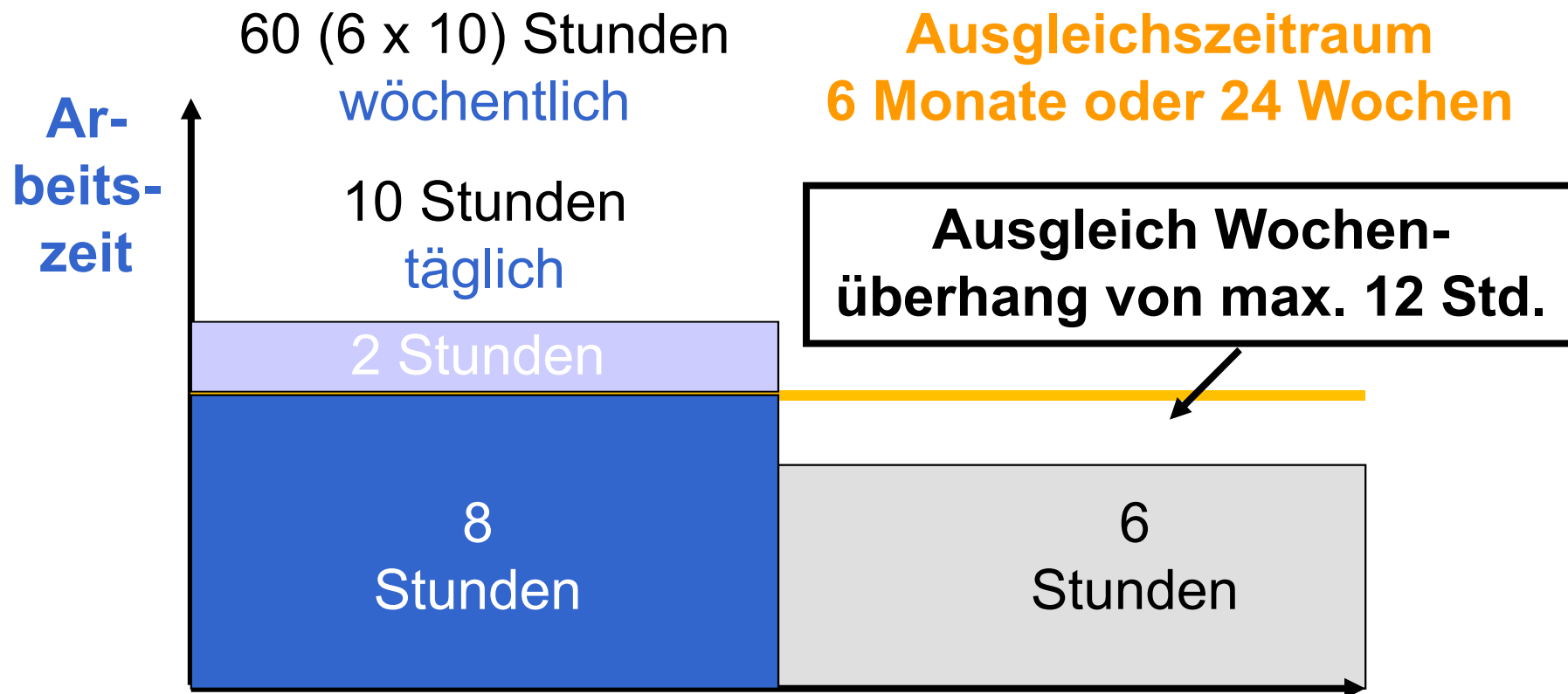
## Arbeitszeit und Überstunden

Zu beachten ist bei Überstunden **§ 3 Arbeitszeitgesetz**  
(Arbeitszeit der Arbeitnehmer):

„Die werktägliche [dies sind die Tage von Montag bis Samstag] Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

➔ **Beachte: Arbeitszeitgesetz gilt nicht für leitende Angestellte (oder sonstige Personen, die keine Arbeitnehmer sind)!**

### Arbeitszeitflexibilisierung - Rechtliche Rahmenbedingungen - Gesetz



## Haftungsrisiken bei Nichtbeachtung!

### Beispiel:

Mitarbeiter wird um 05.00 Uhr früh mit dem PKW zum Kunden nach München geschickt, um dort rechtzeitig um 07.30 Uhr die Arbeit aufnehmen zu können. Der Mitarbeiter fährt nach getaner Arbeit um 19.30 Uhr zurück und schläft hinter dem Steuer auf der A 8 ein und verunfallt.

