

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

August 2025 | Ausgabe 9

Schwerpunkt:
Aufhebungsvertrag
**Gebote für ein
fares Ver-
handeln**





Liebe Leserinnen und Leser!

Willkommen zur aktuellen Ausgabe des Newsletters Arbeitsrecht!

Wir freuen uns, Sie zu einer neuen Ausgabe unseres Newsletters begrüßen zu dürfen! Als Herausgeberin ist es mir ein besonderes Anliegen, Sie regelmäßig über wichtige Entwicklungen, rechtliche Fallstricke und praxisrelevante Themen im Arbeitsrecht zu informieren – klar, kompakt und mit Blick auf das Wesentliche.

Im Fokus dieser Ausgabe steht der **Aufhebungsvertrag**:

Was genau ist ein Aufhebungsvertrag, welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten und wie kann ein faires Aushandeln zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestaltet werden? Wir geben Orientierungshilfen und zeigen auf, welche Gebote für ein transparentes und rechtskonformes Vorgehen sinnvoll sind.

Außerdem in dieser Ausgabe:

- **Kündigung unwirksam?** – Wann Arbeitnehmer trotz Kündigung einen Anspruch auf **Abfindung** haben können – insbesondere bei tiefgreifenden Störungen im Arbeitsverhältnis.
- **Gesundheitsschutz neu gedacht** – Zwischen **Eigenverantwortung** und **Fürsorgepflicht**: Wie Unternehmen bei veränderten Arbeitsstrukturen ihre Schutzpflichten ernst nehmen müssen.
- **„Catch-all-Klauseln“** in Arbeitsverträgen – Was steckt dahinter, wo sind die Grenzen und was bedeutet das für die Vertragsgestaltung?

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und freue mich, wenn Sie wertvolle Impulse für Ihre Praxis mitnehmen können.

Ihre Olha Vitenko



Themen

Seite 3

- ◆ **Aufhebungsvertrag im Arbeitsverhältnis: Was ist das und worauf muss man achten? Welche Gebote für ein faires Verhandeln können aufgestellt werden?**

Seite 6

- ◆ **Kündigung unwirksam? Ein Recht auf Abfindung – wenn die Beziehung zerrüttet ist!**

Seite 8

- ◆ **Zwischen Eigenverantwortung und Fürsorgepflicht: Die Rolle des Gesundheitsschutzes bei neuer Arbeitsorganisation**

Seite 9

- ◆ **„Catch-all-Klausel“ in Arbeitsverträgen**

Seite 10

- ◆ **BAG-Beschluss: Freigestellter BR**

Seite 11

- ◆ **Dies & Das**





Aufhebungsvertrag im Arbeitsverhältnis:

Was ist das und worauf muss man achten? Welche Gebote für ein faires Verhandeln können aufgestellt werden?

Normalerweise endet ein Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung – entweder durch den Arbeitnehmer oder durch den Arbeitgeber. Hierbei gibt es Kündigungsfristen und oft einen Kündigungsschutz, besonders für langjährige oder schutzbedürftige Mitarbeiter.

Doch es gibt eine Alternative: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich einvernehmlich darauf einigen, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Das nennt man Aufhebungsvertrag oder auch Auflösungsvertrag.

Was ist ein Aufhebungsvertrag?

Ein Aufhebungsvertrag ist eine **freiwillige, schriftliche Vereinbarung** zwischen Ihnen



und Ihrem Arbeitgeber. Beide Seiten einigen sich darauf, das Arbeitsverhältnis zu einem festgelegten Termin zu beenden. Dabei können sie wichtige Details regeln, die bei einer Kündigung oft strittig sind.

Was sollte ein Aufhebungsvertrag regeln?

Ein guter Aufhebungsvertrag sollte folgende Punkte klar definieren:

- **Enddatum des Arbeitsverhältnisses:** Wann genau endet Ihre Anstellung?
- **Die Turboklausel, oft auch Sprinterklausel** genannt gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis vor dem ursprünglich vereinbarten Beendigungsdatum zu beenden.
- **Abfindung:** Wird eine Zahlung als Ausgleich vereinbart? Wenn ja, wie hoch ist sie, wann wird sie ausbezahlt. In der Regel handelt es sich um einen Bruttobetrag, der versteuert werden muss. Durch die sog. Fünftelregelung können Steuervorteile ausgeschöpft werden.
- **Resturlaub:** Was geschieht mit Ihren offenen Urlaubstagen? Werden sie abgegolten oder müssen Sie sie noch nehmen?
- **Arbeitszeugnis:** Achten Sie auf eine gute Leistungs- und Verhaltensbewertung sowie die Dankes-, Bedauerns- und Gute-Wünsche-Formel.



