



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT

Kündigung

RENTENEINTRITT

Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch, nur weil der Mitarbeiter eine Alters- oder Erwerbsminderungsrente bezieht – So sorgen Sie vor!

Seite 3

MITBESTIMMUNG

Besteht in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat, ist der Kündigungsausspruch vor Abschluss der Betriebsratsanhörung unwirksam

Seite 8

LEISTUNGSMÄNGEL

Arbeitgeber stellt wiederholt Schlechtleistungen einer Mitarbeiterin fest – Änderungskündigung nach 8 Abmahnungen wirksam

Seite 10



„Selbstbeurlaubung müssen Sie nicht hinnehmen“

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Vor-Corona-Jahre waren für die Bundesrepublik geprägt von einem nahezu dauerhaften wirtschaftlichen Aufschwung. Für Sie als Arbeitgeber ging es öfter um die Frage, wie Sie mal wieder einen guten Mitarbeiter ersetzen können, der von selbst gegangen ist.

Ganz anders sieht es derzeit aus: In wirtschaftlich schwierigen Zeiten rückt leider auch für Sie als Arbeitgeber wieder öfter die Kündigung in den Fokus und damit verbunden auch die Frage, welche Mitarbeiter „daran glauben müssen“.

Da hilft es natürlich, dass manch ein Arbeitnehmer sich den Kündigungsgrund gleich selbst schafft, indem er sich z. B. ohne Genehmigung einfach selbst beurlaubt.

Wie Sie in einem solchen Fall reagieren können und was Sie mit Blick auf die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds beachten müssen, erfahren Sie anhand zweier aktueller Leser-Fragen auf **Seite 9** dieser Ausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

RENTENEINTRITT

- 3** Befristete Rente endet: Arbeitnehmer verpasst Neueinstellung beim ehemaligen Arbeitgeber trotz Vereinbarung

HINWEISGEBERSCHUTZ

- 4** Betriebsrat bestimmt nicht bei Einrichtung, aber bei Nutzung der internen Meldestelle für Hinweisgeber mit

PROBEZEITKÜNDIGUNG

- 5** Drohende und schnippische Chatnachrichten sind keine Ausübung eigener Rechte

BETRIEBSVEREINBARUNG

- 6** Betriebsrat kann auf Einhaltung der Regeln pochen

MITBESTIMMUNG

- 7** Kündigung vor Abschluss der Anhörung ist unwirksam

LEISTUNGSMÄNGEL

- 8** Schlechtleistung kann Änderungskündigung rechtfertigen

LESERFRAGEN

- 9** Selbstbeurlaubung durch Mitarbeiter ist wichtiger Kündigungsgrund

Fristlose Kündigung: So halten Sie die 2-Wochen-Frist ein!

TÄTIGKEITSBEREICH

- 10** Versetzung muss vom Direktionsrecht gedeckt sein

IMPRESSUM Arbeitsrecht kompakt: ISSN: 1439-1449, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Internet:** www.vnr.de Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortlicher Redakteur:** Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, GRUENDELPARTNER Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer PartGmbH, Grimmaische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 36 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Arbeitsrecht kompakt“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © Wellnhofer Designs – stock.adobe.com; Seite 3: Anja Götz; Seite 8: MQ-Illustrations – stock.adobe.com

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Befristete Rente endet: Arbeitnehmer verpasst Neueinstellung

Vielen Arbeitgebern ist auch heute nicht bewusst, dass ein Arbeitsverhältnis nicht automatisch mit der Gewährung einer Rente für den jeweiligen Mitarbeiter endet. Haben Sie nicht vorgesorgt, bleiben dann nur noch die (angreifbare) Kündigung oder der Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Im nachfolgenden Beitrag erfahren Sie, wie Sie eine solche Situation vermeiden können.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit 1987 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt u. a. folgende Regelung:

„Das Arbeitsverhältnis endet – ohne dass es einer Kündigung bedarf – mit dem Zeitpunkt, von dem an Sie Altersruhegeld beziehen, spätestens mit dem letzten Arbeitstag des Monats, in dem Sie das gesetzliche Rentenalter erreichen oder in dem Ihnen durch Zustellung des Bescheids eines Sozialversicherungsträgers die Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mitgeteilt wird. Der Rentenbescheid ist der Personalabteilung nach Zugang unverzüglich vorzulegen.“

Seit dem 01.03.2011 wurde dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag hin von der Rentenversicherung eine zunächst bis zum 30.09.2013 befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung gewährt.

Der Arbeitgeber legte dem Arbeitnehmer daraufhin ein Schreiben vor, in welchem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der befristeten Rente festgehalten wird. Zudem sollte ein Wiedereinstellungsanspruch dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer spätestens am Tag nach der rechtskräftig festgestellten Beendigung der Erwerbsminderung dem Arbeitgeber gegenüber ein Arbeitsangebot macht.

Die letzte befristete Rentengewährung endete zum 29.02.2020. Der Antrag des Arbeitnehmers auf Gewährung einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente wurde von der Rentenversicherung abgelehnt.

Der Arbeitnehmer klagte zunächst gegen die Ablehnung vor dem Sozialgericht. Am 27.11.2023 nahm er die Klage zurück, nachdem ein Gutachten seine Erwerbsfähigkeit bestätigte. Am selben Tag informierte er den Arbeitgeber über die erfolgte Klagerücknahme unter Hinweis auf die ihm erteilte Wiedereinstellungszusage. Der Arbeitgeber lehnte eine Wiedereinstellung mit der Begründung ab, der Arbeitnehmer habe sich zu spät bei ihm gemeldet und deswegen den Anspruch auf Wiedereinstellung verwirkt.

lösende Bedingung im Arbeitsvertrag vereinbart, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Zeitpunkt endet, in dem dem Arbeitnehmer durch Zustellung des Bescheids eines Sozialversicherungsträgers die Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mitgeteilt wird.