Hier drohen Schadensersatzansprüche (z.B. Rückgriff der BG, KV, Angehörige, Geschädigte) und auch strafrechtliche Konsequenzen!

## BAG Urteil 06.09.2017 – 5 AZR 382/16 zu Umkleidezeit als zu vergütende Arbeitszeit:

- Beim An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung leistet ein Arbeitnehmer vergütungspflichtige Arbeit.
- Der hierfür notwendige Zeitaufwand ist ausschließlich fremdnützig, weil er auf der Arbeitgeberanweisung zum Tragen der Dienstkleidung beruht.

## Flexible Arbeitszeitmodelle

- ◀ Grundsätzlich ist es unzulässig, das **Unternehmerrisiko** auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Insbesondere trägt der Arbeitgeber grundsätzlich das **Risiko des Arbeitsausfalls**.
- ▶ Gleichwohl zulässig ist z.B. die Anpassung der Arbeitszeit an die Auftragslage durch entsprechende Modelle – z.B.: Arbeitszeitkonto.

## Arbeit auf Abruf – Änderungen am bestehenden Recht!

### **§ 12 Arbeit auf Abruf - TzBfG**

*(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). **Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von **zehn [alt bis 31.12.2018] 20 [neu ab 01.01.2019] Stunden als vereinbart.** Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.***



## Arbeit auf Abruf – Änderungen am bestehenden Recht!

### **§ 12 Arbeit auf Abruf - TzBfG**

*Neuer Absatz (2): Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.*

*Aus bisherigem Absatz 2 wird Absatz (3): Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.*

*(4) ...*

## Urlaub

- ▶ **Urlaub ist bezahlte Freizeit, die zur Erholung bestimmt ist.** Der gesetzliche **Mindesturlaub** nach dem Bundesurlaubsgesetz (§ 3 Abs. 1 BUrlG) beträgt **24 Werktage**.
- ▶ Man unterscheidet dabei
  - Arbeitstage: 5 Tage-Woche,
  - **Werktage:** 6 Tage-Woche,
  - Kalendertage: 7 Tage-Woche.
- ▶ Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 Abs. 2 BUrlG). Daraus folgt die 6 Tage-Woche.



## Urlaub

- ▶ Der Arbeitgeber hat bei der Gewährung des Urlaubes die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- ◀ **Ausnahme:** Entgegenstehende dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer (§ 7 Abs. 1 BUrlG).
- ➡ **Achtung:** Der Urlaub muss beantragt und dann genehmigt werden. Es gibt **kein Recht zur Selbstbeurlaubung**, auch dann nicht, wenn auf Antrag hin dieser verweigert wird und zu verfallen droht.

## Urlaub

- ▶ Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach einer sechsmonatigen Wartezeit erworben (§ 4 BUrlG).
- ◀ Davor: Anspruch auf Teilurlaub nach § 5 BUrlG.
- ➡ Bei Erkrankung während des Urlaubes sind die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 9 BUrlG nachzugewähren.

## Urlaub

- ▶ Grundsätzlich ist es möglich, so genannten **Be-  
triebsurlaub** anzuordnen.
- ◀ Dem Arbeitnehmer muss aber noch ein angemessener Teil seines Urlaubes zur freien Planung zur Verfügung stehen. Das BAG hat es in einer Entscheidung 1981 für zulässig erachtet, dass der Betriebsurlaub 3/5 des Jahresurlaubs bindet.

---

## Urlaub

**Beispiel:** Der Urlaubsanspruch von ... [mind. 20] Arbeitstagen erhöht sich nach jeweils 3 Jahren Betriebszugehörigkeit um jeweils ... Tage, bis zu maximal 30 Arbeitstagen. Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe gehen vor. Der Arbeitgeber behält sich vor, Betriebsurlaub anzuordnen.