- **Freistellung:** Müssen Sie bis zum Ende der Frist noch arbeiten oder werden Sie, eventuell unter Anrechnung von Resturlaub, freigestellt?
- **Rückgabe von Firmeneigentum:** Welche Gegenstände (Laptop, Handy, Schlüssel, Firmenwagen) müssen Sie wann zurückgeben?
- **Verschwiegenheit:** Gibt es Regelungen zum Stillschweigen über Betriebsgeheimnisse? **Vorsicht bei sogenannten "Catch-All-Klauseln"!** Das Bundesarbeitsgericht hat solche pauschalen Regelungen (z. B. im Urteil vom 17.10.2024, Az. 8 AZR 172/23) als unwirksam beurteilt.
- **Wettbewerbsverbot:** Ist Ihnen die Aufnahme einer Tätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen nach Beendigung untersagt?

Vorteile eines Aufhebungsvertrags

Ein Aufhebungsvertrag kann für beide Seiten vorteilhaft sein:

- **Schnelle Beendigung:** Das Arbeitsverhältnis kann oft schneller enden, da Kündigungsfristen umgangen werden können.
- **Flexibilität:** Sie können individuelle Details wie Freistellung oder Abfindung verhandeln.
- **Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten:** Arbeitgeber möchten oft Kündigungsschutzklagen und damit verbundene Gerichtsprozesse vermeiden.
- **Planbarkeit:** Beide Seiten wissen genau, wann und unter welchen Bedingungen das Arbeitsverhältnis endet.

Risiken: Darauf müssen Sie besonders achten!

Trotz der Vorteile birgt ein Aufhebungsvertrag auch wichtige Risiken, die Sie unbedingt kennen sollten:

1. Sperrzeit beim Arbeitslosengeld:

Wenn Sie einen Aufhebungsvertrag freiwillig unterschreiben und dadurch aktiv an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitwirken, kann die Agentur für Arbeit eine Sperrzeit verhängen. Das bedeutet, Sie erhalten für eine bestimmte Zeit (oft 12 Wochen) kein Arbeitslosengeld. Eine Sperrzeit kann vermieden werden, wenn ein "wichtiger Grund" vorliegt, z. B. eine drohende betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber, die im Vertrag explizit benannt wird.

2. Verlust des Kündigungsschutzes:

Mit der Unterschrift auf dem Aufhebungsvertrag verzichten Sie auf Ihren gesetzlichen Kündigungsschutz. Das betrifft auch besondere Schutzrechte, zum Beispiel als Schwangere, Schwerbehinderter oder Betriebsrat.

3. Unfaire Bedingungen / Unwirksamkeit:

Ein Aufhebungsvertrag ist nicht gültig, wenn er unter unlauterem Druck oder unter Verstoß gegen das "Gebot fairer Verhandlungen" zustande gekommen ist. Dies ist der Fall, wenn:

- Ihnen der Arbeitgeber mit einer ungerechtfertigten Kündigung droht ("Unterschreib das, sonst fliegst du fristlos!").
- Sie überrumpelt werden, z. B. ohne Vorankündigung und ohne ausreichende



Bedenkzeit zur Unterschrift gedrängt werden.

- Psychischer Druck aufgebaut wird, der Ihre freie Willensentscheidung beeinträchtigt (z. B. durch eine extrem unangenehme Gesprächsatmosphäre).



In solchen Fällen kann der Aufhebungsvertrag unwirksam sein, und auch ein darin enthaltener Klageverzicht ist dann meistens hinfällig.

Gibt es einen Anspruch auf Abfindung?

Nein, es gibt idR keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung. Arbeitgeber bieten Abfindungen in der Regel an, um die freiwillige Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer attraktiver zu machen und Kündigungsschutzklagen zu vermeiden.

