



# ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

## KOMPAKT

### TOP-THEMA LEIHARBEIT

Zeitarbeit ist für viele Unternehmen das Mittel der Wahl für flexiblen Personaleinsatz oder dringend benötigte Fachkräfte. Doch bevor Sie Leiharbeiter in Ihrem Betrieb einsetzen, gilt es einige Punkte zu beachten, um Haftungsfallen sicher zu umgehen. Seite 6–7

### URLAUB

Die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs kann auch in einem gerichtlichen Vergleich nicht im Voraus ausgeschlossen werden

Seite 3

### ARBEITSZEITBETRUG

Mitarbeiter geht während Arbeitszeit einer ebenfalls honorierten Nebentätigkeit nach: fristlose Kündigung gerechtfertigt

Seite 4

### ARBEITSZEUGNIS

Arbeitgeber darf Ermittlungsverfahren wegen Besitzes kinderpornografischen Materials im Arbeitszeugnis des Mitarbeiters erwähnen

Seite 5



## „Zeitarbeit: Trotz Regulierung interessant“

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Arbeitswelt verändert sich rasant: Schwankende Auftragslagen, Fachkräftemangel und der steigende Bedarf an Flexibilität stellen Ihr Unternehmen tagtäglich vor neue Herausforderungen. Zeitarbeit – oder Arbeitnehmerüberlassung – kann hier ein entscheidender Erfolgsfaktor sein. Rund 2 % der Arbeitnehmer in Deutschland sind als Leiharbeiter beschäftigt. Trotz starker gesetzlicher Reglementierung ist Zeitarbeit inzwischen ein fester Bestandteil unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Sie müssen keine neuen Mitarbeiter einstellen, um Arbeits Spitzen abzudecken, sondern bleiben in allen konjunkturellen Lagen flexibel. Auch spezialisierte Fachkräfte, die Sie so schnell nicht finden, stehen Ihnen als Leiharbeiter kurzfristig zur Verfügung. Trotz aller Vorteile ist Zeitarbeit kein Selbstläufer. Die gesetzlichen Vorgaben sind komplex und Verstöße können teuer werden. Im aktuellen Top-Thema ab **Seite 6** zeige ich Ihnen deshalb, welche Besonderheiten beim Einsatz von Leiharbeitnehmern gelten und wie Sie arbeitsrechtliche Fallstricke in Ihrem Betrieb sicher vermeiden.

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

### URLAUBSANSPRUCH

- 3** Arbeitnehmer kann auf Mindesturlaub auch in einem gerichtlichen Vergleich nicht verzichten

### ARBEITSZEITBETRUG

- 4** Mitarbeiter geht während Arbeitszeit separat honorierter Nebentätigkeit nach: fristlose Kündigung gerechtfertigt

### ARBEITSZEUGNIS

- 5** Arbeitgeber darf Ermittlungsverfahren wegen Besitzes kinderpornografischen Materials erwähnen

### EINSATZ VON LEIHARBEITNEHMERN

- 6–7** So können Sie Zeitarbeit in Ihrem Betrieb erfolgreich als Flexibilisierungsinstrument nutzen

### PROBEZEITKÜNDIGUNG

- 8** Arbeitgeber durfte sich von verunfalltem Mitarbeiter trennen

### LESERFRAGEN

- 9** Überstunden: Für Ausgleichspflicht genügt schon Ihre Duldung!
- Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung: keine anlasslose Hinweispflicht

### ANNAHMEVERZUGSLOHN

- 10** Arbeitnehmerin muss sich nicht genutztes deutlich geringeres Arbeitsangebot nicht anrechnen lassen

**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, Grimmische 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 © Midnight Studio – stock.adobe.com, Seite 9 © Piai – stock.adobe.com

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

# Arbeitnehmer kann auf Mindesturlaub nicht verzichten

Das Arbeitsrecht in Deutschland ist vor allem Arbeitnehmerschutzrecht. Das trifft beispielsweise auch auf den gesetzlichen Mindesturlaub zu. Das Gesetz regelt hier nicht nur den immer geltenden Mindesturlaubsanspruch, sondern auch, dass davon nicht zuungunsten von Arbeitnehmern abgewichen werden darf.

## Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber bis zum 30.04.2023 als Betriebsleiter beschäftigt. Im Jahr 2023 war er von Beginn an bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und deshalb nicht in der Lage, seinen Urlaub aus diesem Jahr in Anspruch zu nehmen.

Am 31.03.2023 vereinbarten beide Seiten im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 10.000 € durch arbeitgeberseitige Kündigung zum 30.04.2023 endet. Ziffer 7 des Vergleichs lautete: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“

Die Anwältin des Mitarbeiters wies zwar zuvor darauf hin, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam verzichtet werden könne, erklärte sich später aber unter Hinweis auf die geäußerten rechtlichen Bedenken gleichwohl mit dem Vergleich einverstanden.

Der Arbeitnehmer klagte nun gegen den ehemaligen Arbeitgeber darauf, die noch offenen 7 Tage gesetzlichen Mindesturlaub aus dem Jahr 2023 mit einem Betrag von 1.615,11 € abzugelten. Der im gerichtlichen Vergleich geregelte Verzicht auf den unabdingbaren Mindesturlaub sei unwirksam.

## Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah es genauso. Der Arbeitnehmer habe nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) einen Anspruch auf Abgeltung seines nicht erfüllten gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023. Der Urlaubsanspruch sei nicht durch den gerichtlichen Vergleich vom 31.03.2023 erloschen.

Die Vereinbarung, Urlaubsansprüche seien in natura gewährt, sei als unwirksam anzusehen, soweit sie den Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs regeln sollte.

Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig – mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs dürfe im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Dies gelte selbst dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung regelt, bereits feststeht,

dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr in Anspruch nehmen kann.

Der Einwand des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer sei es nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit des Ausschlussausschlusses zu berufen, blieb erfolglos. Der Arbeitgeber habe insoweit nicht auf den Bestand einer offensichtlich rechtswidrigen Regelung vertrauen dürfen (BAG, 03.06.2025, Az. 9 AZR 104/24).

## Meine Empfehlung!

Nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG darf von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Die Vorschrift soll sicherstellen, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub im laufenden Arbeitsverhältnis gewahrt bleibt. Ferner sichert die Bestimmung den Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

## ACHTUNG

Eine Ausnahme davon gilt für § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG, wonach dem Arbeitnehmer ein zusammenhängender Urlaub von mindestens 12 Werktagen zu gewähren ist. Von dieser Regelung darf auch zulasten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

## Auf Urlaubsabgeltungsanspruch darf nur nach Beendigung verzichtet werden

Kann der Urlaub vom Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, ist er abzugelten. Das heißt, er wandelt sich in einen Geldanspruch um. Auf diesen Anspruch dürfte der (ehemalige) Arbeitnehmer verzichten. Voraussetzung ist jedoch, dass der Verzicht erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt!

## ACHTUNG

Es reicht dabei gerade nicht, dass auf den Anspruch in der Beendigungsvereinbarung (Aufhebungsvertrag, Vergleich etc.) verzichtet wird. Erst die Beendigung selbst lässt nämlich den Geldanspruch entstehen und bildet damit eine Zäsur. Im Zeitpunkt der Unterschrift unter die Beendigungsvereinbarung existiert dagegen noch der Urlaubsanspruch!

# Mitarbeiter geht während Arbeitszeit separat honorierter Nebentätigkeit nach: Fristlose Kündigung gerechtfertigt

Vertrauen ist gut; Kontrolle ist besser. Natürlich möchten Sie Ihren Mitarbeitern am liebsten blind vertrauen können, insbesondere wenn es um die korrekte Arbeitszeit geht. Leider gilt hier aber zu oft das Sprichwort: „Ist die Katze aus dem Haus (oder hat nicht alles im Blick), tanzen die Mäuse auf dem Tisch.“ Im nachfolgenden Fall blieb dem Arbeitgeber nur noch die fristlose Kündigung, weil das Vertrauen zerstört war.

## Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit 1996 als Leiter der Abteilung für Verwaltung, Personaleinsatz und Organisation einer städtischen Feuerwehr beschäftigt. Für seine Arbeitszeit galt ein täglicher Gleitzeitrahmen von montags bis freitags von 6.30 Uhr bis 18.30 Uhr. Innerhalb dieses Zeitraums konnten die tariflich geschuldeten 39 Wochenstunden erbracht werden.

Zusätzlich ging der Arbeitnehmer einer Nebenbeschäftigung als Dozent in einem Studieninstitut der Stadt nach, die er auch angezeigt hatte. Dabei durften 78 Zeitstunden, d. h. 104 Unterrichtsstunden, innerhalb der Rahmenarbeitszeit ohne Nacharbeitsverpflichtung erbracht werden.

Im Zusammenhang mit seiner Haupttätigkeit stellte der Arbeitnehmer regelmäßig Anträge auf Überstunden, die bewilligt und in erheblichem Umfang ausbezahlt wurden. 2024 fielen seinem Arbeitgeber Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit der Dozententätigkeit auf. Das eingeschaltete Rechnungsprüfungsamt stellte fest, dass der Arbeitnehmer gegenüber dem Studieninstitut Honorar u. a. für Tätigkeiten in der Zeit von 17:30 bis 20:45 Uhr abrechnet hatte. Für diese Zeit hatte er sich nicht ausgeloggt, sondern seine Dienstzeit im Rahmen seiner Haupttätigkeit „durchlaufen lassen“. Zu diesen Überschneidungen kam es in 2024 an 26 Tagen für 50 Stunden und 54 Minuten, und in 2023 an insgesamt 72 Tagen für 165 Stunden und 4 Minuten.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Mitarbeiters fristlos. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung. Er habe nämlich deutlich über das reguläre Stundenmaß hinaus Überstunden geleistet. Dem Arbeitgeber sei so kein Schaden entstanden.

