

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

Juni 2025 | Ausgabe 8



Neu: @kanzlei.wirlitsch

Foto Justitia: 117537974, Adobe Stock



Liebe Leserinnen und Leser!

Willkommen zur aktuellen Ausgabe des Newsletters Arbeitsrecht!

Wir freuen uns, Ihnen die 8. Ausgabe (Juni 2025) unseres neu gestalteten Newsletters präsentieren zu dürfen, prall gefüllt mit aktuellen Themen aus dem Arbeitsrecht.

Ich bin Olha Vitenko, Ihre neue Herausgeberin. Als Juristin aus der Ukraine und Absolventin des LL.M.-Studiiums der Universität Konstanz (2025) bringe ich als **wissenschaftliche Mitarbeiterin der Wirlitsch-Kanzlei für Arbeitsrecht** fundierte Expertise und neue Perspektiven in diesen Newsletter ein. Es ist mir eine Freude, Sie ab sofort durch die spannende Welt des Arbeitsrechts zu begleiten.

In dieser Ausgabe beleuchten wir wichtige Themen wie das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** und drohende rechtliche Konsequenzen. Ein weiteres Top-Thema ist der **Koalitionsvertrag 2025**: Welche arbeitsrechtlichen Änderungen stehen uns bevor und was bedeuten diese für die Praxis? Seien Sie frühzeitig informiert, um die Weichen richtig zu stellen!

Auch die **Betriebsversammlung** birgt Überraschungen – wir schaffen Klarheit, wann der Arbeitgeber draußen bleiben muss. Und schließlich widmen wir uns der **Vertragsstrafe im Arbeitsvertrag**, einem Bereich, in dem für Arbeitnehmer besondere Vorsicht geboten ist. Wir erklären, welche Klauseln zulässig sind.

Wir sind überzeugt, dass diese Themen für Sie von großem Interesse sein werden und wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre!

Ihre Olha Vitenko



Themen

- ◆ **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Teil 3)**
Seite 3
- ◆ **Koalitionsvertrag 2025**
Seite 5
- ◆ **Betriebsversammlung: Wann der Arbeitgeber draußen bleiben muss (und wann nicht)**
Seite 8
- ◆ **Vertragsstrafe im Arbeitsvertrag: Vorsicht für Arbeitnehmer geboten**
Seite 11





Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Teil 3)

Zur Abrundung unseres Schwerpunktthemas tauchen wir ein letztes Mal in die besonderen Ausprägungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der korrespondierenden grundgesetzlichen Verankerungen ein. Wir betrachten die Merkmale Sprache, ethnische Herkunft sowie Heimat und soziale Herkunft, Behinderung und Alter, um die Reichweite des Diskriminierungsschutzes vollständig zu erfassen.

Sprache (Art. 3 Abs. 3 GG)

Das im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 3 GG) verankerte Merkmal „Sprache“ untersagt eine Ungleichbehandlung aufgrund der Muttersprache einer Person. Dieses Kriterium zielt insbesondere auf den Schutz von sprachlichen Minderheiten ab und stellt sicher, dass niemand wegen seiner primären Sprache benachteiligt wird.



Ethnische Herkunft sowie Heimat und Herkunft (§1 AGG / Art. 3 Abs. 3 GG)

Das Grundgesetz schützt in Art. 3 Abs. 3 GG vor Benachteiligungen wegen „Heimat“ und „Herkunft“. Während „Heimat“ den geografischen Raum bezeichnet, in dem eine Person geboren wurde oder vorrangig lebt, bezieht sich „Herkunft“ auf die ständische oder soziale Abstammung und Verwurzelung.

Das AGG wiederum verbietet in §1 explizit die Diskriminierung wegen der „ethnischen Herkunft“. Dieser Begriff ist nicht gleichbedeutend mit Nationalität oder Staatsangehörigkeit. Er bezieht sich vielmehr auf Gruppen von Menschen, die sich durch gemeinsame Merkmale wie Gebräuche, kulturelle Traditionen,

gemeinsame Abstammung, äußeres Erscheinungsbild (inklusive Hautfarbe), Sprache und/oder Religion von anderen Teilen der Bevölkerung unterscheiden. Ein Beispiel hierfür sind die Sinti und Roma, die als eine Gruppe mit eigenen ausgeprägten gesellschaftlichen und familiären Sitten und Gebräuchen anerkannt sind.

