Update Arbeitsrecht

08.12.2025

DR. ALEXANDRA HENKEL MM
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediatorin, Business Coach
Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (TÜV)

☎ +49 (30) 897 29 720
mail@alexandra–henkel.com

Kein Verzicht auf gesetzlichen Urlaub durch Vergleich BAG, Urteil vom 3. Juni 2025 – 9 AZR 104/24 –

- Fall:
  - Prozessvergleich über Kündigung mit Abfindung und Ziffer 7 des Vergleichs lautet: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt." AN war bis zum letzten Arbeitstag durchgehend krank, keine bezahlte Freistellung
  - AN-Anwältin unter Hinweis, dass dies bzgl. gesetzlichem Mindesturlaub nicht zulässig sei, einverstanden -> klagt dann aber auf 7 Tage Urlaubsabgeltung, rd. 1600 EUR brutto plus Verzugszinsen für gesetzlichen Mindesturlaub, der noch nicht verfallen war

- Urteil
  - AN gewinnt. „Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer selbst durch gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten"." (Pressemitteilung)
  - Regelung nach § 134 BGB unwirksam soweit gesetzlicher Mindesturlaub geregelt. Weder entstandener noch zukünftiger gesetzlicher Mindesturlaub darf ausgeschlossen oder beschränkt werden. Das gilt auch dann, wenn wegen AU klar, dass nicht mehr genommen wird.
  - Auch EU-Recht spreche dafür. „Im bestehenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer somit nicht gegen und erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich auf den gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten".
  - KEIN Tatsachenvergleich nach § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG, weil KEINE Unsicherheit über tatsächliche Voraussetzungen und kein gegenseitiges Nachgeben, wegen der durchgehenden AU war Urlaubsanspruch klar

Anhörung bei Verdachtskündigung auch im Urlaub? LAG Baden-Württemberg, Urt.v. 12.12.2024 - 12 Sa 25/24 -

- Leitsätze

„1.Soll der Kündigungsgegner vor dem Ausspruch einer beabsichtigten außerordentlichen Arbeitgeberkündigung ***angehört werden***, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf ***im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden.***

2. Sofern sich der Arbeitgeber die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung offenhalten will, ***darf der Arbeitgeber auch in den Fällen einer längeren urlaubsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers von mehr als drei Wochen*** **nicht** beliebig **lang zuwarten**, bis er versucht, mit dem Arbeitnehmer auch während des Urlaubs die erforderliche Sachverhaltsaufklärung durchzuführen. Dies wäre mit dem Normzweck des § 626 Abs. 2 BGB nicht zu vereinbaren. Der Arbeitgeber ist daher in den genannten Fällen nach Kenntnis der Kündigungsvorwürfe gehalten, den Arbeitnehmer zur Wahrung der Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB ***noch im laufenden Urlaub zu kontaktieren, um ihm Gelegenheit zu geben, hinreichend zeitnah zum Kündigungssachverhalt Stellung zu nehmen***. Andernfalls versäumt der Arbeitgeber die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB mit der Folge der Rechtsunwirksamkeit der ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung."

- Revision beim BAG unter 2 AZR 55/25, entschieden am 04.12.25 : Revision Arbeitgeber wird zurückgewiesen, Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor

Anhörung bei Verdachtskündigung auch im Urlaub? LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 12.12.2024 - 12 Sa 25/24 -

- Und wie ist das bei Krankheit?

Rz. 35: „… Für die Fälle einer ***krankheitsbedingten Abwesenheit*** des von der Kündigungsabsicht betroffenen Arbeitnehmers im Betrieb hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, ***dass eine Kontaktaufnahme*** mit dem Arbeitnehmer ***aus Gründen der Rücksichtnahme auf dessen Genesungsprozesses zwar nur begrenzt zulässig sein soll.*** Der Arbeitgeber müsse wegen seiner sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebenden Pflicht auf die Erkrankung des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen und alles unterlassen, was dem Genesungsprozess abträglich sei oder ggf. sogar eine Verschlechterung des Zustands herbeiführen könne (BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 –, Rn. 46). ***Der Arbeitgeber dürfe***, sofern er sich die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung offenhalten will, aber auch im Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers***, nicht beliebig lange zuwarten***, bis er versuche, mit diesem auch während der Arbeitsunfähigkeit die erforderliche Sachverhaltsaufklärung durchzuführen. … Insoweit sei der Arbeitgeber - so das Bundesarbeitsgericht - ***nach einer angemessenen Frist gehalten, mit dem erkrankten Arbeitnehmer Kontakt aufzunehmen, um zu klären, ob dieser gesundheitlich in der Lage sei, an der gebotenen Sachverhaltsaufklärung mitzuwirken***. Diese Anfrage könne der Arbeitgeber, so das Bundesarbeitsgericht, ***mit einer kurzen Erklärungsfrist verbinden*** (BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 –, Rn. 50; zustimmend LAG Düsseldorf 18. Juni 2019 – 3 Sa 1077/18 –, Rn. 43 ff.). … ***Für die Dauer der "angemessenen" Frist***, binnen welcher der Arbeitgeber an den erkrankten Arbeitnehmer zur Klärung seiner Fähigkeit herantreten müsse, an der Aufklärung des möglichen Kündigungssachverhalts mitzuwirken, besteht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ***keine starre Grenze.*** Das Bundesarbeitsgericht verweist insoweit aber auf die Entscheidung vom 27. Juni 2019 (- 2 ABR 2/19 - Rn. 34) ***in welcher ein Zeitraum von drei Wochen für die Kontaktaufnahme mit einer arbeitsunfähig erkrankten Zeugin wegen der Entbindung von einer Vertraulichkeitsvereinbarung noch als ausreichend angesehen*** und nicht beanstandet worden sei (BAG 11. Juni 2020 – 2 AZR 442/19 –, Rn. 51).