## Urlaubsübertragung



- ▶ Grundsätzlich muss der **Urlaub innerhalb des Kalenderjahres gewährt und genommen** werden (§ 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG).
- ▶ Eine **Übertragung** bis zum **31.03. des Folgejahres** ist möglich, wenn im eigentlichen Urlaubsjahr der Urlaub aus betrieblichen oder persönlichen Gründe nicht genommen werden konnte.
- ◀ **Achtung Falle:** Erfolgt eine Inanspruchnahme auch nicht im ersten Quartal des Folgejahres, **verfällt** der Urlaubsanspruch ersatzlos, soweit nichts anderes vereinbart ist.

## Urlaubsübertragung

- ▶ Hat der Arbeitgeber trotz rechtzeitigen Urlaubsantrags durch den Arbeitnehmer keinen Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres bewilligt, erlischt der Urlaubsanspruch.
- ◀ **Aber:** Der Arbeitnehmer hat einen Schadensersatzanspruch auf Gewährung von „Ersatzurlaub“ (§§ 280, 249 BGB [Naturalrestitution]) in Höhe des rechtzeitig beantragten, aber nicht gewährten Urlaubs.



## Urlaubsabgeltung

- ▶ Soweit das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass der Urlaub vollständig genommen werden konnte, kann grundsätzlich eine finanzielle **Urlaubsabgeltung** beansprucht werden (§ 7 Abs. 4 BUrlG).
- ◀ Während des **bestehenden Arbeitsverhältnisses** gilt ein **Urlaubsabgeltungsverbot**. Wurde trotzdem abgegolten, hat der Arbeitnehmer weiter seinen Urlaubsanspruch.

## Urlaubsabgeltung bei Krankheit

**Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 und dem folgend des BAG, Urteil 24.03.2009 - 9 AZR 983/07:**

Ansprüche auf Abgeltung **gesetzlichen** Urlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt.

➔ **Folge:** Bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses ist der Urlaub nachzugewähren, bei Beendigung abzugelten!

**Problem dadurch:** Mehrjährig kranke Arbeitnehmer.

## Urlaubsabgeltung bei Krankheit

### Achtung: Konkretisierung der Rechtsprechung des EuGH, Entscheidung vom 22.11.2011:

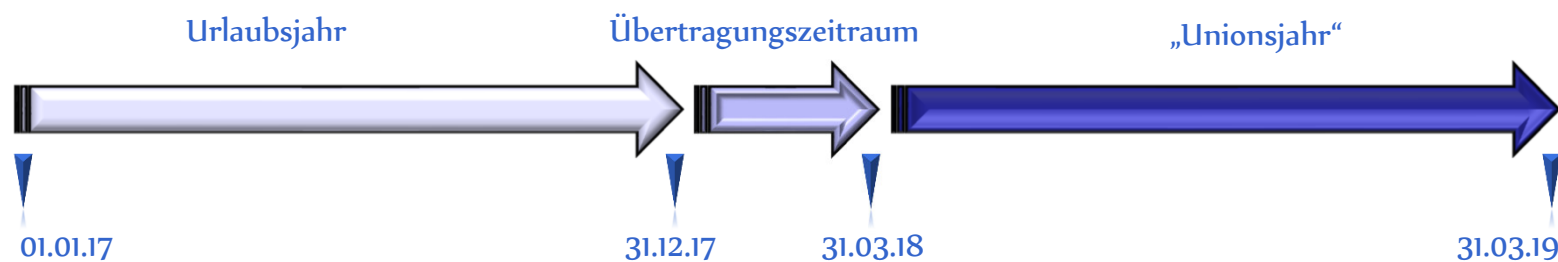
Einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Tarifvertrag dürfen eine Begrenzung des Übertragungszeitraumes auf 15 Monate vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt.

➔ **LAG Baden-Württemberg, Urteil 28.12.2011 - 10 Sa 19/11 sowie BAG: Urlaubsansprüche gehen bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres unter.**

### Urlaubsanspruch – Untergang trotz Arbeitsunfähigkeit

Der gesetzliche Erholungsurlaub (§§ 1, 3 BUrlG) und der schwerbehinderten Menschen zustehende Zusatzurlaub (§ 125 Absatz 1 SGB IX) setzen keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr voraus. ... . Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, verfallen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres ...