Der Arbeitnehmer habe mit seinem Antrag hier nur den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber geltend machen wollen. Dieses habe aus oben genannten Gründen jedoch nicht mehr bestanden. Allein die Wiedereinstellungszusage aus 2011 habe ebenfalls nicht ausgereicht, damit ein Arbeitsverhältnis wieder automatisch begründet wird, wenn die Rente endet. Vielmehr hätte der Arbeitnehmer hier erst eine eindeutige Willenserklärung auf die Neubegründung des Arbeitsverhältnisses abgeben müssen. Der Arbeitnehmer habe jedoch diese Frist verpasst (LAG, 07.05.2025, Az. 4 SLa 438/24).

Meine Empfehlung!

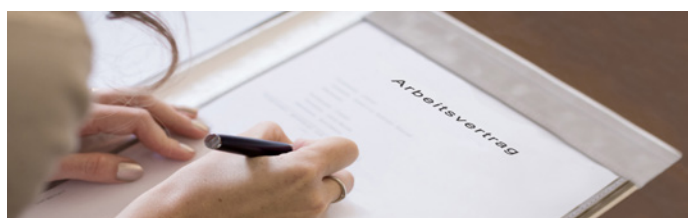
Mit dieser Klausel in Ihren Arbeitsverträgen sind Sie auf der sicheren Seite:

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer erstmals eine Rente wegen Alters – und sei es mit Abschlüssen – beziehen kann; es endet spätestens jedoch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Das Arbeitsverhältnis endet im Übrigen mit Ablauf des Monats, in welchem dem Arbeitnehmer der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die dauernde Erwerbsunfähigkeit zugeht. Das Arbeitsverhältnis ruht von dem Zeitpunkt an, zu dem von einem Rentenversicherungsträger die Erwerbsunfähigkeit auf Zeit festgestellt wird. In beiden unter diesem Absatz aufgeführten Fällen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über den Zugang der entsprechenden Bescheide schriftlich zu unterrichten. Das Recht zur ordentlichen Kündigung wird durch diesen Absatz nicht berührt.

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln bestätigte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien. Das ursprüngliche Arbeitsverhältnis der Parteien habe mit der Gewährung der Erwerbsunfähigkeitsrente und der entsprechenden Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer sein Ende gefunden. Die Parteien hätten als auf-



Betriebsrat bestimmt nicht bei Einrichtung, aber bei Nutzung der internen Meldestelle für Hinweisgeber mit

Am 02.07.2023 trat zum ersten Mal in Deutschland ein Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft. Vorgabe war – wie so oft – eine Richtlinie der Europäischen Union. Die Folge ist ein weitreichender Schutz für Hinweisgeber, wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind. Diese Regelungen haben es vor allem für Sie als Arbeitgeber in sich. Es beginnt mit der Pflicht zur Einrichtung sogenannter Meldestellen.



Der Fall:

Bei einem Arbeitgeber, der ein Senioren- und Pflegeheim mit ca. 480 Mitarbeitern betrieb, musste eine sogenannte interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) eingerichtet werden. Diese wurde in einer weiteren Gesellschaft angesiedelt. Dazu veröffentlichte der Arbeitgeber auf dem internen „QM-Laufwerk“ eine Verfahrensanweisung zum HinSchG.

Der im Unternehmen gebildete Betriebsrat sah sich übergangen. Er machte dem Arbeitgeber gegenüber ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung eines internen Hinweisgebersystems geltend. Der Arbeitgeber sah hier jedoch keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats betroffen, weil eine Pflicht der Mitarbeiter zur Meldung von Verstößen nicht bestehe. Die Bildung der internen Meldestelle betreffe lediglich die Organisation und nicht die Ordnung des Betriebs.

Der Betriebsrat setzte dem Arbeitgeber daraufhin eine Frist zur Beteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bei der Ausgestaltung des internen Meldeweges. Das HinSchG gebe hierfür Gestaltungsspielräume.

Nachdem der Arbeitgeber die Frist verstreichen ließ, zog der Betriebsrat mit seinem Ansinnen vor Gericht.

dem keine zwingenden gesetzlichen Vorgaben ersichtlich. Vielmehr biete das HinSchG für den Arbeitgeber Gestaltungsspielräume (ArbG Zwickau, 19.03.2025, Az. 9 BV 12/24).



Meine Empfehlung!

Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen in der Regel mindestens 50 Beschäftigte, sind Sie zur Einrichtung einer Stelle für interne Meldungen verpflichtet (vgl. § 12 Abs. 1 und 2 HinSchG).

Interne Meldestelle einrichten: Diese Organisationsformen können Sie wählen

Wie Sie diese ausgestalten können, wird dabei insbesondere in § 14 HinSchG konkretisiert. Die interne Meldestelle kann dabei so eingerichtet werden, dass

- eine bei Ihnen beschäftigte Person,
- eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende Arbeitseinheit oder
- ein Dritter mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betraut wird.

ACHTUNG



Betrauen Sie einen Dritten mit den Aufgaben der internen Meldestelle, entbindet Sie das nicht von der Pflicht, selbst Maßnahmen ergreifen zu müssen, um den gemeldeten Verstoß abzustellen!