Gericht kann auf Antrag hohe Abfindung festsetzen
LAG Köln, Urteil vom 09.07.2025 – 4 SLa 97/25 -

Wo ist das geregelt?

Kündigungsschutzgesetz

„§ 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts, Abfindung des Arbeitnehmers

(1) Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. …

…

§ 10 Höhe der Abfindung

(1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen.

(2) Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen. …

(3) Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 9 Abs. 2), an Geld und Sachbezügen zusteht."

Gericht kann auf Antrag hohe Abfindung festsetzen
LAG Köln, Urteil vom 09.07.2025 – 4 SLa 97/25 -

Fall:

- Sozialwidrige, also unwirksame Kündigung
- Antrag Mitarbeiterin auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Unzumutbarkeit der Fortsetzung gegen Zahlung einer Abfindung
- Trägt Avancen, Nötigungen, Beleidigungen vor wie z.B. "Gaaaaaaanz wichtig. Nichts unter dem Rock anziehen„ als Whatsapp-Nachricht des GF an die MAin
- Oder Sprachnachricht „Morgen Chefin, Morgen schöne Frau, Morgen mein Kopfschmerz, Morgen mein Aspirin, Morgen Dumpfbacke, Morgen Tippex" (wohl Anspielung auf ihre Nagellackfarbe)" – es kämen „Möchtegern-Banker" und sie solle sich „rockmäßig" und dekolteemäßig" etwas anziehen, weil die Herren rote Nägel und High Heels besonders schätzten. Man habe nach ihr gefragt, deshalb müsse er, der GF, die ihretwegen für ihn entstehenden „Kopfschmerzen" „aushalten" etc. etc. etc.

Urteil:

- Auflösung gegen Abfindung iHv rd. 70.000 EUR (2,0 Gehälter/Beschäftigungsjahr)
- 1,0 Faktor sei wegen der klar sozialwidrigen Kündigung gerechtfertigt; weitere 0,5 weil sie grob sozialwidrig sei, und weitere 0,5 wegen Genugtuungsfunktion der Abfindung nach erheblichen psychischen Belastungen
- LAG rechnete genauer als erste Instanz und kam auf 68.153,80 EUR

Zeugnisdatum immer der letzte Arbeitstag? (LAG Köln, Urt. Vom 05.12.2024, 6 SLa 25/24)

Nicht immer, sagt das LAG:

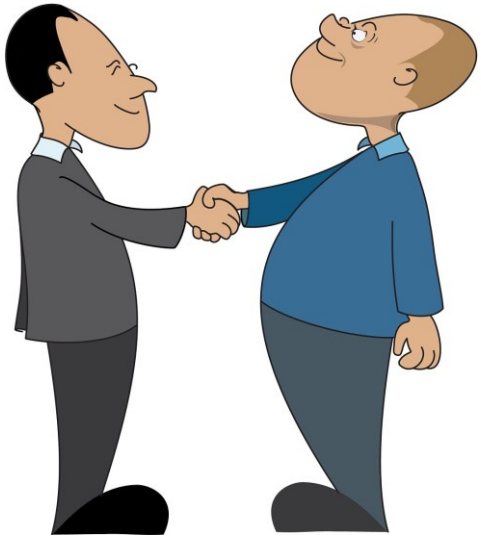
Entscheidung:

_ „Soweit es nicht um die Berichtigung eines bereits erteilten Zeugnisses geht (BAG v. 09.09.1992 - 5 AZR 509/91 -) und soweit es keine abweichenden Vereinbarungen zwischen den Parteien gibt, z.B. zu einem Vorschlagsrecht des Arbeitnehmers (LAG Köln v. 27.03.2020 - 7 Ta 200/19), bleibt es bei dem Grundsatz, dass das Zeugnis das Datum zu tragen hat - und tragen darf - das dem Tag der tatsächlichen Ausfertigung entspricht.“

Diskriminierungsfreies Bezahlen

„Dein männlicher Kollege hat eben besser verhandelt"

– ist das ein Argument für schlechtere Vergütung der Frau bei gleicher Tätigkeit?