#### **BAG, Urteil vom 07.08.2012 - 9 AZR 353/10**



## Urlaubsabgeltung bei Tod

Mit dem Tod des Arbeitnehmers gehen Urlaubsansprüche nicht unter, sondern wandeln sich in Abgeltungsansprüche der Erben um.

### **Bundesarbeitsgericht, Urteil 22.09.2015, 9 AZR 170/14:**

- Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, gehen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres unter. Der Verfall tritt nicht bereits vor diesem Zeitpunkt tageweise ein.
- **Der entstandene Urlaubsabgeltungsanspruch ist vererbbar.**

## **EuGH Urteil vom 06.11.2018 zur Abgeltung von Urlaub, wenn ein Arbeitnehmer während des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses verstirbt:**

- Folge: Urlaubsabgeltungsanspruch ist vererblich! Und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer während des bestehenden Arbeitsverhältnisses verstirbt.

Voraussetzung ist lediglich: Das Arbeitsverhältnis endet durch Tod des Arbeitnehmers und der Urlaub wäre noch nehmbar gewesen. Der Urlaubsanspruch wandelt sich dann mit dem Tod in einen Geldanspruch, dieser ist vererblich und kann damit von den Erben geltend gemacht werden.

**EuGH Urteil 06.11.2018 zur Frage, ob ein Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Arbeitnehmer darüber aufzuklären, dass sein Urlaub verfällt, wenn dieser nicht genommen wird:**

- Aufklärungspflicht seitens des Arbeitgebers besteht, dass Urlaub verfällt, wenn er nicht genommen wird!
- Wird dem nicht nachgekommen, geht der Urlaubsanspruch nicht unter!
- Und zwar zeitlich unbegrenzt in die Vergangenheit!  
Begründung: Grundsätze galten nach dem EuGH Schon immer, es wurde eben nur falsch gemacht.

---

**EuGH Urteil 06.11.2018 zur Frage, ob ein Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Arbeitnehmer darüber aufzuklären, dass sein Urlaub verfällt, wenn dieser nicht genommen wird:**

- Arbeitgeber muss Mechanismen entwickeln!
- Bloßer Hinweis im Arbeitsvertrag oder einer BV-Urlaub soll nicht ausreichen.
- Per Papier mit Lohnabrechnung z.B. im September erinnern und am Jahresanfang schon hinweisen!
- Problem: Was ist mit den unaufgeklärten Kranken? Bisher 15 Monate !



## Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung - BAG, Urteil vom 19.02.2019 - 9 AZR 541/15:

Der Arbeitgeber ist nicht gezwungen, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt i.d.R. **aber nur dann** am Ende des Kalenderjahres oder eines Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

## Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld

- ▶ Während desurlaubes erhält der Mitarbeiter seine Vergütung weiterbezahlt (§ 11 BUrlG: **Urlaubsentgelt**).
- ◀ Dagegen besteht kein gesetzlicher Anspruch auf (zusätzliches) **Urlaubsgeld**.

## Konkurrenz

- Grundsätzlich ist es auch **ohne ausdrückliche Regelung einem Arbeitnehmer verboten, während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses in Konkurrenz zum Arbeitgeber zu treten.**

Begründung: Dies ergibt sich als Treuepflicht aus dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses.

- Entsprechendes gilt auch für die **Annahme von Geschenken** (Stichwort: Bestechung/Vorteilsnahme - auch strafrechtliche Konsequenzen!).

## Nebentätigkeit

- ▶ Die Ausübung einer **Nebentätigkeit** ist, soweit es sich nicht um Konkurrenz handelt, **grundsätzlich zulässig**.
- ◀ Es kann nur geregelt werden, dass eine Nebentätigkeit genehmigt werden muss. Dies mit der Maßgabe, dass eine Genehmigung erfolgen muss, wenn von Seiten des Arbeitgebers kein wichtiger Grund entgegensteht.

## Sanktion durch Vertragsstrafe

Es empfiehlt es sich, Verbote mit einer **Vertragsstrafe** zu kombinieren. Dies vor dem Hintergrund, dass es häufig schwierig ist, in derartigen Fällen einen Schaden nachzuweisen.