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Zwickau entschied, dass der Mitbestimmungstatbestand nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zwar teilweise erfüllt sei, jedoch sei im hiesigen Fall der Konzernbetriebsrat und nicht der antragende Betriebsrat zuständig.

Der zuständige Betriebsrat habe zwar kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des „Ob“ einer Einrichtung einer internen Meldestelle. Diese sehe das Gesetz (§ 12 Abs. 1 S. 1 HinSchG) nämlich bereits verpflichtend vor. Zudem bestünde auch kein Beteiligungsrecht mit Blick auf die Ausgestaltung der internen Meldestelle. Insoweit handele es sich um eine mitbestimmungsfreie Organisationsentscheidung des Arbeitgebers.

Das Mitbestimmungsrecht umfasse aber die Nutzung der geschaffenen internen Meldestelle. Soweit ein Mitbestimmungsrecht bei der Nutzung der Meldestelle geltend gemacht wird, betreffe dies das Verhalten der Arbeitnehmer und nicht die Organisation des Betriebs. Hierfür seien zu-

Auswahl der richtigen Personen: Unabhängigkeit und Fachkunde gewährleisten

Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig.

Aber: Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Sie müssen jedoch sicherstellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen. Darüber hinaus müssen Sie dafür sorgen, dass die beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen.

Vergessen Sie nicht: Eine funktionierende interne Meldestelle stärkt das Vertrauen Ihrer Beschäftigten und kann rechtliche Risiken deutlich reduzieren.

Drohende und schnippische Chatnachrichten sind keine Ausübung eigener Rechte

Die Probezeit dient der Erprobung; Kündigungen in der Probezeit unterliegen nur geringen Anforderungen. Umso kreativer werden manche Arbeitnehmer, wenn sie Argumente suchen, um eine Probezeitkündigung anzugreifen. Dabei verwechseln sie auch schon mal Ursache und Wirkung.



Der Fall:

Eine Kanzlei stellte einen jungen Anwalt ein. Noch während seiner Probezeit diskutierte der Junganwalt mit einem Kollegen seiner Kanzlei über das Chatprogramm Teams. Der Junganwalt stellte seinem Kollegen eine fachliche Frage, der Kollege antwortete darauf sachlich. Ohne ersichtlichen Grund reagierte der Junganwalt in dem öffentlich einsehbaren Kanal sehr spöttisch auf die Antwort.

Der Kollege bat den Junganwalt freundlich, aber bestimmt, zukünftig auf seinen Ton zu achten und derart schnippische Antworten zu unterlassen, was andere Mitarbeiter mit einem „Daumen hoch“ markierten. Der Junganwalt erwiderte, der Kollege solle sich zukünftig aus Angelegenheiten, die ihn nichts angehen, heraushalten, und schrieb weiter: „haben wir uns verstanden?“

Der Arbeitgeber sprach kurz danach eine Probezeitkündigung gegen den Junganwalt aus. Der Junganwalt hielt das für eine unzulässige Maßregelung nach seiner Aussage im Chat und ging gegen die Kündigung vor.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz erklärte die Kündigung für wirksam. Diese verstoße insbesondere nicht gegen das Maßregelungsverbot. Danach dürfe der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb bei einer Maßnahme benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Aus Sicht des Gerichts war es nicht der Kollege, der sich falsch verhalten habe, sondern der Junganwalt, der unangemessene und sogar drohende Nachrichten geschrieben hätte (LAG Rheinland-Pfalz, 26.02.2025, Az. 7 SLa 194/24).



Meine Empfehlung!

Die ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses sind die sog. Wartezeit. In dieser Zeit findet der allgemeine Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) noch keine Anwendung. Während dieser Wartezeit ist der Arbeitnehmer lediglich vor einer sitten- oder treuwidrigen Ausübung des Kündigungsrechts des Arbeitgebers geschützt. In dieser Zeit ist das Vertrauen des Arbeitnehmers in den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses

dadurch beschränkt, dass er mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne den Nachweis von Gründen rechnen muss.

Bei Kündigungen innerhalb der Wartezeit erfolgt daher grundsätzlich nur eine Missbrauchskontrolle. Eine solche Kündigung ist nur dann unwirksam, wenn sie Treu und Glauben aus Gründen verletzt, die vom Kündigungsschutzgesetz nicht erfasst sind. Besteht ein irgendwie einleuchtender Grund, ist die Kündigung nicht willkürlich. Ansonsten würde in diesen Fällen der kraft Gesetzes ausgeschlossene Kündigungsschutz doch gewährt.

Überblick: Hier ist eine Kündigung treuwidrig

In folgenden Beispielfällen haben Arbeitsgerichte eine Kündigung wegen Treuwidrigkeit aufgehoben:

- Eine Kündigung erfolgt wegen Heirat des Arbeitnehmers mit einer Ausländerin.
- Eine Kündigung erfolgt allein aufgrund persönlicher sexueller Präferenzen des Arbeitnehmers (z. B. Homosexualität).
- Eine Kündigung erfolgt, weil der Mitarbeiter einer Gewerkschaft angehört.

Vorsicht vor verbotener Maßregelung

Eine weitere Regelung, die eine Kündigung auch während der Wartezeit zu Fall bringen kann, ist das sogenannte Maßregelungsverbot des § 612a BGB.