Diskriminierungsfreies Bezahlen – wo stehts?

EU-Recht

Art. 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)

„(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher."

Art. 3 Grundgesetz (Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Arbeitsrecht)

„(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden."

Deutsches Entgelttransparenzgesetz

§ 3 Abs. 1

„Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare ***Benachteiligung wegen des Geschlechts*** im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen ***verboten.***"

Diskriminierungsfreies Bezahlen – wo stehts?

Deutsches Entgelttransparenzgesetz

§ 7 Entgeltgleichheitsgebot

„Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts."

Deutsches Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 7 Abs. 1 AGG:

„Beschäftigte ***dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt*** werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt."

§ 1 AGG:

„Ziel des Gesetzes ist, ***Benachteiligungen aus Gründen der Rasse*** oder wegen der ***ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität*** zu ***verhindern oder zu beseitigen***."

Gleiches Gehalt für gleiche Tätigkeit
BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –

„Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt.

Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.

…

Die Klägerin hat deshalb einen Anspruch nach Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege.

Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, ***begründet die Vermutung nach § 22 AGG, dass die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist.***

Der Beklagten ist es nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen. …"

Gleiches Gehalt für gleiche Tätigkeit
BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –

Weder

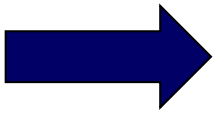
- besseres Verhandlungsgeschick,
- noch Nachfolge auf einer frei werdenden höher vergüteten Stelle

sind ausreichende Begründungen für unterschiedliche Vergütung einer gleichen Tätigkeit.

BAG sagt hierzu:

„Insbesondere kann sich die Beklagte für den Zeitraum von März bis Oktober 2017 nicht mit Erfolg darauf berufen, das höhere Grundentgelt des männlichen Kollegen beruhe nicht auf dem Geschlecht, sondern auf dem Umstand, dass dieser ein höheres Entgelt ausgehandelt habe.

Für den Monat Juli 2018 kann die Beklagte die Vermutung der Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts insbesondere nicht mit der Begründung widerlegen, der Arbeitnehmer sei einer besser vergüteten ausgeschiedenen Arbeitnehmerin nachgefolgt.“ (Pressemitteilung)



Höheres Entgelt und Entschädigung wegen Diskriminierung i.H.v.2.000,-EUR

Gleiches Gehalt für gleiche Tätigkeit (BAG, Urteil vom 23. Oktober 2025 – 8 AZR 300/24 –)

- „Männer und Frauen haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt.
- Klagt eine Arbeitnehmerin auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das eines männlichen Kollegen, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, *regelmäßig die Vermutung*, dass diese Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist.
- *Kann der Arbeitgeber* die aus einem solchen Paarvergleich folgende Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts *nicht widerlegen*, ist er zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, das er dem zum Vergleich herangezogenen Kollegen gezahlt hat. Dies gibt die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vor.." (Pressemitteilung) – an LAG zurückverwiesen

-> Es reicht nur eine Person des anderen Geschlechts mit höherer Vergütung für gleiche Tätigkeit – dann Darlegungs- und Beweislast beim AG, dass es sachlichen Grund gibt ->kann der AG die Behauptung nicht widerlegen, muss der konkrete Nachteil ausgeglichen werden, also uU Zahlung wie Spitzenverdiener und nicht nur entsprechend des Medians

Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (BAG, Urteil vom 26. November 2025 – 5 AZR 118/23 –)

- „Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG)…
- …Die Benachteiligung kann für die Vergangenheit nur dadurch beseitigt werden, dass die Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer individuellen Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter abgesenkt wird. Teilzeitbeschäftigten steht unter dieser Voraussetzung ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge zu, ohne dass den Tarifvertragsparteien zuvor die Möglichkeit zur Korrektur ihrer diskriminierenden Regelung einzuräumen ist….
- …Teilzeitbeschäftigten steht deshalb nach § 612 Abs. 2 BGB iVm. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG der tarifvertragliche Mehrarbeitszuschlag zu, wenn sie ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV überschreiten. ***Das konnte der Senat entscheiden, ohne den Tarifvertragsparteien zuvor Gelegenheit zur Beseitigung der Diskriminierung zu gewähren***. Im Anwendungsbereich unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote ist den Tarifvertragsparteien keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen….“ (Pressemitteilung)