Behinderung (§1 AGG / Art. 3 Abs. 3 GG)

Sowohl Art. 3 Abs. 3 GG als auch §1 AGG verbieten die Benachteiligung wegen einer „Behinderung“. Eine Behinderung im Sinne dieser Gesetze ist eine nicht nur vorübergehende Beeinträchtigung der körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder seelischen Gesundheit, die

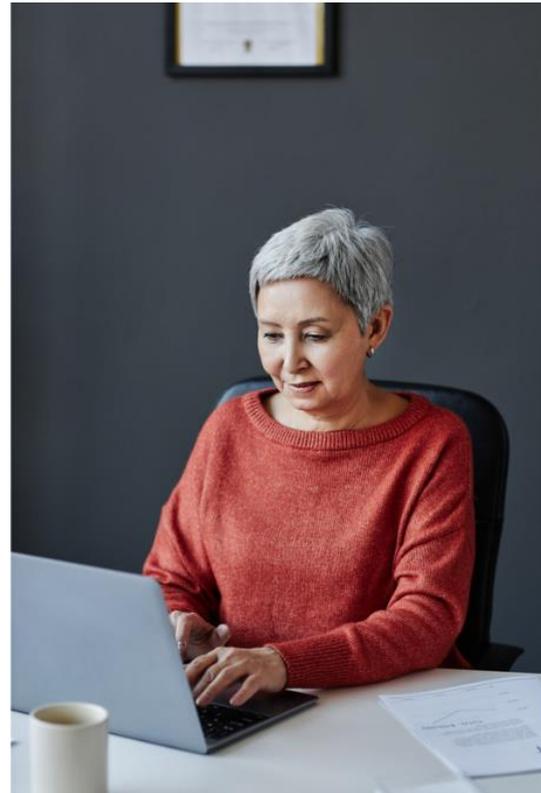


eine Person in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern kann. Die Ursache der Behinderung und ein etwaiges Verschulden spielen dabei keine Rolle.

Der Behinderungsbegriff des AGG ist dabei bewusst weit gefasst. Er erfasst nicht nur schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte im Sinne des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX), sondern schließt auch schutzbedürftige Personen mit körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigungen ein, auf die das SGB IX keine oder nur eingeschränkte Anwendung findet. Darunter fallen beispielsweise Menschen mit erheblichen Einschränkungen der Bewegungsfähigkeit, Sehbehinderte mit geringer Sehschärfe, aber auch Menschen mit Psychosen oder Lernbehinderungen. Es ist jedoch wichtig zu differenzieren: Nicht jede Krankheit stellt automatisch eine Behinderung im Sinne des AGG dar. Eine Krankheit als bloße Ursache einer möglichen künftigen Behinderung ist einer bestehenden Behinderung grundsätzlich nicht gleichgestellt.

Alter (§1 AGG)

Das AGG schützt in §1 umfassend vor Diskriminierung aufgrund des „Alters“. Während das frühere Verständnis im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht tendenziell eine Förderung älterer Menschen im Arbeitsverhältnis in den Vordergrund stellte, hat sich der Schutzgedanke erweitert. Der Schutz vor Benachteiligungen erstreckt sich nunmehr darauf, dass niemand – weder jung noch alt – wegen seines Lebensalters benachteiligt werden darf. Dieser erweiterte Schutzauftrag ist auch für Betriebs- und



Personalräte maßgeblich (vgl. die Diskriminierungsverbote des § 2 Abs. 4 BPersVG).

Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Lebensalters (z.B. Festlegung von Mindest- oder Höchstaltersgrenzen) ist nur unter den eng begrenzten Voraussetzungen des § 10 AGG gerechtfertigt. Das Verbot der Altersdiskriminierung gilt umfassend, nicht nur bei Einstellungen, sondern auch für sämtliche Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise die Ausgestaltung von befristeten Arbeitsverträgen, Gehaltsstaffelungen oder die Gewährung von Zusatzurlaub.