**Beispiel:** Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Der Arbeitnehmer darf im Zusammenhang mit seiner betrieblichen Tätigkeit keine Geschenke von Dritten annehmen, ohne den Arbeitgeber zu informieren. Für den Fall eines vorsätzlichen oder fahrlässigen Vertragsbruchs verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen, sofern nicht der Mitarbeiter einen geringeren Schaden nachweist.

## Verschwiegenheit

Den Vertragsparteien steht es grundsätzlich frei, eine Vereinbarung zu treffen, durch die der Arbeitnehmer verpflichtet wird, **nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.**

- ▶ Eine solche Vereinbarung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch **ohne Zahlung einer Karenzentschädigung** zulässig.
- ◀ Grenze: Wo ein zu schützenswertes Interesse des Arbeitgebers nicht mehr anzunehmen ist oder der Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen erheblich beeinträchtigt wird.

## Nachvertragliche Konkurrenz

- ▶ Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegt der Arbeitnehmer grundsätzlich **keinen Wettbewerbsbeschränkungen**.
- ◀ Aus nachfolgender **Treuepflicht** ist dieser Grundsatz nur dahin eingeschränkt, dass der Arbeitnehmer seinen ehemaligen Arbeitgeber nicht bei einem Kunden ausstechen darf, bei dem nur noch der formale Abschluss des Vertrages aussteht.

## Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

- Die Wettbewerbstätigkeit des Arbeitnehmers kann für die **Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch eine vertragliche Vereinbarung eingeschränkt werden (sog. nachvertragliches Wettbewerbsverbot).
- In den Vertrag sind sämtliche Abreden, in jedem Fall auch die **Entschädigungspflicht** im gesetzlichen Umfang, aufzunehmen.



## Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

- Ist **keine Entschädigungspflicht** vereinbart, ist das Wettbewerbsverbot **nichtig**.
  - Ist die Entschädigung **nur mündlich** oder **in zu geringer Höhe** vereinbart, ist das Wettbewerbsverbot **unverbindlich**.
- ➔ **Problem bei Unverbindlichkeit:** Der Arbeitnehmer kann sich an das Wettbewerbsverbot halten und die mündlich vereinbarte bzw. die zu geringe Karenzentschädigung verlangen oder er kann aber auch in ein Konkurrenzunternehmen überwechseln.

## Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Das Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn:

- eine **Karenzentschädigung** bezahlt wird von mindestens der **1/2 der letzten vertraglichen Bezüge**;
- das Wettbewerbsverbot dem Schutz eines **berechtigten geschäftlichen Interesses** des Arbeitgebers dient;
- das Wettbewerbsverbot keine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers enthält; es darf sich nicht auf einen längeren Zeitraum als **zwei Jahre** nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstrecken.

### Verschwiegenheitspflicht

- während Tätigkeit grds. uneingeschränkt,
- nach Beendigung nur, soweit berufl. Fortkommen nicht beeinträchtigt

### Nebentätigkeit

soweit keine Konkurrenz,  
ohne ausdrückliche Verein-  
barung zulässig

### Konkurrenztätigkeit

o. ausdrückl. Vereinb. unzul.

### nachvertragliches Wettbewerbsverbot

- nur bei ausdrücklicher Ver-  
einbarung und
- Zusage einer Karenz-  
entschädigung

**Beendigung des Arbeitsvertrages**

## Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall

Der Arbeitnehmer hat nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz

- nach Ablauf der Wartefrist von **4 Wochen**
- im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit,
- ohne dass ihn ein Verschulden (Ausschluss nur bei grobem Verschulden z.B. Schlägerei, Kick-Boxen) trifft (Sportunfälle wie z.B. beim Fußball, Skifahren führen grds. nicht zum Ausschluss),
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe der ausgefallenen Vergütung (Lohnausfallprinzip) für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen.

◀ Erkrankung vor Ablauf der Wartezeit führt zur Verschiebung des Beginns, nicht zur Anspruchskürzung.

## Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall

Hat ein **Dritter** die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit verschuldet, geht der Schadensersatzanspruch, den der geschädigte Mitarbeiter gegen den Dritten wegen des Verdienstausfalls hat, kraft Gesetz nach § 6 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz auf den Arbeitgeber insoweit über, als dieser an den Arbeitnehmer Zahlungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erbracht hat.