- Da das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen zu der vom Kläger geleisteten Mehrarbeit getroffen hat, hat der Senat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (BAG, Urteil vom 13. November 2025 – 6 AZR 131/25–)

So auch:

- „Den Tarifvertragsparteien ist im Anwendungsbereich unionsrechtlich überformter Diskriminierungsverbote – anders als bei Verletzungen des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG *(dazu Bundesverfassungsgericht vom 11. Dezember 2024 – 1 BvR 1109/21 ua -)* – keine primäre Korrekturmöglichkeit einzuräumen. Art. 3 Abs. 1 GG entfaltet im Unterschied zu unionsrechtlich überformten Diskriminierungsverboten keine Abschreckungsfunktion…." (Pressemitteilung)

- In dem Fall ging es um Benachteiligung befristet Beschäftigter durch einen Tarifvertrag

Befristungsauslauf Benachteiligung von Betriebsräten?
BAG, Urteil vom 18. Juni 2025 – 7 AZR 50/24 -

„***Ein*** nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ***zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch*** dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den ***Betriebsrat*** gewählt worden ist.

- „…die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat keine Unwirksamkeit der Befristung bedingt. ***Eine solche Annahme ist auch durch das Recht der Europäischen Union nicht zwingend vorgegeben***. Das einzelne Betriebsratsmitglied ist durch die Vorschrift des § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wonach es in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden darf, hinreichend geschützt."

Benachteiligt der Arbeitgeber allerdings das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied, indem er diesem ***wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet***, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags als Schadensersatz." (Pressemitteilung)

- Letzteres hat das LAG in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise NICHT angenommen (von 19 Personen haben 16 (auch Betriebsräten, die nicht auf der Gewerkschaftsliste kandidierten) eine Entfristung erhalten. AG hatte vorgetragen, sie sei mit Arbeitsleistung und persönlichem Verhalten nicht so zufrieden gewesen.

Kein kurzfristiger Ersatz von BR-Mitglied erforderlich BAG, Urteil vom 20. Mai 2025 – 1 AZR 35/24

Leitsatz:

„Der Betriebsratsvorsitzende darf regelmäßig annehmen, dass die rechtzeitige Nachladung eines Ersatzmitglieds ***jedenfalls dann nicht mehr (rechtzeitig) möglich ist, wenn ihm die Verhinderung*** eines Betriebsratsmitglieds ***erst im Lauf des Tags der Betriebsratssitzung*** zur Kenntnis gelangt."

Fall:

- Betriebsvereinbarung mit Entgeltkürzung, also negativ für den klagenden AN
- AN bestreitet wirksame Beschlussfassung des BR zu dieser BV, weil für ein am Vormittag für die Nachmittagssitzung absagendes BR-Mitglied nicht durch Ersatzmitglied ersetzt wurde
- LAG gab Klage statt, es habe per Telefon oder Mail Ersatzmitglied geladen werden müssen

BAG sah das anders und lehnte die Klage des AN auf Vergütung nach der früheren, günstigeren BV ab.

(hier ging es um die Genehmigung eines zunächst unwirksamen BR-Beschlusses analog § 184 BGB, und auch bei der Genehmigung war die wirksame Beschlussfassung streitig)

Wann ist eine Probezeit angemessen?
BAG, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24

§ 15 TzBfG

…

(3) Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

Fall:

4 Monate Probezeit bei Befristungsdauer 1 Jahr

Entscheidung:

„*Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit* in einem befristeten Arbeitsverhältnis iSv. § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es *keinen Regelwert*. Vielmehr ist stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen."

-> im Ergebnis hier o.k. und wirksam

aA noch LAG Berlin-Brdbg. : Unverhältnismäßig, weil 25 % (das sei angemessen, also 3 Mo) überschritten.

BAG, Urteil vom 5. Dezember 2024 - 2 AZR 275/23 – Leitsatz: „Die Vereinbarung einer Probezeit, die der Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses entspricht, ist in der Regel unverhältnismäßig."

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei Fragen gerne an:
mail@alexandra-henkel.com

Disclaimer:

Die vorliegende Präsentation stellt keine Rechtsberatung oder ein rechtliches Gutachten dar. Die Geltendmachung und Durchsetzung von Ansprüchen im Zusammenhang mit den in dieser Präsentation genannten Rechtsfragen bedarf einer eingehenden vorherigen Prüfung der individuellen Umstände des Einzelfalles. Jegliche Haftung ist daher ausgeschlossen. Diese Präsentation ist nur für die Teilnehmer der Veranstaltung bestimmt. Sie darf nicht ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Dr. Alexandra Henkel außerhalb der Organisation der Teilnehmer ganz oder auszugsweise vervielfältigt oder weitergeleitet sowie dessen Inhalt kommuniziert werden