## Das Urteil:

Für das Arbeitsgericht (ArbG) Duisburg spielte das keine Rolle. Die fristlose Kündigung sei wirksam, weil ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch vorliege. Der Arbeitnehmer habe seine Arbeitszeit vorsätzlich falsch dokumentiert. Er habe in ganz erheblichem Umfang Arbeitszeit, die vermeintlich auf seine Haupttätigkeit bei der Feuerwehr entfiel, „durchlaufen lassen“, obwohl er

in Wahrheit einer gesondert vergüteten Nebentätigkeit bei dem Studieninstitut nachging.

Erschwerend käme hinzu, dass die Unterrichtstätigkeit zu meist in der Zeit von 17.30 bis 20.45 Uhr und damit im Wesentlichen außerhalb des Gleitzeitrahmens erbracht wurde. Diese habe so nicht Gegenstand einer nachträglichen Zeitgutschrift sein können.

Der Einwand des Arbeitnehmers, er habe quasi rund um die Uhr gearbeitet, ohne dies zu erfassen, sei unerheblich. In Täuschungsabsicht angestrebte unberechtigte Zeitvorteile würden nicht dadurch gerechtfertigt, dass andere Arbeitsleistungen zwar erbracht, aber nicht verbucht wurden (ArbG Duisburg, 13.11.2024, Az. 4 Ca 1009/24).

## Meine Empfehlung!

Grundsätzlich gilt in Deutschland die Berufsfreiheit. Das heißt, jeder Ihrer Mitarbeiter kann neben seinem Job bei Ihnen auch einer sog. Nebentätigkeit nachgehen. Problematisch wird es aber dann, wenn unter der Nebenbeschäftigung die Haupttätigkeit bei Ihnen leidet oder durch die weitere Beschäftigung die Höchstarbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz überschritten werden.

## TIPP

Um sich insoweit abzusichern, können Sie bereits im Arbeitsvertrag eine Regelung aufnehmen, die Ihre Mitarbeiter zumindest zur Anzeige der Nebentätigkeit bei Ihnen verpflichtet.

**Fakt ist aber:** Allein die Anzeige der Nebentätigkeit oder sogar Genehmigung durch Sie als Arbeitgeber berechtigt den Mitarbeiter nicht dazu, diese in Ihrem Hause oder sogar während der Arbeitszeit bei Ihnen auszuüben.

Geht der Mitarbeiter während der Arbeitszeit bei Ihnen der Nebentätigkeit nach, ohne dass Sie davon Kenntnis haben, begeht er Arbeitszeitbetrug. Schließlich kann er regelmäßig schlecht zwei Tätigkeiten parallel mit der gleichen Intensität ausüben. In diesem Fall dürfen Sie regelmäßig direkt zur fristlosen Kündigung greifen. Eine vorhergehende Abmahnung ist grundsätzlich schon deshalb nicht erforderlich, weil der Mitarbeiter nicht davon ausgehen durfte, dass Sie ihn für dessen Nebentätigkeit vergüten möchten.

# Arbeitgeber darf Ermittlungsverfahren wegen Besitzes kinderpornografischen Materials erwähnen

Die Einleitung von Ermittlungen gegen einen Ihrer Mitarbeiter hat immer erhebliche Auswirkungen. Es gilt zwar die Unschuldsvermutung; dennoch ist es nur allzu menschlich, wenn man innerlich daran glaubt, dass an dem Vorwurf schon etwas dran sein könnte. Besonders schlimm wird es dann, wenn einem Mitarbeiter, der zum Schutz einer Personengruppe eingesetzt wird, schwere Straftaten vorgeworfen werden, die vergleichbare Menschen betreffen.

## Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war über 4 Jahre als Sozialarbeiter im Jugendamt tätig. Dabei war er u. a. für Kinderschutzmaßnahmen zuständig. In dieser Zeit wurde gegen ihn ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts, kinderpornografisches Material zu besitzen, eingeleitet.

Die Kriminalpolizei durchsuchte sein Dienstzimmer und beschlagnahmte das Diensthandy. Im Polizeibericht wurde empfohlen, dem Mann jeglichen Zugang zu Kindern und Jugendlichen zu verwehren. Das Arbeitsverhältnis wurde während des noch laufenden Ermittlungsverfahrens vom Arbeitgeber gekündigt. Anschließend wurde dem Mitarbeiter ein Arbeitszeugnis erteilt. In diesem wurden das Ermittlungsverfahren und der Vorwurf des Besitzes kinderpornografischen Materials ausdrücklich erwähnt.

Der Sozialarbeiter war der Auffassung, dass dies nichts in dem Arbeitszeugnis verloren habe, und klagte auf die Streichung dieser Aussagen in seinem Arbeitszeugnis.

## Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg sah es anders und schmetterte die Klage ab. Arbeitszeugnisse müssten zwar wohlwollend formuliert sein, sodass noch nicht abgeschlossene Ermittlungsverfahren wegen der Unschuldsvermutung grundsätzlich nicht ins Zeugnis aufgenommen werden sollen.

In strengen Ausnahmefällen – wie etwa beim Schutz von Kindern – bestünde allerdings die Pflicht des Arbeitgebers, ein Ermittlungsverfahren im Zeugnis zu erwähnen. Nur dann entspräche das Zeugnis dem Gebot der Zeugniswahrheit.