- **Höhe der Abfindung:** Die Höhe der Abfindung ist Verhandlungssache. Die sog. Faustformel lautet: **0,5 Bruttomonatsgehälter pro Beschäftigungsjahr**. Häufig wird mehr bezahlt. Der Faktor 1 oder 1,5 ist durchaus nicht unüblich. Es kommt auf den Einzelfall an!
 - **Beispiel Faustformel:** Wer 30 Jahre im Unternehmen war und 4.000 € brutto verdient, kann mit einer

Abfindung von ca. 60.000 € rechnen.

Fazit: Was Sie unbedingt beachten sollten!

- ✓ Ein Aufhebungsvertrag kann für beide Seiten eine gute Lösung sein – aber nur, wenn **fair verhandelt** wird, vgl. Checkliste unten.
- ✓ Er muss **immer schriftlich** abgeschlossen werden.
- ✓ Es gibt idR **keinen automatischen Anspruch** auf eine Abfindung, sie ist Verhandlungssache. Im Zweifel sollte hier rechtliche Unterstützung z.B. durch einen erfahrenen Arbeitsrechtsanwalt ins Boot geholt werden.
- ✓ Seien Sie **besonders vorsichtig wegen der Sperrzeit und Ruhensstatbestand** beim Arbeitslosengeld! Lassen Sie sich beraten.
- ✓ Nehmen Sie **immer Bedenkzeit!** Unterschreiben Sie niemals unter Druck oder überstürzt.
- ✓ Im Zweifel: Lassen Sie sich **arbeitsrechtlich beraten!** Besonders Betriebs- und Personalräte sollten ihre Kollegen bei solchen Entscheidungen unterstützen und sie dazu anhalten rechtliche Unterstützung einzuholen.

Gebote für ein faires Verhandeln

Das vom BAG mit Urteil vom 7.2.2019 (BAG 7.2.2019 – 6 AZR 75/18, NZA 2019, 688) aufgestellte Gebot fairen Verhandeln beim Abschluss von Aufhebungsverträgen leitet sich aus der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht zur Rücksichtnahme gem. § 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm § 241 Abs. 2 BGB ab.



Checkliste: Gebot faires Verhandeln¹

- Vertragsverhandlungen und Abschluss des Aufhebungsvertrages sollten im Betrieb zu den üblichen Arbeitszeiten erfolgen. Es sollten keine Hausbesuche beim Arbeitnehmer erfolgen.
- Immer kritisch hinterfragen, ob eine Abweichung von der Standard-Situation nötig ist und ob ggf. Anhaltspunkte für eine erschwerte Verhandlungssituation bestehen.
- Ankündigung über Gespräch vorab und eventuell Entwurf vorab zukommen lassen.

Ab dem konkreten Entwurf sollte eine **Bedenkzeit von mindestens 3 Tagen eingeräumt werden**. Der Wunsch zur Hinzuziehung einer Vertrauensperson sollte abgefragt werden und ggf. erfüllt werden.

- **Umstände immer einzelfallbezogen betrachten; generell zu berücksichtigen:**

Psychische Drucksituation, körperliche oder physische Schwäche, unzureichende Sprachkenntnisse dürfen nicht ausgenutzt werden.

- **Änderungswünsche dokumentieren.**
- **Achtung bei dem kürzen von Ansprüchen:**

Wird die Kündigungsfrist abgekürzt? Wird das unmittelbare Eintreten der Unverfallbarkeit von betrieblichen Altersversorgungsansprüchen vereitelt? Wird auf schon entstandene Vergütung verzichtet?

.....

¹ Angelehnt an Martin J. Reufels. Heuking Kühn Lüer Wojtek Partnerschaft mbB von Rechtsanwäl-

Kündigung unwirksam? Ein Recht auf Abfindung – wenn die Beziehung zerrüttet ist!

Stellen Sie sich vor: Ihr Arbeitgeber kündigt Ihnen, doch die Kündigung ist unwirksam. Eigentlich müssten Sie weiterarbeiten. Aber was, wenn die Beziehung zu Ihrem Chef oder Ihren Kollegen so stark gelitten hat, dass Sie gar nicht mehr zurückwollen? Oder umgekehrt, wenn Ihr Arbeitgeber Sie nicht mehr beschäftigen kann, weil das Vertrauen unwiederbringlich zerstört ist?