Dieses besagt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb bei einer Maßnahme benachteiligen darf, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Diese Regelung soll den Arbeitnehmer in seiner freien Willensfreiheit bei der Entscheidung darüber schützen, ob er ein Recht ausübt oder nicht.

Stellt eine Kündigung eine Reaktion auf eine zulässige Rechtsausübung dar, ist sie unwirksam. In den folgenden Maßnahmen haben Arbeitsgerichte bereits eine verbotene Maßregelung gesehen, von der Sie als Arbeitgeber in der betrieblichen Praxis Abstand nehmen sollten:

- Kündigung, weil der Arbeitnehmer (berechtigte) Lohnansprüche eingeklagt hat,
- Kündigung, weil der Arbeitnehmer die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte verlangt hat,
- Nichtzahlung einer freiwilligen Gratifikation oder Nichtzuteilung von Überstunden wegen Weigerung des Arbeitnehmers, einer Änderung des Arbeitsvertrags zuzustimmen,
- Kündigung wegen eines gestellten Teilzeitantrags.



Betriebsrat kann auf Einhaltung der Regeln pochen

Ein wesentlicher Vorteil von Verhandlungen mit einem Betriebsrat ist für Sie als Arbeitgeber die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Dies erspart zahlreiche individuelle Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern und führt zu einheitlichen Arbeitsbedingungen im Betrieb. Ärgerlich ist es aber dann, wenn Streit mit dem Betriebsrat über den Inhalt und die Auslegung der Vereinbarungen entsteht.



Der Fall:

Zwei Arbeitgeber betreiben einen Gemeinschaftsbetrieb, für den ein Betriebsrat gebildet worden ist. Im Dezember 2015 wurde zwischen den Arbeitgebern und dem Betriebsrat eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur Zeiterfassung, gleitenden Arbeitszeit und zu Mehrarbeit geschlossen. Für Mitarbeiter, die an der elektronischen Zeiterfassung teilnehmen, wurde danach ein Arbeitszeitkonto geführt. Es bestanden ausdrückliche Regelungen zur Zeiterfassung und Ermittlung des Zeitguthabens einschließlich von Mehrarbeit.

Darüber hinaus konnten die Mitarbeiter die Auszahlung von Guthaben einmal jährlich zum Jahresende verlangen. Für Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit war die Führung von Zeiterfassungsblättern mit dem Auf- und Abbau von Gleitstunden vorgesehen. Zwischen den Betriebsräten und den Arbeitgebern entstand Streit darüber, ob auch Mitarbeiter für positive Gleitstunden eine finanzielle Abgeltung einmal jährlich verlangen können. Die Arbeitgeber lehnten dies ab, da für diese Mitarbeiter keine elektronischen Arbeitszeitkonten geführt würden. Zudem seien die Betriebsräte nicht befugt, Arbeitnehmerinteressen im Klagewege geltend zu machen.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen gab dem Betriebsrat recht. Nach Auslegung der Regelungen der Betriebsvereinbarung könnten auch die Arbeitnehmer mit Vertrauensarbeitszeit den Ausgleich von positiven Arbeitszeitguthaben verlangen.

Für diese werde kein elektronisches Arbeitszeitkonto geführt. Allerdings sehe die Betriebsvereinbarung vor, dass diese schriftliche Arbeitszeitkonten selbst führen. Insoweit könne auch ein positiver Saldo bei der Vertrauensarbeitszeit entstehen.

Eine Beschränkung der finanziellen Ausgleichsmöglichkeit allein auf elektronisch geführte Arbeitszeitkonten sei der Betriebsvereinbarung nicht zu entnehmen. Die Frage der Auslegung und Durchführung der Rahmenbetriebsvereinbarung könne ein Betriebsrat gerichtlich klären lassen. Es würden gerade keine Zahlungen an einzelne Mitarbeiter geltend gemacht (LAG Hessen, 03.03.2025, Az. 16 TaBV 105/24).



Meine Empfehlung!

Ihr Betriebsrat kann in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nicht nur seine gesetzliche Beteiligung verlangen. Haben Sie mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, dann müssen Sie diese auch durchführen (§ 77 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz). Halten Sie sich nicht an die Betriebsvereinbarung, dann kann Ihr Betriebsrat Sie mithilfe des Arbeitsgerichts zur Einhaltung der vereinbarten Bestimmungen zwingen.

ACHTUNG



Doch Ihre Pflichten gehen noch weiter: Sie müssen jede Betriebsvereinbarung auf deren Einhaltung überwachen. Stellen Sie Verstöße fest, sind Sie verpflichtet, die betreffenden Arbeitnehmer, ggf. unter Verwendung arbeitsrechtlicher Sanktionen, zur Einhaltung der Betriebsvereinbarung anzuhalten. Sie können sich also nicht aus der Affäre ziehen, indem Sie darlegen, Sie hätten den Verstoß gegen die Regelungen der Betriebsvereinbarung nicht angeordnet.

Der Betriebsrat kann allerdings nicht die Durchsetzung individueller Ansprüche Ihrer Arbeitnehmer verlangen. Immerhin tragen Sie als Kosten der Betriebsratstätigkeit auch die Kosten des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens. Daher soll Ihr Betriebsrat nicht auf Ihre Kosten Arbeitnehmeransprüche geltend machen können.

In folgenden Fällen besteht daher kein Durchführungsanspruch Ihres Betriebsrats:

- Durchführung einer Betriebsvereinbarung über Weihnachtsgeldzahlungen,
- Durchführung eines Sozialplans, soweit es um Abfindungsansprüche geht,
- Durchführung einer Betriebsvereinbarung über den Zeitpunkt der Auszahlung des Arbeitsentgelts.