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen ginge vor, zumal der Sozialarbeiter im Prozess den Besitz der kinderpornografischen Fotos auf dem Diensthandy nicht bestritten habe (ArbG Siegburg, 23.01.2025, Az. 5 Ca 1465/24).

## Meine Empfehlung!

Nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses stellt sich regelmäßig die Frage der richtigen Formulierung des Arbeitszeugnisses.

Was darf rein? Was sollte man besser weglassen? Im folgenden Überblick erfahren Sie, welche Einzelheiten Sie in ein Zeugnis aufnehmen dürfen und welche nicht:

- Abmahnungen dürfen nicht aufgenommen werden.
- Weder privater noch grds. dienstlicher Alkoholgenuß darf ins Zeugnis.
- Vorhergehende Zeiten der Arbeitslosigkeit dürfen nicht erwähnt werden.
- Beförderungen dürfen auf Arbeitnehmerwunsch ins Zeugnis.
- Die Ehrlichkeit des Arbeitnehmers muss angesprochen werden, wenn sie für die Tätigkeit bedeutsam war und eine Erwähnung erwartet wird.
- Elternzeit nur, wenn sie den größten Teil des Arbeitsverhältnisses umfasst hat und so eine objektive Beurteilung nur schwer möglich ist.
- Umgesetzte Erfindungen und Verbesserungsvorschläge des Arbeitnehmers sollten genannt werden.
- Auf laufende Ermittlungsverfahren dürfen Sie in besonderen Ausnahmefällen hinweisen.
- Fremdsprachen, wenn sie für die ausgeübte Tätigkeit unerlässlich oder förderlich waren.
- Gesundheitszustand und Krankheiten haben im Zeugnis nichts verloren.
- Gewerkschafts- und Religionszugehörigkeit bleiben unerwähnt.
- Angaben zu Mutterschutz und Schwangerschaft sind nicht zulässig.
- Angaben zu Nebentätigkeiten dürfen nicht gemacht werden.
- Angaben zur Parteizugehörigkeit des Arbeitnehmers unterbleiben.
- Das Privatleben Ihres Arbeitnehmers bleibt privat.
- Die Erwähnung oder Betonung der Pünktlichkeit ist nur zulässig, wenn dies im Zusammenhang mit der Tätigkeit erwartet wird.
- Ob der Arbeitnehmer (Nicht-) Raucher ist, gehört nicht ins Zeugnis.
- Die Schwerbehinderteneigenschaft darf nicht genannt werden.
- Abgeurteilte Straftaten dürfen nur bei konkretem Bezug zum Arbeitsverhältnis erwähnt werden.
- Etwaige Streikteilnahmen müssen vertraulich bleiben.
- Die Vermögensverhältnisse des Arbeitnehmers dürfen nicht aufgenommen werden.
- Wettbewerbsverbote dürfen nur auf Wunsch aufgenommen werden.
- Früher erteilte Zwischenzeugnisse bleiben unerwähnt.

# So setzen Sie Leiharbeiter in Ihrem Betrieb richtig ein

Der Gesetzgeber hat die Zeitarbeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) stark reglementiert. Damit soll Missbrauch verhindert und die Position von Leiharbeitern gestärkt werden. Gleichwohl stellt Zeitarbeit unverändert eine attraktive Lösung für flexiblen Personalbedarf dar und ist damit für viele Unternehmen fester Bestandteil des Personalmanagements.

Arbeitnehmerüberlassung – auch als Zeitarbeit, Leiharbeit oder Personalleasing bezeichnet – liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) bei ihm angestellte Arbeitnehmer vorübergehend einem Dritten (Entleiher) überlässt und der Dritte diese in seinem Betrieb nach seinen Weisungen einsetzen kann.

## Vorteile & Risiken: Wann sich Zeitarbeit lohnt

- Leiharbeiter sind jederzeit abrufbar und einsetzbar: Sie sparen eine eigene Personalreserve.
- Der Aufwand für Personalbeschaffung (Bewerbungsverfahren), -verwaltung und Lohnbuchhaltung entfällt.
- Spezialisierte Zeitarbeitsfirmen besorgen Ihnen Fachkräfte, die Sie kurzfristig auf dem Arbeitsmarkt nicht finden.
- Sie bezahlen nur die tatsächlichen Arbeitsstunden; nicht hingegen Ausfallzeiten, wie im Krankheitsfall oder Urlaub.
- Sie brauchen keinen Kündigungsschutz zu beachten.
- Sie können einen Mitarbeiter zunächst als Leiharbeiter erproben und dann entscheiden, ob er als Stamm-Arbeitnehmer in Betracht kommt.

## TIPP



Da während der Arbeitnehmerüberlassung zwischen Ihnen als Entleiher und der Zeitarbeitskraft kein Arbeitsverhältnis besteht, können Sie anschließend sogar einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeiter schließen.