Genau hier bieten das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und insbesondere die §§ 9 und 10 KSchG einen Ausweg aus diesem Dilemma. Sie ermöglichen eine Trennung, auch wenn die Kündigung eigentlich unwirksam war – und regeln dabei die Zahlung einer Abfindung.



Wann das Arbeitsverhältnis nicht mehr zumutbar ist: Die gerichtliche Auflösung nach § 9 KSchG

Das Kündigungsschutzgesetz schützt Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Kündigungen. Wenn ein Gericht feststellt, dass eine Kündigung unwirksam war – etwa weil sie sozial ungerechtfertigt war oder

ten und Steuerberatern, Beck'sche Online-Formulare Arbeitsrecht 19. Edition 2025
Stand: 01.05.2025



Formfehler hatte – dann endet Ihr Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht. Sie hätten ein Recht auf Weiterbeschäftigung.

Doch es gibt Situationen, in denen eine weitere Zusammenarbeit für eine der Parteien unzumutbar geworden ist. In solchen Fällen kann das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis per Urteil auflösen. Ein Antrag auf diese gerichtliche Auflösung kann von beiden Seiten kommen:

- **Der Arbeitnehmer beantragt die Auflösung:** Dies ist möglich, wenn Ihnen, dem Arbeitnehmer, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Das mag der Fall sein, wenn das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber massiv gestört ist, Sie bereits eine neue Arbeitsstelle gefunden haben oder andere unzumutbare Umstände vorliegen.
- **Der Arbeitgeber beantragt die Auflösung:** Auch der Arbeitgeber kann die Auflösung beantragen, wenn ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Hierfür müssen jedoch schwerwiegende Gründe vorliegen, die oft im Verhalten des Arbeitnehmers liegen und eine zukünftige vertrauensvolle Zusammenarbeit undenkbar machen – beispielsweise bei massiven Pflichtverletzungen oder tiefgreifenden Störungen.

Die Abfindung als finanzielle Entschädigung: Was § 10 KSchG dazu sagt

Wird das Arbeitsverhältnis vom Gericht aufgelöst, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine **angemessene Abfindung** (§ 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG). Die Höhe dieser Abfindung ist kein feststehender

Betrag, sondern hängt von verschiedenen Faktoren ab:

- der Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- Ihrem Lebensalter,
- den wirtschaftlichen Auswirkungen der Beendigung auf Sie und
- den konkreten Umständen des Einzelfalls, insbesondere dem Grad der Zerrüttung oder des Fehlverhaltens.

§ 10 KSchG definiert dabei, wie der "Monatsverdienst" zu berechnen ist, der als Grundlage für die Abfindung dient. Es gibt gesetzliche Obergrenzen für die Höhe der Abfindung, die vom Gericht im Einzelfall festgelegt wird.

Ein konkreter Fall aus der Praxis: Arbeitsgericht Bonn (Az. 1 Ca 456/24)

Ein aktuelles Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 14. November 2024 zeigt exemplarisch, wie diese Regelungen in der Praxis angewendet werden:

Der Sachverhalt: Eine Arbeitnehmerin wehrte sich gegen eine ordentliche Kündigung. Hilfsweise beantragte sie die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Abfindung. Der Grund: Der Geschäftsführer hatte sich ihr gegenüber mehrfach sexistisch, übergriffig und entwürdigend geäußert.

Die Gerichtsentscheidung: Das Arbeitsgericht stellte fest, dass die Kündigung der Arbeitnehmerin sozial **ungerechtfertigt** und damit unwirksam war – das Arbeitsverhältnis bestand also eigentlich fort. Doch angesichts des Verhaltens des Geschäftsführers war es der Klägerin **nicht zuzumuten**, weiterhin für das Unternehmen tätig zu sein.



Deshalb löste das Gericht das Arbeitsverhältnis auf und sprach der Arbeitnehmerin eine Abfindung von **70.000 Euro** zu. Die Begründung war eindeutig: Die Persönlichkeitsrechte der Klägerin wurden massiv verletzt. Die Abfindung sollte sowohl die wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen als auch eine Wiedergutmachung für die erlittene Herabwürdigung darstellen.