Durchsetzungspflicht: Das ist wichtig

Folgende Punkte sollten Sie bei einer Betriebsvereinbarung immer auf dem Schirm haben.

- Sie sind zur Durchsetzung und Überwachung von Betriebsvereinbarungen verpflichtet.
- Bei der Feststellung von Verstößen durch einzelne Arbeitnehmer müssen Sie einschreiten.
- Wenn Sie bei groben Verstößen gegen eine Betriebsvereinbarung nichts unternehmen, kann Ihr Betriebsrat die Einhaltung der Vereinbarung arbeitsgerichtlich erzwingen.

Kündigung vor Abschluss der Anhörung ist unwirksam

Die Betriebsratsanhörung ist grundsätzlich vor jeder Kündigung erforderlich. Unabhängig von der Frage der Kündigungsgründe kann ein formeller Fehler bei der Betriebsratsanhörung zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Dies gilt insbesondere dann, wenn die geltenden Anhörungsfristen nicht eingehalten werden. Handeln Sie hier vorschnell, kann dies erheblichen Schaden verursachen. Das gilt vor allem dann, wenn Sie bei einer unwirksamen Kündigung das komplette Verfahren noch einmal durchlaufen müssen.



Der Fall:

Ein Arbeitgeber der Papierindustrie beabsichtigte eine Betriebsänderung und den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen. Er unterrichtete hierüber den Betriebsrat im November 2023. Im Dezember 2023 wurde ein Interessenausgleich sowie ein Sozialplan geschlossen. Am 12.12.2023 übersandte der Arbeitgeber eine Massenentlassungsanzeige für 48 beabsichtigte Kündigungen an die Agentur für Arbeit. Mit Schreiben vom 18.12.2023 leitete er die Betriebsratsanhörung ein. Der Betriebsrat widersprach mit Schreiben vom 27.12.2023 (vormittags) allen Kündigungen.

Der Arbeitgeber kündigte noch am gleichen Tag den Mitarbeitern und stellte die Kündigungen sofort durch Boten zu. Am Nachmittag des 27.12.2023 gingen einzelne Widerspruchsschreiben des Betriebsrats für jeden gekündigten Mitarbeiter beim Arbeitgeber ein. Eine Arbeitnehmerin klagte und machte geltend, dass keine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung erfolgt sei. Die Kündigung sei bereits vor Eingang des Widerspruchsschreibens des Betriebsrats ausgesprochen worden. Der Arbeitgeber war der Auffassung, die Betriebsratsanhörung sei bereits aufgrund des ersten Schreibens des Betriebsrats abgeschlossen gewesen.

Fehler, führt dies zur Unwirksamkeit der Kündigung, und zwar auch dann, wenn Sie für Ihre Kündigung gute Gründe hatten. Die Fehler bei der Anhörung sind eine der Hauptursachen für Niederlagen vor dem Arbeitsgericht. Es kommt für die Betriebsratsanhörung nicht darauf an, ob das Kündigungsschutzgesetz gilt. Sie müssen den Betriebsrat vor jeder Kündigung anhören. Das gilt daher auch bei einer Kündigung in der Probezeit.

TIPP



Aus Beweisgründen empfiehlt sich in jedem Fall eine schriftliche Anhörung des Betriebsrats. Neben Ihnen als Arbeitgeber ist auch jeder Kündigungsberechtigte in Ihrem Unternehmen zu dieser Anhörung berechtigt. Führt ein nicht Kündigungsberechtigter die Anhörung durch, sollte er zuvor von einem Kündigungsberechtigten oder von Ihnen als Arbeitgeber dazu autorisiert werden. Stellen Sie eine Vollmacht aus und legen Sie diese im Original dem Anhörungsschreiben bei.

Die Anhörung des Betriebsrats müssen Sie auf jeden Fall vor Ausspruch der Kündigung durchführen. **Es gibt keine Möglichkeit, eine Anhörung „nachzuholen“.** Das Anhörungsverfahren muss deshalb regelmäßig entweder durch abschließende Stellungnahme des Betriebsrats oder Ablauf der Anhörungsfrist abgeschlossen sein, ehe Sie die Kündigung erklären. Vor dem Ausspruch einer ordentlichen Kündigung ist eine Anhörungsfrist von einer Woche und vor einer außerordentlichen Kündigung von drei Tagen vorgesehen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zu Ihrer ordentlichen Kündigung als erteilt.

Kündigung vor Ablauf der Anhörungsfrist

Vor Ablauf der Anhörungsfrist können Sie nur dann kündigen, wenn eine vorfristige Äußerung des Betriebsrats vorliegt, die das Anhörungsverfahren beendet. Davon können Sie ausgehen, wenn

- der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich und vorbehaltlos zustimmt.
- der Betriebsrat erklärt, von einer Äußerung zur Kündigungsabsicht abzusehen.
- der Betriebsrat ausdrücklich erklärt, dass die Stellungnahme / der Widerspruch zur Kündigung die abschließende Stellungnahme darstellt.

Fehlt es an sicheren Anhaltspunkten, sollten Sie beim Betriebsratsvorsitzenden nachfragen und um entsprechende Klarstellung bitten. Auf dessen Erklärung dürfen Sie sich verlassen.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln folgte der Argumentation des Arbeitgebers nicht. Die Kündigung sei vor Ablauf der dem Betriebsrat nach § 102 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz eingeräumten Wochenfrist erklärt worden und daher unwirksam. Zuvor sei keine das Anhörungsverfahren abschließende Stellungnahme abgegeben worden.