Sie sollten sich aber auch folgender **Nachteile und Risiken** des Einsatzes von Leiharbeitern bewusst sein:

- Die Verrechnungssätze, die Sie für Leiharbeiter an den Verleiher zahlen, liegen oft deutlich höher als die in Ihrem Betrieb gezahlten Stundenlöhne.
- Sie trifft eine nachrangige Haftung für die Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer, falls der Verleiher diese nicht ordnungsgemäß abführt.
- Bei Nichtbeachtung der zahlreichen gesetzlichen Vorgaben zur Zeitarbeit (z. B. zur Überlassungserlaubnis oder -höchstdauer) kann ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Leiharbeiter zustande kommen.

## Überlassung ist erlaubnispflichtig

Erfolgt die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Verleihers, ist nach dem AÜG eine behördliche Erlaubnis erforderlich. Zeitarbeitsfirmen oder Per-

sonaldienstleister benötigen deshalb eine entsprechende Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit.

## ACHTUNG



Lassen Sie sich als Entleiher unbedingt die Erlaubnis vorlegen, bevor Sie den Überlassungsvertrag abschließen. Geraten Sie nämlich an einen Verleiher, der keine Erlaubnis besitzt, kommt durch den Einsatz zwischen Ihnen und dem Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis zustande (§ 10 Abs. 1 AÜG). Das Arbeitsverhältnis können Sie einseitig nur durch Kündigung beenden. Ist die Überlassungserlaubnis nur befristet erteilt, notieren Sie sich diese Frist und lassen Sie sich auch den neuen Bescheid vorlegen, wenn die Überlassung noch andauert.

## Einsatzdauer: Es gilt die 18-Monats-Grenze!

Der Verleiher darf denselben Leiharbeiter grundsätzlich nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher überlassen; als Entleiher dürfen Sie denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate in Ihrem Unternehmen tätig werden lassen (§ 1 Abs. 1b AÜG). Auf diese Überlassungshöchstdauer sind Zeiträume einer vorherigen Überlassung anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen in Ihrem Betrieb nicht mehr als 3 Monate liegen. Das bedeutet: Erst wenn der vorhergehende Einsatz desselben Leiharbeiters mindestens 3 Monate zurückliegt, beginnt eine neue 18-monatige Höchstüberlassungsdauer.

## ACHTUNG



An die Überschreitung der Überlassungshöchstdauer werden schwerwiegende Sanktionen geknüpft. Der Verleiher muss mit einem teils erheblichen Bußgeld oder sogar der Entziehung seiner Verleiherlaubnis rechnen. Für Sie als Entleiher kann es im schlimmsten Fall dazu kommen, dass zwischen Ihnen und dem Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis entsteht (§ 10 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG).

## Abweichungen von der 18-Monats-Grenze

Kein Grundsatz ohne Ausnahmen! Nach § 1 Abs. 1b AÜG kann in einem anzuwendenden Tarifvertrag der Einsatzbranche die Überlassungshöchstdauer weiter begrenzt, ausgeweitet oder anrechnungsfreie Vorbeschäftigungszeiten festgelegt

werden. Erforderlich hierfür ist allein, dass ein Tarifvertrag in Ihrem Einsatzbetrieb aufgrund Ihrer Tarifbindung gilt.

Sind Sie als Entleiher selbst nicht tarifgebunden (kein Mitglied im Arbeitgeberverband), können Sie von einem Tarifvertrag gleichwohl profitieren, wenn in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat besteht. Dann können Sie

- im Geltungsbereich des Tarifvertrages mit einer Betriebsvereinbarung die Tarifregelungen übernehmen oder
- bei entsprechender Öffnungsklausel im Tarifvertrag in einer Betriebsvereinbarung eine Überlassungshöchstdauer von bis zu 24 Monaten festlegen.

## Wann der Gleichstellungsgrundsatz greift

Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG können Leiharbeitnehmer vom Verleiher die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen. Dieser Gleichstellungsgrundsatz bezieht sich nicht ausschließlich auf das Arbeitsentgelt. Vielmehr sind damit auch Arbeitsbedingungen gemeint, wie

- die Arbeitszeit und Überstunden,
- Pausen, Ruhezeiten und Nachtarbeit sowie
- Urlaub und arbeitsfreie Tage.

Der Verleiher kann – was in der Praxis regelmäßig der Fall ist – mit der Anwendung eines Tarifvertrags vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen (§ 8 Abs. 2 AÜG). Allerdings bestehen die tariflichen Abweichungsmöglichkeiten nicht unbegrenzt:

1. Der gesetzliche Mindestlohn für Leiharbeitnehmer (seit 01.03.2025: 14,53 €/h) darf nicht unterschritten werden.
2. Die tarifliche Abweichungsmöglichkeit gilt nicht für Leiharbeitnehmer, die in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung an den Entleiher bei diesem oder einem konzernzugehörigen Unternehmen angestellt gewesen sind (sog. Drehtürklausel).

Außerdem kann grundsätzlich nur für die ersten 9 Monate einer Überlassung an einen Entleiher von dem Gleichstellungsgrundsatz abgewichen werden. Eine längere Abweichung ist nur zulässig, wenn nach spätestens 15 Monaten einer Überlassung an einen Entleiher mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist, und nach einer Einarbeitungszeit von längstens 6 Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgt.