Fazit: Ein umfassender Schutzrahmen gegen Diskriminierung

Die detaillierte Betrachtung der Diskriminierungsmerkmale Sprache, ethnische Herkunft, Behinderung und Alter im dritten Teil unserer Reihe unterstreicht die umfassende Schutzintention des Allge-



meinen Gleichbehandlungsgesetzes. Zusammen mit den bereits erörterten Merkmalen bildet das AGG, oft in enger Verzahnung mit den grundgesetzlichen Vorgaben des Art. 3 GG, ein robustes Fundament gegen vielfältige Formen der Benachteiligung.

Das Gesetz zielt darauf ab, nicht nur im Arbeitsleben, sondern auch im allg. Zivilrecht eine Kultur der Gleichbehandlung, des Respekts und der Chancengleichheit zu etablieren. Individuelle Unterschiede dürfen nicht zu ungerechtfertigten Nachteilen führen. Die Kenntnis dieser spezifischen Ausprägungen und des weiten Anwendungsbereichs des AGG ist essenziell, um Diskriminierungen frühzeitig zu erkennen, präventiv entgegenzuwirken und Betroffenen effektiv zu ihrem Recht zu verhelfen. Mit diesem vertieften Einblick schließt sich der Kreis unseres Schwerpunktthemas und betont die zentrale Bedeutung des AGG für die Gestaltung einer fairen, inklusiven und gerechten Gesellschaft.

Koalitionsvertrag 2025: Weitreichende Änderungen im Arbeitsrecht geplant – Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer jetzt wissen müssen

Der neue Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode ab 2025 signalisiert potenziell signifikante Weichenstellungen im deutschen Arbeitsrecht, insbesondere im Bereich des Arbeitszeitgesetzes. Während Koalitionsverträge rechtlich nicht unmittelbar bindend sind, setzen sie doch den politischen Rahmen für kommende Gesetzesinitiativen. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist es daher unerlässlich, sich frühzeitig mit den geplanten Neuerungen

auseinanderzusetzen. Im Fokus der arbeitsrechtlichen Vorhaben stehen eine **Flexibilisierung der Höchstarbeitszeiten, eine Neuregelung der Arbeitszeiterfassung, steuerliche Anreize für Mehrarbeit sowie Maßnahmen zur Stundenerhöhung bei Teilzeitkräften.**

Nachfolgend beleuchten wir die angekündigten Kernpunkte und deren mögliche Auswirkungen auf die betriebliche Praxis.

I. Flexibilisierung der Höchstarbeitszeit: Abschied von der täglichen Obergrenze?

Eine der markantesten angekündigten Änderungen betrifft die Berechnung der maximal zulässigen Arbeitszeit. Bislang setzt § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden fest, die nur ausnahmsweise auf bis zu zehn Stunden verlängert werden kann, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten wird.

Die Pläne der Koalition: Der Koalitionsvertrag legt fest, dass die starre tägliche Höchstarbeitszeit zugunsten einer **primär wöchentlich betrachteten Höchstarbeitszeit von 48 Stunden** gelockert werden soll. Dies könnte bedeuten, dass Arbeitnehmer an einzelnen Tagen länger als zehn Stunden arbeiten dürfen, solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Ausgleichszeitraum (vermutlich weiterhin sechs Kalendermonate bzw. 24 Wochen) 48 Stunden nicht übersteigt.

Mögliche Auswirkungen und Diskussion:

- **Für Arbeitgeber:** Diese Änderung würde eine deutlich flexiblere Personalplanung ermöglichen, um auf Auftragsschwankungen oder Projekterfordernisse reagieren zu können.



- **Für Arbeitnehmer:** Einerseits könnte dies zu längeren Freizeitblöcken führen, wenn die Arbeitszeit auf weniger Tage verteilt wird. Andererseits äußern Gewerkschaften und Arbeitsschutzexperten bereits Bedenken hinsichtlich einer potenziellen Zunahme von Belastungen und einer Erschwerung der Work-Life-Balance, wenn die täglichen Arbeitsphasen exzessiv ausgedehnt werden.
- **Offene Fragen:** Entscheidend werden die genauen Ausgestaltungsdetails sein, insbesondere wie Ruhezeiten und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer weiterhin gewährleistet werden. Die Erfahrungen mit ähnlichen Modellen, wie beispielsweise in Österreich, werden in der politischen Debatte sicherlich eine Rolle spielen.