Fazit: Schutz und fairer Ausweg

Die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach **§ 9 KSchG** ist ein sehr wichtiges Instrument im Kündigungsschutzrecht. Sie bietet einen fairen und respektvollen Ausweg aus einer festgefahrenen Situation, in der eine Rückkehr in den Job – trotz eigentlich unwirksamer Kündigung – für eine Partei unzumutbar ist.

Der Fall aus Bonn unterstreicht eindringlich, wie dieses Mittel bei schwerwiegenden persönlichen Verfehlungen des Arbeitgebers genutzt werden kann. Die zugesprochene Abfindung dient dabei nicht nur als wirtschaftlicher Ausgleich, sondern auch als Wiedergutmachung und präventives Signal.

So stärkt die gerichtliche Auflösung in besonderen Fällen den Schutz des Persönlichkeitsrechts und trägt maßgeblich zu einer gerechten Konfliktlösung im Arbeitsrecht bei.

Zwischen Eigenverantwortung und Fürsorgepflicht: Die Rolle des Gesundheitsschutzes bei neuer Arbeitsorganisation

Im Zuge moderner Arbeitsorganisationen – insbesondere im sozialen Sektor – verlagert sich die Verantwortung für die Steuerung von Arbeitsprozessen zunehmend auf die Beschäftigten. Diese Form der **indirekten Steuerung** geht häufig mit erhöhtem Leistungsdruck und gestiegenen Anforderungen an Selbstorganisation und Verantwortungsübernahme einher. Vor diesem Hintergrund gewinnt der arbeitsrechtlich verankerte Gesundheitsschutz an Bedeutung – ebenso wie die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung bei der Mitgestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen.



Rechtlicher Rahmen

Nach den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten zu vermeiden bzw. auf ein Minimum zu reduzieren (§ 4 ArbSchG). Dabei ist das sog. **TOP-Prinzip** zu beachten:

- **Technische Maßnahmen** haben grundsätzlich Vorrang (z. B. ergonomische Arbeitsplatzausstattung).
- In der **sozialen Arbeit**, wo technische Lösungen oft nicht ausreichen, sind **organisatorische Maßnahmen** von zentraler Bedeutung – etwa durch realistische Zielvorgaben, ausreichende Zeitbudgets und sinnvolle Aufgabenverteilung.



- Erst nachrangig dürfen **personenbezogene Maßnahmen** greifen, wie etwa Verhaltenstrainings oder Selbstmanagement-Seminare.

Rolle der betrieblichen Interessenvertretung

Gemäß Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) stehen der betrieblichen Interessenvertretung umfangreiche **Mitbestimmungsrechte** zu – insbesondere im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Diese Rechte ermöglichen es der Interessenvertretung, darauf hinzuwirken, dass die Anforderungen an Mitarbeitende – etwa durch Zielvorgaben oder projektbezogene Steuerungsmechanismen – **realistisch bemessen** sind und den tatsächlichen Rahmenbedingungen entsprechen. Dabei geht es auch um die Sicherstellung, dass **ausreichende personelle, zeitliche und sachliche Ressourcen** zur Verfügung stehen.

Ein kontinuierlicher Austausch mit den betroffenen Teams und eine **partizipative Herangehensweise** erhöhen die Wirksamkeit der Mitbestimmung und fördern tragfähige Lösungen im Sinne des Gesundheitsschutzes.

Fazit

Die arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken erfordert ein besonderes Augenmerk auf die organisatorische Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Kontext der Arbeitsprozesse. Arbeitgeber stehen in der Pflicht, Strukturen zu schaffen, die Belastungen reduzieren und die Gesundheit der Beschäftigten aktiv schützen. Die betriebliche Interessenvertretung nimmt hierbei eine zentrale Rolle ein: Sie kann durch ihre Mitbestimmungsrechte wesent-

lich dazu beitragen, dass die Anforderungen an die Beschäftigten realistisch bleiben und die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich ausgestaltet werden. Ein kooperativer, beteiligungsorientierter Dialog zwischen Arbeitgeber, Interessenvertretung und Mitarbeitenden ist dabei entscheidend für eine nachhaltige und gesundheitsgerechte Arbeitskultur.