**Beispiel:** Arbeitnehmer wird auf Grund eines vom Dritten verschuldeten Autounfall verletzt und „fällt“ für 2 Wochen aus, weil er im Krankenhaus ist.

### Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

- ▶ Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist der für Arbeitnehmer **gesetzlich vorgesehene gewichtigste Beweis** für die Tatsache einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.
- ▶ Wichtig im Hinblick auf die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz.

## Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

### ◀ Aber:

- ◀ Der Arbeitgeber kann Umstände darlegen, die im Rahmen einer Beweiswürdigung Bedenken gegen die durch die ärztliche Bescheinigung attestierte Arbeitsunfähigkeit begründen.
- ◀ Dann kann eine Verpflichtung des Arbeitnehmers bestehen, weiteren Beweis zu erbringen, oder eine z.B. gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) einzuholen.

### Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

- ▶ Die Krankenkassen sind verpflichtet, bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit, insbesondere auf Verlangen des Arbeitgebers, eine gutachterliche Stellungnahme des **Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK)** einzuholen.
- ▶ Der behandelnde Arzt muss dem MDK die zur Begutachtung erforderlichen Auskünfte erteilen. Die Kasse hat, solange ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, dem Arbeitgeber das Ergebnis des Gutachtens ohne Angaben über die Krankheit selbst mitzuteilen, wenn dieses mit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht übereinstimmt.



### Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

- ▶ Nach dem Gesetz ist es zulässig, **eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits ab dem ersten Krankheitstag** zu verlangen.
- ◀ Gibt es eine solche Vereinbarung im Arbeitsvertrag nicht, sieht das Gesetz vor, dass der Arbeitnehmer sich zwar unverzüglich krank melden muss, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird vom Gesetz aber erst ab dem 4. Tag gefordert (vgl. § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz).
- ▶ **Problemfälle: Auslandserkrankungen!** AU-Bescheinigungen sind jedenfalls aus dem europäischen Ausland voll anzuerkennen (Paletta-Entscheidung des EuGH).

## Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

**Frage: Sollte dies im Arbeitsvertrag so auch immer vereinbart werden?**

- ▶ Es empfiehlt sich nicht, grundsätzlich so zu verfahren, da ansonsten die „Gefahr“ besteht, dass im Falle einer ärztlichen Krankschreibung längere Fehlzeiten auftreten.
- ◀ Nach neuer Rechtsprechung ist ein besonderer Grund nicht erforderlich. Es bedarf auch keiner ausdrücklichen Regelung im Arbeitsvertrag. Eine solche empfiehlt sich aber gleichwohl.



Eine **Vertragsstrafe** wird in Arbeitsverträgen als Sanktion bei Nichtantritt der Arbeit oder Kündigung ohne Einhaltung von Kündigungsfristen vorgesehen.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist die Vereinbarung von Vertragsstrafen möglich, wenn folgendes beachtet wird:

- ▶ Die **Vertragsstrafe muss klar und bestimmt formuliert** sein.
- ▶ Die Höhe muss auf **maximal 1 Bruttomonatsvergütung** begrenzt sein. Ist die Kündigungsfrist kürzer (z.B. 2 Wochen-Frist in der Probezeit), darf diese nur so hoch sein, wie die Vergütung für diesen Zeitraum wäre.

## Vertragsstrafe

- ▶ Es kann ein bestimmter Betrag verlangt werden, ohne dass ein Schaden nachgewiesen werden muss, was häufig schwierig ist.

Tritt beispielsweise ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht an und teilt dies erst kurzfristig mit, verursacht es häufig einen hohen Aufwand, eine Ersatzkraft zu suchen bzw. zunächst einmal den Ausfall zu überbrücken.

- ◀ Allerdings muss der **Nachweis eines geringeren Schadens durch den Mitarbeiter ausdrücklich zugelassen** werden.