II. Verbindliche Arbeitszeiterfassung: Gesetzliche Konkretisierung nach EuGH- und BAG-Rechtsprechung

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist spätestens seit dem "Stechuhr-Urteil" des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom Mai 2019 (Rs. C-55/18) und der darauffolgenden Klarstellung durch das

Bundesarbeitsgericht (BAG) im September 2022 (1 ABR 22/21) ein Dauerthema. Das BAG hatte bereits auf Basis des bestehenden Arbeitsschutzgesetzes eine grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer festgestellt.

Die Pläne der Koalition: Der Koalitionsvertrag sieht nun vor, diese bereits bestehende Verpflichtung **gesetzlich klar und detailliert zu regeln**. Es ist davon auszugehen, dass Arbeitgeber künftig explizit verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter systematisch und lückenlos zu dokumentieren. Die Erfassung soll dabei **voraussichtlich in elektronischer Form** erfolgen.

Mögliche Auswirkungen und Diskussion:

- **Rechtssicherheit und Transparenz:** Eine klare gesetzliche Regelung schafft für beide Seiten mehr Rechtssicherheit bezüglich der Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und der korrekten Vergütung von Überstunden.
- **Umstellungsaufwand:** Insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) könnte die Implementierung entsprechender (ggf. elektronischer) Systeme mit initialem Aufwand und Kosten verbunden sein.
- **Vertrauensarbeitszeit:** Der Koalitionsvertrag deutet an, dass Modelle der Vertrauensarbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin möglich sein sollen. Die Herausforderung wird darin bestehen, einen ausgewogenen Ansatz zu finden, der die Flexibilität der Vertrauensarbeitszeit mit



den unumgänglichen Dokumentationspflichten in Einklang bringt. Denkbar sind Lösungen, bei denen die Aufzeichnungspflicht an die Arbeitnehmer delegiert wird, die Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben aber beim Arbeitgeber verbleibt.



III. Weitere geplante Maßnahmen im arbeitsrechtlichen Kontext

Neben den genannten Schwerpunkten enthält der Koalitionsvertrag weitere Vorhaben mit arbeitsrechtlichem Bezug:

- **Steuerfreie Zuschläge für Mehrarbeit:** Um einen Anreiz für geleistete Überstunden zu schaffen und die Attraktivität von Mehrarbeit zu erhöhen, plant die Koalition die Einführung oder Ausweitung steuerfreier Zuschläge. Details zur Höhe und den genauen Bedingungen stehen noch aus.
- **Anreize zur Stundenerhöhung für Teilzeitbeschäftigte:** Angesichts des Fachkräftemangels sollen Teilzeitbeschäftigte motiviert werden, ihre wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen. Welche konkreten arbeitsrechtlichen Instrumente (z.B. erleichterte Rückkehr in Vollzeit, verbesserte Brückenteilzeitregelungen) oder finanziellen Anreize

hierfür geschaffen werden, muss die weitere Gesetzgebung zeigen.

IV. Ausblick und Handlungsempfehlungen

Die im Koalitionsvertrag 2025 skizzierten Änderungen im Arbeitszeitrecht sind ambitioniert und haben das Potenzial, die Arbeitswelt in Deutschland spürbar zu verändern. Es bleibt abzuwarten, wie die konkreten Gesetzesentwürfe aussehen und welche Details im parlamentarischen Verfahren möglicherweise noch angepasst werden.

Wir empfehlen Arbeitgebern:

- Die aktuellen Diskussionen und Gesetzesinitiativen aufmerksam zu verfolgen.
- Bereits jetzt die eigene Praxis der Arbeitszeiterfassung kritisch zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen, um den BAG-Vorgaben zu entsprechen.
- Interne Prozesse zu analysieren, um auf eine mögliche Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit vorbereitet zu sein und die Auswirkungen auf die Personalplanung zu bewerten.

Arbeitnehmer sollten:

- Sich über ihre Rechte bezüglich Arbeitszeit, Ruhepausen und Zeiterfassung informieren.
- Die Entwicklungen im Auge behalten, um zu verstehen, wie sich die geplanten Änderungen auf ihre individuelle Arbeitssituation auswirken könnten.

Wir werden Sie selbstverständlich über die weiteren Entwicklungen und konkrete Gesetzesentwürfe auf dem Laufenden halten.