## Neu! Das gilt für den Überlassungsvertrag

Bisher war für den Vertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen die Schriftform (= Originalunterschrift!) vorgeschrieben. Dies hat sich mit dem Bürokratieentlastungsgesetz geändert. Seit

dem 01.01.2025 bedarf dieser Vertrag nur noch der Textform. Das heißt, dass Sie die oft kurzfristig notwendigen Überlassungsverträge jetzt unproblematisch z. B. per Fax oder E-Mail schließen können. Als Entleiher müssen Sie darin angeben,

- welche besonderen Merkmale die Tätigkeit hat, die der Leiharbeitnehmer verrichten soll, und
- welche berufliche Qualifikation er dafür haben muss.

## Ihre Pflichten gegenüber Leiharbeitern

Das Zeitarbeitsunternehmen überträgt Ihnen als Entleiher vorübergehend das Weisungsrecht gegenüber dem Leiharbeiter bzgl. der Art und Ausführung der Arbeit. Halten Sie jedoch arbeitsrechtliche Sanktionen (wie Abmahnung) für notwendig, können Sie diese nicht selbst ergreifen, sondern müssen sich an den Arbeitgeber des Leiharbeiters, den Verleiher, wenden.

1. **Fürsorgepflichten:** Gegenüber den Leiharbeitnehmern gelten dieselben Fürsorgepflichten wie gegenüber Ihren festangestellten Mitarbeitern. Auch bei Leiharbeitern müssen Sie dafür sorgen, dass Arbeitsschutzgesetze und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden. Auf Verlangen des Leiharbeitnehmers sind Sie auch verpflichtet, diesem ein Zeugnis auszustellen.
2. **Info über freie Arbeitsplätze:** Außerdem sind Sie verpflichtet, die bei Ihnen eingesetzten Leiharbeitnehmer über freie und zu besetzende Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb oder Unternehmen zu informieren (§ 13a AÜG). Dies kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter Stelle erfolgen (z. B. Intranet oder Schwarzes Brett).
3. **Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen:** Weiterhin müssen Sie den Leiharbeitnehmern unter den gleichen Bedingungen wie Ihren Arbeitnehmern Zugang zu den betrieblichen Gemeinschaftseinrichtungen gewähren (§ 13b AÜG). Hierzu gehören etwa Werkskantinen, Kinderbetreuungseinrichtungen oder (Betriebs-)Sportanlagen, aber regelmäßig auch Werksverkauf. Keine Gemeinschaftseinrichtungen sind hingegen die betriebliche Altersversorgung oder bloße Zahlungen wie Jubiläumszuwendungen!

## Leiharbeitnehmer als Streikbrecher?

Als Entleiher dürfen Sie Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn Ihr Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist (§ 11 Abs. 5 AÜG). Dieses Verbot greift jedoch dann nicht, wenn die Leiharbeitnehmer

- zwar während des Arbeitskampfes eingesetzt werden, aber ausschließlich Tätigkeiten abseits des Arbeitskampfes ausführen. Es dürfen aber weder Tätigkeiten von Arbeitnehmern übernommen werden, die streiken, noch solche von Arbeitnehmern, die ihrerseits Tätigkeiten von streikenden Mitarbeitern übernommen haben.
- bereits vor Beginn des Arbeitskampfes tätig waren und ihre bisherige Tätigkeit fortführen. Diesen Leiharbeitern kann aber ein Leistungsverweigerungsrecht zustehen.

# Arbeitgeber durfte sich von verunfalltem Mitarbeiter trennen

Findet der allgemeine Kündigungsschutz noch keine Anwendung (während der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses oder in einem Kleinbetrieb), reicht es grundsätzlich aus, wenn Sie als Arbeitgeber bloße subjektive Bewertungen zur Grundlage der Kündigung machen. Letzteres sollte vor allem dann in die Waagschale geworfen werden, wenn der Gekündigte behauptet, ihm sei nur wegen der Wahrnehmung eigener Rechte gekündigt worden.



## Der Fall:

Ein Arbeitgeber beschäftigte seit dem 01.08.2023 einen Arbeitnehmer als Fahrer. Bereits am 16.01.2024 erlitt der Arbeitnehmer bei der Sperrmüllabfuhr einen Arbeitsunfall, als er bei Eisglätte ausrutschte und sich eine Verletzung zuzog. Dabei erlitt er eine Lendenwirbelsäulenprellung sowie eine Ruptur der Rotatorenmanschette auf der linken Seite.

Am 24.01.2024 reichte er eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Die Arbeitsunfähigkeit sollte danach bis zum 31.01.2024 andauern.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis am 28.01.2024. Zeitgleich kündigte er auch die Arbeitsverhältnisse zweier weiterer Arbeitnehmer, die zusammen mit dem verunfallten Fahrer die Arbeit bei ihm aufgenommen hatten.