„Catch-all-Klausel“ in Arbeitsverträgen

Begrifflichkeit der „Catch-all-Klausel“

Die sogenannte *Catch-all-Klausel* bezeichnet eine arbeitsvertragliche Regelung, die den Arbeitnehmer verpflichtet, über alle internen Vorgänge und Informationen des Unternehmens – unabhängig davon, ob es sich um Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse handelt – Stillschweigen zu bewahren.

Auffällig ist, dass diese Verpflichtung häufig **zeitlich unbegrenzt** und auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gilt.



Anders als klassische Verschwiegenheitsklauseln, die sich auf konkrete Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers beschränken, zielt die Catch-all-Klausel auf eine **umfassende und pauschale Geheimhaltungspflicht** ab. Sie erfasst somit



auch Informationen, die **nicht schutzwürdig** sind und auch außerhalb des Unternehmens bereits bekannt sind oder leicht zugänglich sein können.

Die arbeitsrechtliche Bedeutung solcher Klauseln liegt darin, dass bei ihrer Verletzung Sanktionen wie **Abmahnung, Kündigung**, gegebenenfalls auch **Schadenersatzforderungen** oder im Extremfall strafrechtliche Konsequenzen drohen können.

Rechtliche Bewertung durch das Bundesarbeitsgericht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in seiner Entscheidung vom **17. Oktober 2024 (Az. 8 AZR 172/23)** mit der Wirksamkeit solcher Catch-all-Klauseln auseinandergesetzt. Dabei stellt das Gericht klar, dass **formularmäßig verwendete Klauseln**, die den Arbeitnehmer **zeitlich unbegrenzt und umfassend zur Verschwiegenheit** verpflichten, eine **unangemessene Benachteiligung** im Sinne von **§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB** darstellen und **unwirksam** sind.

Das BAG betont, dass **der Schutz von Geschäftsgeheimnissen** zwar grundsätzlich arbeitsvertraglich geregelt und auch erweitert werden darf. Voraussetzung ist jedoch, dass die Regelung **konkret, verhältnismäßig und angemessen** ausgestaltet ist. Eine pauschale, unbegrenzte Geheimhaltungspflicht kommt dagegen einem **nachvertraglichen Wettbewerbsverbot** gleich und unterliegt deshalb den **strengen Voraussetzungen der §§ 74 ff. HGB** – etwa einer Karenzentschädigung.

Im Streitfall trägt zudem der Arbeitgeber die **Darlegungs- und Beweislast** für das Bestehen eines schutzwürdigen Geschäftsgeheimnisses sowie die Angemessenheit der Geheimhaltungsmaßnahmen.

Fazit

Die *Catch-all-Klausel* stellt eine **rechtlich problematische** Formulierung in Arbeitsverträgen dar. Sie suggeriert dem Arbeitnehmer eine umfassende und dauerhafte Verschwiegenheitspflicht, die über das gesetzlich und verfassungsrechtlich Zulässige hinausgeht.

Arbeitnehmer sollten bei der Unterzeichnung solcher Klauseln besondere Vorsicht walten lassen. Arbeitgeber wiederum sind gehalten, **transparente und differenzierte Regelungen** zu treffen, die **konkrete Geheimnisse benennen** und **zeitlich sowie inhaltlich angemessen begrenzt** sind. Andernfalls riskieren sie die **Unwirksamkeit** der Klausel sowie daraus resultierende **Rechtsnachteile**.

Die Entscheidung des BAG bringt Klarheit und schützt die durch **Art. 12 Abs. 1 GG** garantierte **Berufsfreiheit** der Arbeitnehmer. Eine zulässige nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht darf sich daher **nur auf konkret bezeichnete Geschäftsgeheimnisse beziehen**, nicht aber auf alle internen Informationen pauschal und unbegrenzt.

.....

Freigestelltes Betriebsratsmitglied - Vergütungsanpassung - Beteiligung des Betriebsrats

Beschluss Bundesarbeitsgericht, vom 26. November 2024 – 1 ABR 12/23

Die Erhöhung des Arbeitsentgelts eines von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG **unterliegt nicht der Mitbeurteilung des Betriebsrats** nach § 99 BetrVG.