Betriebsversammlung: Wann der Arbeitgeber draußen bleiben muss (und wann nicht)

Betriebsversammlungen sind das zentrale Forum für den direkten Austausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft. Hier sollen Arbeitnehmer frei ihre Anliegen äußern und kritische Fragen stellen können. Doch oft genug führt die Anwesenheit des Arbeitgebers zu einer spürbaren "Hemmschwelle" – die Sorge vor möglichen Nachteilen lässt manchen Mitarbeiter verstummen. Für den Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft bestmöglich vertreten will, stellt sich daher oft die Frage: Darf der Arbeitgeber von der Betriebsversammlung oder Teilen davon ausgeschlossen werden? Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gibt hier differenzierte Antworten.

I. Grundsatz: Teilnahmerecht des Arbeitgebers bei ordentlichen Betriebsversammlungen



Zunächst ist festzuhalten, dass die Betriebsversammlung eine Veranstaltung der Belegschaft und ihres Betriebsrats ist. Gemäß **§ 42 Abs. 1 BetrVG** beruft der Betriebsrat die Betriebsversammlung ein und leitet sie. Dem Arbeitgeber steht kein eigenes Einberufungsrecht zu.

Für die **ordentlichen (regelmäßigen) Betriebsversammlungen**, die einmal pro Kalendervierteljahr stattfinden sollen (§ 43 Abs. 1 Satz 1 BetrVG), gilt:

- **Einladungspflicht und Teilnahme-recht:** Der Arbeitgeber ist gemäß **§ 43 Abs. 2 Satz 1 BetrVG** zu diesen Versammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Das Wort "ist" unterstreicht den verpflichtenden Charakter.
- **Rederecht:** Der Arbeitgeber hat das Recht, in den Versammlungen zu sprechen (§ 43 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Dieses Recht bezieht sich auf alle Tagesordnungspunkte und ermöglicht es der Belegschaft, neben der Darstellung des Betriebsrats auch die Sichtweise der Unternehmensleitung zu hören.
- **Berichtspflicht des Arbeitgebers:** Mindestens einmal im Kalenderjahr muss der Arbeitgeber auf einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen, die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie über den betrieblichen Umweltschutz berichten

(§ 43 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

Das Teilnahme- und Rederecht des Arbeitgebers dient dem Informationsaustausch und der Möglichkeit zur Stellungnahme, nicht einer Kontrollfunktion über die Betriebsversammlung. Eine Pflicht zur tatsächlichen Teilnahme des Arbeitgebers besteht jedoch nicht, mit Ausnahme seiner jährlichen Berichtspflicht. Der Ausschluss des Arbeitgebers von einer gesamten ordentlichen Betriebsversammlung ist daher grundsätzlich **nicht zulässig**.



II. Die Grenzen des Teilnamerechts: Wann ist ein Ausschluss des Arbeitgebers möglich?

Trotz des grundsätzlichen Teilnamerechts gibt es anerkannte Ausnahmen und Konstellationen, in denen der Arbeitgeber (oder bestimmte Vertreter) nicht teilnehmen darf oder seine Teilnahme beschränkt werden kann:

1. Spezifische gesetzliche Ausschlussstatbestände:

- **Wahl des Wahlvorstands:** Bei Betriebsversammlungen, auf denen der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl gewählt wird (z.B. nach § 17 Abs. 1 BetrVG), ist die Teilnahme auf die wahlberechtigten Arbeitnehmer beschränkt. Der Arbeitgeber und auch leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind hier typischerweise ausgeschlossen, da sie nicht wahlberechtigt sind.
- **Interne Angelegenheiten des Betriebsrats:** Werden auf einer Betriebsversammlung ausschließlich interne Angelegenheiten des Betriebsrats behandelt (z.B. die Entlastung des Betriebsrats durch die Belegschaft – obwohl dies gesetzlich nicht vorgesehen ist, aber in der Praxis vorkommen kann), könnte argumentiert werden, dass kein unmittelbarer Bezug zu den Rechten und Pflichten des Arbeitgebers aus §

43 Abs. 2 BetrVG besteht. Dies ist jedoch ein rechtlich umstrittener Graubereich.

2. Außerordentliche Betriebsversammlungen (§ 44 BetrVG): Die strategische Option

Eine wichtige Ausnahme ergibt sich aus § 44 Abs. 2 BetrVG für **außerordentliche Betriebsversammlungen**. Diese können einberufen werden:

- auf Antrag des Arbeitgebers,
- auf Antrag von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer,
- durch den Betriebsrat aus eigenem Ermessen, wenn er dies für erforderlich hält.