So müsse der Betriebsrat zwar nicht mit seiner Äußerung bis zum Fristablauf warten. Eine Verkürzung der Anhörungsfrist komme jedoch nur dann in Betracht, wenn der Äußerung des Betriebsrats unzweifelhaft entnommen werden könne, dass es sich um eine abschließende Stellungnahme handele. Dies sei hier nicht der Fall gewesen (LAG Köln, 26.02.2025, Az. 4 SLa 400/24).



Meine Empfehlung!

Die Anhörung des Betriebsrats vor einer Kündigung ist Wirksamkeitsvoraussetzung für Ihre Kündigung. Unterläuft Ihnen hier ein



Schlechtleistung kann Änderungskündigung rechtfertigen

Arbeitnehmer, die nur Dienst nach Vorschrift leisten, sind schwer greifbar. Das Maß ist jedoch spätestens dann voll, wenn die Arbeitsleistung nur noch als Schlechtleistung aufgefasst werden kann. Hier können Sie einschreiten und auch arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur Kündigung ergreifen. Die Schwierigkeit liegt zumeist darin, dem Mitarbeiter die Schlechtleistung konkret nachweisen zu können.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war seit Juni 2011 in einem Ministerium als Referentin tätig. Sie verfügte über einen Masterabschluss in „Internationale Beziehungen und Entwicklungspolitik“ sowie einen Bachelor in Kulturwissenschaften und erhielt eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 14 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst. Ab September 2019 war das Arbeitsverhältnis belastet. Der Arbeitgeber stellte wiederholte Schlechtleistungen in der Arbeitsweise und im Kommunikationsverhalten der Mitarbeiterin fest. Er erteilte insgesamt acht Abmahnungen. Schließlich sprach er eine verhaltensbedingte Änderungskündigung aus.

Die Leistungen der Arbeitnehmerin entsprächen nicht den Anforderungen an eine Beschäftigung mit der Entgeltgruppe 14. Allerdings wurde ihr eine Weiterbeschäftigung mit einer Tätigkeit nach der Entgeltgruppe 12 angeboten. Diesem Anforderungsprofil könne die Arbeitnehmerin gerecht werden und die auftretenden Defizite würden sich nicht mehr niederschlagen. Die Arbeitnehmerin nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an und beantragte die gerichtliche Überprüfung der sozialen Rechtfertigung. Sie war der Auffassung, dass ihr keine Pflichtverletzung vorgeworfen werden könne.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hielt die Änderungskündigung für wirksam. Die Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial gerechtfertigt, weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen aufgrund des Verhaltens der Klägerin nicht zugemutet werden könne. Insbesondere sei die Änderung geeignet und erforderlich, um weitere Vertragsstörungen zu vermeiden. Die Arbeitnehmerin sei vor Ausspruch der Änderungskündigung mehrfach einschlägig abgemahnt worden. Ihre Arbeitsweise entsprach nicht den Anforderungen an die Entgeltgruppe 14. Der Arbeitgeber habe hier das mildere Mittel der Zuordnung einer anderen Tätigkeit gewählt, statt eine Beendigungskündigung auszusprechen (LAG Köln, 18.02.2025, Az. 7 Sa 558/23).



Meine Empfehlung!

Von Ihren Mitarbeitern dürfen Sie als Arbeitgeber berechtigterweise erwarten, dass diese ihre individuelle Leistungsfähigkeit voll

ausschöpfen. Ein Arbeitnehmer muss seine Tätigkeiten konzentriert und sorgfältig verrichten. Er darf nicht schlechter arbeiten, als es ihm bei angemessener Anstrengung seiner körperlichen und geistigen Kräfte dauerhaft ohne Gesundheitsgefährdung möglich ist. Allein der Umstand, dass ein Arbeitnehmer schlechter als der Durchschnitt seiner Kollegen arbeitet, genügt für eine verhaltensbedingte Kündigung aber nicht. Vielmehr muss eine nicht mehr tolerierbare Minderleistung vorliegen. Dies wird von der Rechtsprechung erst dann angenommen, wenn die Leistung des Arbeitnehmers die betriebsübliche Arbeitsleistung um mindestens 40 bis 50 Prozent unterschreitet.

Liegt eine solche Schlechtleistung vor, sollten Sie die Abweichungen von der Norm genau dokumentieren. Erfassen Sie die einzelnen Leistungsmängel so konkret wie möglich, und zwar unter Aufzeigen der jeweiligen Pflichtwidrigkeiten sowie unter Darlegung der einzelnen Fehler. Pauschale Werturteile über die von einem Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung genügen nicht. Zudem sollten Sie in einem Mitarbeitergespräch die Ursachen und mögliche Verbesserungen erörtern. Liegt ein steuerbares Verhalten vor, müssen Sie den Arbeitnehmer zunächst abmahnen. Erst wenn die Abmahnung keine Wirkung zeigt, steht Ihnen der Weg zur ordentlichen Kündigung offen.