Die Arbeitgeberin, die regelmäßig mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, unterhält in Leipzig zwei Autohäuser, für die der antragstellende Betriebsrat zuständig ist.

Nachdem der freigestellte Vorsitzende des Betriebsrats im Jahr 2021 erfolgreich das Assessment Center „Führungskräftepotenzial“ durchlaufen hatte, vergütete ihn die Arbeitgeberin entsprechend einer höheren Entgeltgruppe des einschlägigen Tarifvertrags.

Der Betriebsrat meinte, ihm stehe hierbei ein Mitbeurteilungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu, und hat im Rahmen dieses Beschlussverfahrens entsprechend § 101 BetrVG seine Beteiligung gerichtlich geltend gemacht.

Die Vorinstanzen haben der Arbeitgeberin aufgegeben, beim Betriebsrat ein Zustimmungsverfahren nach § 99 BetrVG einzuleiten. Die gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Dem Betriebsrat steht bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds auf der Grundlage von § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG **kein Mitbeurteilungsrecht** nach § 99 BetrVG zu.

Die Norm sieht eine Beteiligung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen vor. Diese bestehen in der Zuordnung der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zu einer bestimmten Gruppe der maßgeblichen Vergütungsordnung. Bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG erfolgt demgegenüber keine solche Einordnung, sondern eine Anpassung der

Vergütung des Betriebsratsmitglieds nach Maßgabe der in diesen Normen geregelten gesetzlichen Vorgaben.

Danach ist die Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds entweder **entsprechend der betriebsüblichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer** oder zur **Vermeidung einer Benachteiligung** anzupassen, weil das Betriebsratsmitglied nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine höher vergütete Position aufsteigen konnte.

Dies & Das

Herzlichen Glückwunsch an unsere ehemalige Auszubildende Rina Bislimaj!



Ein Grund zum Feiern: Unser Talent Rina Bislimaj glänzt bei der Prüfung!

Wir sind sehr stolz. Unsere ehemalige Auszubildende Rina Bislimaj hat bei der Prüfung zur Rechtsanwaltsfachangestellten der Rechtsanwaltskammer Freiburg einen herausragenden Erfolg erzielt: Mit exzellenten Leistungen sicherte sie sich das **zweitbeste Ergebnis** im Kammerbezirk 2025. Wir freuen uns besonders, dass wir als Ausbildungskanzlei einen Teil dazu beitragen konnten.

Herzlichen Glückwunsch, liebe Rina, wir sind sehr stolz auf dich und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit dir.



NEWSLETTER ARBEITSRECHT

WIR STELLEN UNS VOR



Unsere Spezialisierung besteht im:

ARBEITSRECHT (Individual- und Kollektivarbeitsrecht)

Ihre Rechte im Arbeitsrecht setzen wir seit Jahrzehnten mit Augenmaß und Ausdauer auch gegen erheblichen Widerstand gerichtlich und außergerichtlich durch.

BETRIEBS- UND PERSONALVERTRETUNGSRECHT

Wir vertreten Betriebs- und Personalräte/innen z.B. bei der Verhandlung und Durchsetzung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, bei Umstrukturierungen und Einigungsstellen etc.

INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSRECHT

Bei Fragen des grenzüberschreitenden Einsatzes von Arbeitskräften finden Sie bei uns kompetente Ansprechpartner, die eine rechtssichere Gestaltung gewähren.

BÜRO KONSTANZ

Bruder-Klaus-Str. 54
78467 Konstanz
Tel. +49 7531 1316-0

BÜRO STUTTGART

Königstr. 82
70173 Stuttgart
Tel. +49 711 222946-443

IN KOOPERATION MIT



ArbeitsrechtsForum
Bodensee AFB GmbH

SCHULUNGEN UND TRAINING

IM DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN ARBEITSRECHT

Ihr Seminaranbieter für:

- ◆ Betriebsräte/innen und Personalräte/innen
- ◆ Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- ◆ Schwerbehindertenvertretungen

Sie können sich für das gewünschte Seminar anmelden unter:

www.afb-bodensee.de

Für Rückfragen stehen wir Ihnen unter Tel. 07531 1316-0 oder per E-Mail unter info@afb-bodensee.de zur Verfügung.