Entscheidend ist hier **§ 44 Abs. 1 Satz 2 BetrVG**: Wird eine außerordentliche Betriebsversammlung auf Antrag des Betriebsrats oder eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer einberufen und findet sie **außerhalb der Arbeitszeit** statt, so gilt **§ 43 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG (Einladungs- und Rederecht des Arbeitgebers)** nicht. Das bedeutet: Unter diesen spezifischen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber von der Teilnahme und vom Rederecht ausgeschlossen werden.

Zweck: Diese Regelung soll dem Betriebsrat und der Belegschaft ermöglichen, sensible oder kritische Themen intern und ohne die mögliche "Hemmschwelle" durch die Anwesenheit des Arbeitgebers zu diskutieren.

Während der Arbeitszeit: Findet eine solche außerordentliche Betriebsversammlung während der Arbeitszeit statt, ist für



einen Ausschluss des Arbeitgebers dessen Einvernehmen erforderlich (impliziert durch § 44 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, der die Lohnfortzahlung an die Zustimmung des Arbeitgebers knüpft, sofern er nicht selbst beantragt hat).

III. Informationspflicht trotz Ausschluss?

Auch wenn der Arbeitgeber von einer außerordentlichen Betriebsversammlung (gemäß § 44 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) ausgeschlossen werden kann, empfiehlt es sich aus Gründen der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG), ihn zumindest über den Zeitpunkt und die wesentlichen Tagesordnungspunkte zu informieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Versammlung in Räumlichkeiten des Betriebs stattfindet. So bleibt der Arbeitgeber über die diskutierten Themen informiert, auch ohne direkte Teilnahme.

IV. Fazit und praktische Hinweise

- Bei **ordentlichen Betriebsversammlungen** hat der Arbeitgeber ein grundsätzliches Teilnahme- und Rederecht und ist zwingend einzuladen. Ein Ausschluss ist hier nicht vorgesehen.
- Die Möglichkeit, den Arbeitgeber auszuschließen, besteht primär bei **außerordentlichen Betriebsversammlungen**, die auf Initiative des Betriebsrats oder eines Viertels der Belegschaft einberufen werden und außerhalb der Arbeitszeit stattfinden (oder während der Arbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitgebers zum Ausschluss).
- Spezifische Anlässe wie die Wahl des Wahlvorstands rechtfertigen ebenfalls den Ausschluss des Arbeitgebers.

- Der Betriebsrat sollte die Möglichkeit des Ausschlusses bei außerordentlichen Versammlungen strategisch und mit Augenmaß nutzen, insbesondere wenn eine offene und unbefangene Diskussion andernfalls gefährdet wäre. Eine gute Begründung ist hierbei stets hilfreich.

Die korrekte Handhabung dieser Regelungen ist entscheidend für eine funktionierende Betriebspartnerschaft und die effektive Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen.

Vertragsstrafe im Arbeitsvertrag: Vorsicht für Arbeitnehmer geboten



Vertragsstrafen im Arbeitsverhältnis werden oft als ein Instrument dargestellt, das beide Vertragsparteien vor Pflichtverletzungen schützt. Die Praxis zeigt jedoch, dass sie überwiegend als Absicherung für den Arbeitgeber auf Kosten des Arbeitnehmers ausgestaltet sind. **Für Arbeitnehmer besteht daher in der Regel keine Notwendigkeit, einer solchen Klausel zuzustimmen**, und sie sollten diese mit besonderer Vorsicht prüfen.

Was versteht man unter einer Vertragsstrafe?



Im deutschen Arbeitsrecht bezeichnet eine Vertragsstrafe einen im Arbeitsvertrag festgelegten Geldbetrag. Dieser soll die Einhaltung bestimmter vertraglicher Pflichten sicherstellen und dient als finanzielles Druckmittel. Verstößt eine Partei gegen eine klar definierte Pflicht, wird die vereinbarte Strafzahlung fällig, ohne dass der entstandene Schaden im Detail nachgewiesen werden muss.