Checkliste: Kündigung bei Schlechtleistung

Können Sie die folgenden Fragen alle mit „Ja“ beantworten, sind Sie zur ordentlichen Kündigung berechtigt:

	JA	NEIN
Weicht die Leistung des Arbeitnehmers erheblich (mindestens 40 – 50 Prozent) vom Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmer ab?	☐	☐
Haben Sie das steuerbare Verhalten des Arbeitnehmers bereits abgemahnt und verspricht eine weitere Abmahnung keinen Erfolg?	☐	☐
Hat sich die Schlechtleistung bereits auf den Betriebsablauf ausgewirkt?	☐	☐
Bestehen keine milderen Möglichkeiten?	☐	☐



Selbstbeurlaubung durch Mitarbeiter ist wichtiger Kündigungsgrund

FRAGE



Wir beschäftigen einen Wirtschaftsingenieur. Nachdem wir seinen Urlaub von einer Woche nicht genehmigen konnten, ließ er sich diesen trotzdem einfach eintragen und erschien dementsprechend nicht zur Arbeit. Gleichzeitig war bereits ein Kollege im Urlaub, der ihn sonst vertritt. Daraufhin haben wir das Arbeitsverhältnis mit dem Ingenieur fristlos gekündigt. Er klagt nunmehr dagegen und meint, dass es sich um keinen wichtigen Kündigungsgrund handeln würde. Wie schätzen Sie das ein?

Im Ergebnis kommt es – wie bei jeder fristlosen Kündigung – auf die Interessenabwägung an. Hierbei werden sämtliche Umstände, z. B. Hintergründe des Handelns, aber vor allem auch soziale Aspekte des (ehemaligen) Mitarbeiters sowie dessen Verhalten mit einbezogen.

So gehen Sie bei Selbstfreistellung vor

Bleibt Ihr Mitarbeiter ohne Grund der Arbeit fern, sollten Sie Schritt für Schritt folgende Punkte prüfen:

1. Ist Ihr Mitarbeiter evtl. berechtigt, der Arbeit fernzubleiben (z. B. bei Arbeitsverhinderung wegen kurzzeitiger Pflege eines nahen Angehörigen oder der Erkrankung des Kindes)?
2. Hat der Arbeitnehmer Ihnen seine Arbeitsverhinderung unverzüglich mitgeteilt? (Andernfalls können Sie dieses Unterlassen mit Ermahnung/Abmahnung sanktionieren.)
3. Kommt gegebenenfalls zunächst eine Ermahnung oder Abmahnung in Betracht? Kündigt Ihr Mitarbeiter das unberechtigte Fernbleiben an, können Sie ihn gleich abmahnen und die fristlose Kündigung androhen.
4. Liegt eine nachhaltige und bewusste Arbeitsverweigerung vor (etwa über Tage trotz Arbeitsaufforderung)? Dann können Sie sofort eine fristlose Kündigung aussprechen.

ANTWORT



Eine Selbstbeurlaubung stellt grundsätzlich einen wichtigen Grund dar, der eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Das Arbeitsverhältnis besteht im Kern im Austausch aus (Arbeits-) Leistung gegen Bezahlung. Ein Arbeitnehmer, der eigenmächtig eine Freistellung von seiner Leistungspflicht vornimmt, verletzt die Grundsätze dieses Austauschverhältnisses. Die Arbeitsgerichte halten für Fälle der Selbstbeurlaubung eine fristlose Kündigung für möglich, und zwar sogar ohne vorhergehende Abmahnung!

Fristlose Kündigung: So halten Sie die 2-Wochen-Frist ein!

FRAGE



Wir haben ggü. einem Mitglied des Betriebsrats fristlos gekündigt. Vor Ausspruch der Kündigung haben wir den Betriebsrat unterrichtet und dessen Zustimmung beantragt. Der Betriebsrat verweigerte jedoch seine Zustimmung, weshalb wir vor dem Arbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung beantragten. Nach Zustimmungsersetzung haben wir dann das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt. Der Arbeitnehmer stellt sich jetzt auf den Standpunkt, dass die Kündigung unwirksam sei, weil wir die Zwei-Wochenfrist nicht eingehalten hätten. Kann das sein? Wie soll man diese knappe Frist überhaupt einhalten?

nicht. Aber: Die Kündigung muss **sofort** nach rechtskräftiger Zustimmung durch das Gericht ausgesprochen werden!

2-Wochen-Frist: Diese Punkte sind wichtig

- Die Frist beginnt, sobald Sie die maßgeblichen Umstände für die Kündigung kennen oder einen konkreten Verdacht haben.
- Während der Zeit, die Sie für die Sachverhaltsaufklärung benötigen, ist die Frist gehemmt.
- Die Kündigung muss dem Mitarbeiter in der 2-Wochen-Frist zugehen.
- Sie sollten spätestens am 10. Tag das Verfahren zur Anhörung des Betriebsrats einleiten, damit er seine 3-Tages-Frist ausschöpfen kann.
- Die Zustimmung einer Behörde, muss innerhalb der 2-Wochen-Frist beantragt werden.