Zur Frage der Haftung des Arbeitnehmers gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen, es sind jedoch die Grundsätze zu beachten, die die **Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Milderung der Arbeitnehmerhaftung erarbeitet hat:**

1. Im Falle von Vorsatz besteht eine volle Haftung des Arbeitnehmers.
2. Grundsätzlich gilt dies auch dann, wenn ihm eine grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist - eine anteilige Haftung kann allerdings dann bestehen, wenn die Höhe des Schadens in einem krassen Missverhältnis zur Höhe des Einkommens steht (verschiedene unterinstanzliche Urteile haben als Maßstab drei Bruttomonatsverdienste festgelegt.)
3. Bei normaler/durchschnittlicher Fahrlässigkeit erfolgt grundsätzlich eine Schadensteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (aber auch hier wieder unter Berücksichtigung eines krassen Missverhältnisses zwischen Schadens- und Einkommenshöhe).
4. Bei leichter oder einfacher Fahrlässigkeit entfällt eine Haftung des Arbeitnehmers.

### Beispiel - BAG, Urteil vom 15.11.2012 - 8 AZR 705/11:

Der Arbeitnehmer war als Kraftfahrer beschäftigt. Er verursachte mit seinem LKW mit einer Alkoholkonzentration von 0,94 Promille einen Unfall, bei dem der Arbeitgeberin ein Gesamtschaden von 16.718 Euro entstand. Das Bundesarbeitsgericht hat ebenso wie die Vorinstanz festgestellt, dass der Arbeitnehmer den Unfall grob fahrlässig verursacht hat. Im Gegensatz zur Vorinstanz lehnt das Bundesarbeitsgericht jedoch eine starre Haftungsobergrenze von drei Bruttomonatsgehälter ab. Ob eine Entlastung des Arbeitnehmers in Betracht zu ziehen ist und wie weit diese gegebenenfalls zu gehen hat, ist auf Grund einer Abwägung aller maßgeblichen Umstände nach § 287 ZPO zu entscheiden.

## Darlegungs- und Beweislast bei Pflichtverletzung des Arbeitnehmers - Schadensersatz - BAG, Urteil vom 21.05.2015 - 8 AZR 116/14:

1. Nach § 619 a BGB liegt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein Arbeitnehmer vorwerfbar seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat und nach § 280 Absatz 1 Satz 1 BGB dem Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet ist, beim Arbeitgeber. Dies gilt sowohl für die Pflichtverletzung als auch für das Vertretenmüssen des Arbeitnehmers.
2. Die Verpflichtung zum Schadensersatz sowie der Umfang des Ersatzes nach § 254 Absatz 1 BGB sind weiter davon abhängig, inwieweit der Schaden vorwiegend vom Schädiger oder vom Geschädigten verursacht worden ist. Die Frage des mitwirkenden Verschuldens gemäß § 254 Absatz 1 BGB muss von Amts wegen auch noch in der Revisionsinstanz geprüft werden.
3. Im Hinblick auf ein eventuelles Mitverschulden, gegebenenfalls durch ein Organisationsdefizit beim Arbeitgeber, kann es auf die Mitarbeiterführungs- und Kontrollaufgaben des Vorgesetzten des Schädigers ankommen.

## Verjährung und Verfallfristen

- ➡ Seit der Schuldrechtsreform beträgt die **Grundverjährungsfrist** für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis **3 Jahre** (§§ 195, 199 BGB).
- ▶ **Verfallsklauseln** verkürzen diese Frist. Vor der Schuldrechtsreform waren Arbeitsvertragsklauseln zulässig, wonach Ansprüche innerhalb eines Monats nach Fälligkeit geltend zu machen waren, danach waren diese verfallen.
- ◀ Nach der Schuldrechtsreform war umstritten, ob dies formularmäßig zulässig ist. Problem: **Keine geltungserhaltende Reduktion!**



## Anforderungen an Verfallsklauseln

- ▶ Nach der Rechtsprechung des BAG sind **Verfallsklauseln** auch nach der Schuldrechtsreform zulässig. Es handle sich dabei um Besonderheiten des Arbeitsrechts i.S.d. § 310 Abs. 4 BGB.
- ◀ Diese müssen aber **klar und bestimmt formuliert** sein und dürfen **keine zu kurzen Verfallsfristen** vorsehen.
- ➡ **Beachte:** Wird eine unwirksame Verfallsklausel in den Vertrag aufgenommen, kann sich der Arbeitnehmer gleichwohl zu seinen Gunsten darauf berufen, nicht aber der Arbeitgeber.