Typische Anwendungsfälle – Meist zugunsten des Arbeitgebers

Während theoretisch auch Arbeitnehmer Vertragsstrafen fordern könnten (etwa bei ausbleibender Lohnzahlung), werden sie in der Praxis fast ausschließlich vom Arbeitgeber zur Absicherung seiner Interessen eingesetzt. Typische Fälle, in denen Arbeitgeber eine Vertragsstrafe verankern wollen, sind:

- **Der Nichtantritt der Arbeit:** Wenn ein Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag unterschreibt, die Stelle aber nicht antritt.
- **Die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund:** Um eine abschreckende Wirkung zu erzielen.
- **Verstöße gegen ein Wettbewerbsverbot:** Insbesondere nach Vertragsende.
- **Die unbefugte Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.**

Für geringfügige Pflichtverletzungen wie gelegentliche Unpünktlichkeit sind Vertragsstrafen unüblich und oft auch unwirksam. Hierfür stehen dem Arbeitgeber das Weisungsrecht oder andere disziplinarische Mittel wie eine Abmahnung zur Verfügung.

Wann ist eine Vertragsstrafe wirksam?

Damit eine Klausel zur Vertragsstrafe rechtlich wirksam ist, muss sie hohe Anforderungen erfüllen:

1. **Transparenz und Klarheit:** Die Klausel muss klar und unmissverständlich formuliert sein. Der Arbeitnehmer muss genau erkennen können, bei welchem konkreten Verhalten die Strafe droht.
2. **Angemessenheit:** Die Höhe der Strafe muss in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere des Pflichtverstoßes und zum Gehalt des Arbeitnehmers stehen. Sie darf den Beschäftigten nicht „unangemessen benachteiligen“. In der Regel gilt eine Bruttomonatsvergütung als Obergrenze.
3. **Keine Übersicherung:** Die Strafe darf nicht dazu dienen, den Arbeitgeber besserzustellen, als er bei normaler Vertragserfüllung stünde.

Gerichte legen bei der Prüfung von Vertragsstrafen einen sehr strengen Maßstab an, da sie das vertragliche Gleichgewicht empfindlich stören.

Empfehlung: Warum Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe nur selten akzeptieren sollten

Eine Vertragsstrafe ist kein Standardelement eines Arbeitsvertrags. Sie verschiebt das Risiko einseitig auf den Arbeitnehmer. Arbeitsrecht ist Arbeitnehmerschutzrecht und nicht Arbeitgeberschutzrecht.

Grundsätzlich sollten Sie einer solchen Klausel nur zustimmen, wenn es dafür besondere und für Sie vorteilhafte Gründe gibt.

Ein solcher Grund könnte vorliegen, wenn der Arbeitgeber eine Tätigkeit, die über die übliche Einarbeitung hinausgeht, zum Beispiel:



NEWSLETTER ARBEITSRECHT

- Die Finanzierung einer sehr teuren, externen Weiterbildung oder Zertifizierung.
- Die Zahlung eines hohen Antrittsbonus (Signing Bonus), der an eine bestimmte Verweildauer im Unternehmen gekoppelt ist.

Fehlt ein solcher klarer, fairer und nachvollziehbarer Ausgleich, sichert sich der Arbeitgeber lediglich auf Ihre Kosten gegen sein allgemeines unternehmerisches Risiko ab.

Fazit: Prüfen und Verhandeln

Akzeptieren Sie als Arbeitnehmer eine Vertragsstrafenklausel nicht leichtfertig als gegeben. Fragen Sie nach dem Grund und verhandeln Sie. Oftmals lässt sich die Klausel ersatzlos streichen. Im Zweifel ist es immer ratsam, den Arbeitsvertrag vor der Unterzeichnung von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen zu lassen. Ohne einen klaren und fairen Vorteil, der das zusätzliche Risiko für Sie ausgleicht, gibt es für Arbeitnehmer nur selten einen guten Grund, eine solche Vereinbarung zu treffen.



Newsletterbetreiber und Verantwortliche iSd § 18 MStV

WIRLITSCH – KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

Michael Wirlitsch

Bruder-Klaus-Str. 54

78467 Konstanz

E-mail: kanzlei@wirlitsch-arbeitsrecht.de