ANTWORT



Für die Einhaltung der 2-Wochen-Frist gem. § 626 Abs. 2 BGB ist entscheidend, dass der Arbeitgeber innerhalb der Frist die Zustimmung des Betriebsrats beim Arbeitsgericht beantragt und die Kündigung unverzüglich nach einer Entscheidung erfolgt. Der Antrag muss innerhalb der Frist erfolgen; die Kündigung dagegen

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen? Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Versetzung muss vom Direktionsrecht gedeckt sein

Als Arbeitgeber weisen Sie Ihren Mitarbeitern die Arbeit zu. Dies gilt sowohl in zeitlicher, örtlicher als auch inhaltlicher Hinsicht. Doch dieses Direktionsrecht hat Grenzen. Insbesondere können Sie damit nicht einseitig die Regelungen des Arbeitsvertrages außer Kraft setzen. Im schlimmsten Fall bleibt Ihnen dann nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung, wenn der Arbeitnehmer nicht freiwillig den Änderungen der Arbeitsvertragsbedingungen zustimmt.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit Dezember 1996 zunächst als Werkstudent und später als Projektmanager in Vollzeit tätig. Der Arbeitgeber beabsichtigte einen erheblichen Personalabbau und teilte die Arbeitnehmer in nichtbetroffene, teilbetroffene und vollbetroffene Mitarbeiter ein. Teilbetroffene Mitarbeiter, zu denen auch der Arbeitnehmer gehörte, wurden in ein Coaching und Consulting Center versetzt, das Entwicklungsmöglichkeiten identifizieren und eine Vermittlung in andere Beschäftigungsoptionen unterstützen sollte. Die Arbeitnehmer waren zur Teilnahme an den Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten verpflichtet. Hiermit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Er klagte gegen die Versetzung. Er werde im Coaching und Consulting Center nicht mehr vertragsgemäß beschäftigt. Dieses stelle nur ein Personalabbauinstrument dar.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Bonn gab dem Arbeitnehmer recht. Die Versetzung sei unwirksam und nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Bei den Tätigkeiten im Coaching und Consulting Center handele es sich nicht um gleichwertige Tätigkeiten. Eine projektbezogene Tätigkeit finde dort nicht statt. Die Vermittlung und Beratung sei keine Beschäftigung. Eine Ausweitung des Direktionsrechts des Arbeitgebers durch einen abgeschlossenen Interessenausgleich sei nicht möglich. Dies würde insbesondere den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes widersprechen (ArbG Bonn, 26.02.2025, Az. 4 Ca 1922/24).

sich aber mit einer umfassenden Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag den flexiblen Personaleinsatz erhalten.

Nehmen Sie im Wege des Weisungsrechts eine Versetzung vor, muss diese Entscheidung „billigem Ermessen“ entsprechen. Das bedeutet insbesondere, dass Sie zuvor eine Abwägung Ihrer Interessen gegen die Ihres Mitarbeiters vornehmen müssen. Hierzu müssen Sie zunächst die konkreten Umstände der jeweiligen betroffenen Arbeitnehmer ermitteln und erfassen. Bei pauschalisierten Abwägungen reagieren die Arbeitsgerichte nämlich allergisch. Haben Sie die Möglichkeit, dass nur einige Arbeitnehmer von den Versetzungen betroffen werden, müssen Sie im Rahmen der Interessenabwägung auch noch eine Auswahl vornehmen. Versetzt werden muss letztendlich derjenige, der am wenigsten schutzwürdig ist. Bei einer Änderung des Arbeitsorts sollten Sie z. B. folgende Punkte abwägen:

- soziale Bindung des Arbeitnehmers an den Arbeitsort (z. B. Pflege naher Angehöriger),
- finanzielle Belastung des Arbeitnehmers durch den Wechsel des Arbeitsorts,
- Umfang der Pendelzeiten,
- besondere dienstliche Gründe für die Versetzung des betroffenen Mitarbeiters, z. B. benötigte Erfahrungen und Qualifikationen.

Musterformulierung: Flexible Arbeitsaufgabe

Wollen Sie sich Ihr Direktionsrecht hinsichtlich der Art der Tätigkeit möglichst offen halten, sollten Sie sich die Zuweisung anderer Tätigkeiten im Arbeitsvertrag ausdrücklich vorbehalten. Anderenfalls kann sich der Arbeitnehmer darauf berufen, dass er die neue Arbeitsaufgabe nicht erfüllen muss. Streit ist dann vorprogrammiert. Mit folgender Musterformulierung sichern Sie sich einen flexiblen Arbeitseinsatz Ihrer Mitarbeiter:



Meine Empfehlung!

Mithilfe Ihres Direktionsrechts können Sie vor allem folgende Bereiche rechtsverbindlich näher regeln (§ 106 Gewerbeordnung): Art und Ort der Arbeit, Zeit der Arbeitsleistung, Qualität der Arbeit und Ordnungsverhalten im Betrieb. Die Grenzen werden aber durch den Arbeitsvertrag gezogen. Je detaillierter Sie hier Arbeits-tätigkeit, -ort bzw. -zeit festgelegt haben, desto enger ist Ihr Rahmen für einseitige Anordnungen.

Bei einer festen Vereinbarung müssen Sie mit dem Arbeitnehmer eine einvernehmliche Lösung finden. Ist dies nicht möglich, bleibt nur der Weg über eine Änderungskündigung. Selbst bei einer starren Vereinbarung der Tätigkeit oder des Arbeitsorts können Sie

§ (...) Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird als ... mit vorerst folgenden Hauptaufgaben eingestellt: ...
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen, soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entspricht und diesem zumutbar ist.
3. Dieser Vorbehalt wird auch durch eine lang andauernde Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten nicht gegenstandslos.

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Arbeitsrecht kompakt“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Arbeitszeitbetrug

Mitarbeiter geht während Arbeitszeit Nebentätigkeit nach: Fristlose Kündigung gerechtfertigt

Arbeitszeugnis

Arbeitgeber darf Ermittlungen wegen Besitzes kinderpornographischen Materials erwähnen





Geben Sie's zu,
googeln hat
nicht geholfen ...

... aber in unserem Onlinebereich
finden Sie die Antwort!

 personalwissen.de