## Anforderungen an Verfallsklauseln

- ▶ Die Verfallsfrist muss für den Beginn auf die **Fälligkeit des Anspruchs** abstellen (BAG, Urteil vom 01.03.2006 - 5 AZR 511/05)
- ▶ Sie darf bei einstufigen Verfallsfristen nicht kürzer als **3 Monate** sein (BAG, Urteil vom 28.09.2005 - 5 AZR 52/05).

## Anforderungen an Verfallsklauseln

- ▶ Bei zweistufigen Verfallsfristen, die nach erfolgloser Geltendmachung der 1. Stufe (außergerichtlich) zusätzlich die gerichtliche Geltendmachung innerhalb einer weiteren Frist (2. Stufe) verlangen, darf die **Frist der 2. Stufe ebenfalls nicht kürzer als 3 Monate** sein (BAG, Urteil vom 25.05.2005 - 5 AZR 572/04).
- ▶ **Ausnahmen regeln - Beispiel:** nicht erfasst sein dürfen Ansprüche aus Mindestlohn, Datenschutzverletzungen und sonstige Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann, für die zweite Stufe reicht auch die Erhebung der Kündigungsschutzklage etc.

## BAG Urteil vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18 zu Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag:

- Vorformulierte arbeitsvertragliche Ausschlussfristen verstoßen gegen das Transparenzverbot des § 307 Abs. 1 BGB, wenn diese ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, und damit auch den von § 1 MiLoG garantierten Mindestlohn erfassen, jedenfalls wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde.

## BAG Urteil vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18 zu Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag:

Konsequenz:

- Ausschlussfristenregelungen im Arbeitsvertrag auf Aktualität prüfen und der Rechtsprechung anpassen!
- Unzulässig ist insbesondere eine Regelung, die zur Verkürzung der Verjährung führt, soweit durch Gesetz eine solche nicht zulässig ist. Z.B. § 202 BGB bei Vorsatz, § 309 BGB Körper, Leben, Gesundheit und vor Allem das MiloG!

**Ab 1. Oktober 2016 gelten strengere gesetzliche Regelungen für AGB. Arbeitgeber sollten ihre Standard-Arbeitsverträge überarbeiten.**

Bisher waren AGB unwirksam, wenn sie Anzeigen an eine „strengere Form als die Schriftform“ banden.

**Seit dem 1. Oktober 2016** sind wegen § 309 Nr. 13 BGB n.F. vorformulierte Vertragsbedingungen unwirksam, die Anzeigen oder Erklärungen gegenüber dem Vertragspartner an „**eine strengere Form als die Textform**“ binden.

Zukünftig dürfen Klauselverwender daher in ihren AGB nur noch verlangen, dass der Vertragspartner Erklärungen in Textform abgibt.

**Ab 1. Oktober 2016 gelten strengere gesetzliche Regelungen für AGB. Arbeitgeber sollten ihre Standard-Arbeitsverträge überarbeiten.**

### **Unterschied Schriftform – Textform**

Verlangt ein Gesetz die Schriftform, ist diese Formvorschrift grundsätzlich nur erfüllt, wenn die Erklärung eigenhändig im Original unterzeichnet wird.

E-Mail oder Telefax genügen der gesetzlichen Schriftform nicht.

## Urlaub - und Kürzungsmöglichkeit

### **Urteil BAG 19.03.2019 – 9 AZR 362/18:**

Der gesetzliche Urlaubsanspruch besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit, er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 BEEG gekürzt werden. Das Kürzungsrecht umfasst auch den vertraglichem Mehrurlaub.

**Urteil BAG 19. Mai 2015 - 9 AZR 725/13:** „Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen. Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG [...] setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat.“



Haben Sie noch Fragen?



Dann fragen Sie nicht Ihren Arzt oder Apotheker, sondern uns:

**MACKH | LANG Rechtsanwälte**

Partnerschaft mbB | AG Stuttgart PR 720457

Mercedesstraße 35 | 71384 Weinstadt-Endersbach

Telefon: 07151/95942-0 | Telefax: 07151/95942-20

mail@mackh-lang.de | www.mackh-lang.de



## Arbeitsrecht - Aktuelles von der Einstellung bis zur Kündigung

Vielen Dank für Ihr Interesse!  
Kommen Sie gut nach Hause!