Der Arbeitnehmer zog gegen die Kündigung vor Gericht. Die Kündigung sei allein wegen seiner Arbeitsunfähigkeit erfolgt. Dafür spreche bereits der zeitliche Zusammenhang. Außerdem sei er an dem Tag des Arbeitsunfalls nicht vertragsgemäß als Fahrer eingeteilt gewesen, sondern als Lader. Wegen eines Personalausfalls habe er auch allein als Lader arbeiten müssen. Für den Arbeitgeber sei deshalb vorhersehbar gewesen, dass es zu einem Arbeitsunfall komme, weil im Januar typischerweise besondere Witterungsverhältnisse herrschten.

Der Arbeitgeber stellte dagegen klar, dass die Kündigung nichts mit der Arbeitsunfähigkeit des Verunfallten zu tun habe. Mehrere Mitarbeiter seien durch eine spanische Vermittlungsfirma zum Betrieb gekommen. Es habe sich herausgestellt, dass die von dort vermittelten Arbeitnehmer nicht angemessen Deutsch zu sprechen in der Lage gewesen seien, auch verfügten sie nicht über Erfahrungen als Fahrer.

Es sei daher gehäuft zu Verkehrsunfällen gekommen. Von den damaligen 4 Fahrern habe er nur einen behalten.

daran zu messen, ob diese gegen das Maßregelungsverbot verstieß oder sittenwidrig bzw. willkürlich erfolgt sei.

Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sei nicht ersichtlich. Hierfür wäre erforderlich, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur deshalb kündigte, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Soweit der Arbeitnehmer in die Waagschale werfe, dass den Arbeitgeber ein Mitverschulden an seinem Arbeitsunfall treffe, sei dieser Vortrag insoweit ohne Relevanz. Ein solches eventuelles Mitverschulden hätte möglicherweise Bedeutung für einen Schadensersatzanspruch, es stelle aber keine „Ausübung von Rechten“ durch den Arbeitnehmer dar.

Gegen das Maßregelungsverbot hätte es verstoßen, wenn der Arbeitgeber die Kündigung nur deshalb ausgesprochen hätte, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise sein Recht geltend gemacht hätte, nicht zur Arbeit erscheinen zu müssen. Dafür gäbe es keine hinreichenden Anhaltspunkte.

Der Arbeitgeber habe plausibel vorgetragen, dass und weshalb er mit den Arbeitnehmern insgesamt nicht zufrieden gewesen sei und sich deshalb nicht nur von dem verunfallten Mitarbeiter getrennt habe (LAG Hessen, 28.03.2025, Az. 10 SLa 916/24).



## Meine Empfehlung!

Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB liegt vor, wenn die zulässige Rechtsausübung des Arbeitnehmers der tragende Beweggrund, d. h. das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme (z. B. Kündigung) ist. Es reicht also nicht aus, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme bietet. Handelt der Arbeitgeber aufgrund eines Motivbündels, so ist auf das wesentliche Motiv abzustellen.

## TIPP



Eine Kündigung aus Anlass einer Krankmeldung ist nur dann eine unzulässige Maßregelung, wenn gerade das zulässige Fernbleiben von der Arbeit sanktioniert werden soll.

Will der Arbeitgeber dagegen für die Zukunft erwarteten Folgen weiterer Arbeitsunfähigkeit, insbesondere (neuerlichen) Betriebsablaufstörungen, vorbeugen, fehlt es an einem unlauteren Motiv für die Kündigung (vgl. BAG, 20.05.2021, Az. 2 AZR 560/20).

## § Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen hielt die Kündigung für wirksam. Der allgemeine Kündigungsschutz habe wegen der kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses noch keine Anwendung gefunden. Die Kündigung sei deshalb allein

## Überstunden: Für Ausgleichspflicht genügt schon Ihre Duldung!

### FRAGE



Lieber Prof. Boemke,

wir betreiben mehrere Lotto-Filialen und beziehen seit vielen Jahren Ihren Newsletter, um uns arbeitsrechtlich auf dem Laufenden zu halten. Derzeit stehen wir vor einer Frage im Zusammenhang mit Überstunden. Unsere Filialen haben von montags bis samstags ab spätestens 8:00 Uhr bis 20:00 Uhr geöffnet. Eine unserer Verkäuferinnen kam nach ihrer eigenen Aufstellung in den vergangenen Jahren immer mal wieder auf knapp mehrere Überstunden, die wir ihr auch ausgezahlt haben. Nunmehr kam erneut eine solche Forderung von ihr. Wir haben jedoch zu keinem Zeitpunkt Überstunden angeordnet. Müssen wir diese jetzt dennoch auszahlen? Wenn ja, was können wir tun, damit das in Zukunft nicht mehr passiert?



Sie die Überstunden nicht anordnen, um zu deren Ausgleich verpflichtet zu sein. Es kann auch ausreichen, dass Sie diese in der Vergangenheit geduldet haben. Dafür spricht hier neben den Öffnungszeiten vor allem die Tatsache, dass Sie die Überstunden bisher ausgezahlt haben.

### TIPP



Erfahren Sie davon, dass Mitarbeiter unaufgefordert Überstunden leisten, sollten Sie diese ausdrücklich darauf hinweisen, dass sie die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit einzuhalten haben und darüber hinausgehende Zeiten nicht vergütet werden. Erfolgt dies schriftlich oder wenigstens in Anwesenheit von Zeugen, können Sie dies dem Mitarbeiter in einem Überstundenprozess entgegenhalten.

### ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für Ihr Interesse an „Arbeitsrecht kompakt“. Ihre Frage kann ich Ihnen wie folgt beantworten: Grundsätzlich müssen

## Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung: keine anlasslose Hinweispflicht

### FRAGE



Hallo Herr Boemke,

wir betreiben ein Sicherheitsunternehmen und haben in der Vergangenheit einen Sicherheitsmitarbeiter beschäftigt. Nachdem das Arbeitsverhältnis nun zu Ende ist, fordert er Urlaubsabgeltung. Dabei ist uns aufgefallen, dass er auch Abgeltung für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte verlangt. Zum einen wussten wir von dieser Schwerbehinderung nichts. Zum anderen wäre dieser längst verfallen. Der Ex-Mitarbeiter meint jedoch, wir hätten ihn darauf hinweisen müssen, dass er diesen rechtzeitig nehmen muss/kann. Stimmt das?

Es ist zwar Fakt, dass Sie als Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, den Mitarbeiter auf seine Urlaubsansprüche hinzuweisen und ihn zu Inanspruchnahme dieser aufzufordern. Andernfalls verfällt der Urlaubsanspruch nicht.

Sie müssen jedoch nicht ohne jeden Anlass bzw. prophylaktisch auf Ansprüche hinweisen, von denen Sie nichts wissen können.

Die Hinweispflicht mit Blick auf den Zusatzurlaub aus § 208 Sozialgesetzbuch (SGB) IX setzt voraus, dass Sie Kenntnis davon haben, dass der betreffende Mitarbeiter eine Schwerbehinderung in diesem Sinne hat.

### ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

da kann ich Sie grundsätzlich beruhigen. Als Arbeitgeber müssen Sie kein „Hellseher“ sein.

### Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?  
Schreiben Sie mir:

[erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de](mailto:erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de)

# Arbeitnehmerin muss sich nicht genutztes Arbeitsangebot mit deutlich geringerem Lohn nicht anrechnen lassen

Klagt ein gekündigter Mitarbeiter gegen seine Kündigung und stellt das Gericht daraufhin fest, dass die Kündigung unwirksam war, hat er regelmäßig Anspruch auf Annahmeverzugslohn. Das heißt, Sie müssen dann die Vergütung nachzahlen, welche er aufgrund der Kündigung in den vergangenen Monaten/Jahren nicht erhalten hat. Es gibt aber Anrechnungsmöglichkeiten, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

## Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war bei ihrem Arbeitgeber als Verwaltungsangestellte in Teilzeit mit einer Wochenarbeitszeit von 28 Stunden beschäftigt. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis und bot der Arbeitnehmerin zugleich an, das Arbeitsverhältnis mit einer Wochenarbeitszeit von 15 Stunden fortzusetzen. Die Arbeitnehmerin lehnte das Angebot ab und klagte gegen die Kündigung.

Vom 01.04.2021 bis zum 14.02.2023 war die Arbeitnehmerin bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldet. Die Agentur für Arbeit unterbreitete ihr 5 Vermittlungsvorschläge, auf die sich die Arbeitnehmerin erfolglos bewarb. Der Arbeitgeber übermittelte ihr weitere 6 Vorschläge, wobei sie sich auch hierauf erfolglos bewarb. Ohne Erfolg blieben auch 10 weitere eigeninitiativ erfolgte Bewerbungen.

Nachdem das damit befasste Arbeitsgericht die Kündigung kippte, forderte die Arbeitnehmerin für den gesamten Zeitraum der Nichtbeschäftigung Annahmeverzugslohn. Der Arbeitgeber lehnte die Forderung ab bzw. behauptete, dass die Arbeitnehmerin es böswillig unterlassen habe, einen Zwischenverdienst zu erzielen. Die Arbeitnehmerin hätte das Angebot zur Vertragsänderung nämlich auch unter Vorbehalt annehmen und trotzdem klagen können. Dies sei hier anzurechnen.

## Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah es anders. Die Arbeitnehmerin habe einen Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs für den gesamten Zeitraum vom 01.04.2021 bis 14.02.2023. Ein entgangener Zwischenverdienst sei hier nicht anzurechnen.

Es sei der Arbeitnehmerin nicht zumutbar gewesen, die Arbeit unter Berücksichtigung des Änderungsangebots anzunehmen. Mit diesem Änderungsangebot sei nämlich eine erhebliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verbunden gewesen.

Die Nettovergütung, welche die Arbeitnehmerin in dieser Zeit erhalten hätte, hätte unter dem Arbeitslosengeld I gelegen. Sie hätte monatlich rund 914,00 € betragen. Das ihr bewilligte Arbeitslosengeld I habe dagegen bei monatlich 943,80 € gelegen (BAG, 15.01.2025, Az. 5 AZR 135/24).

## Meine Empfehlung!

Entscheidet das Gericht im Kündigungsschutzprozess, dass die Kündigung unwirksam ist bzw. das Arbeitsverhältnis fortbesteht, hat der betroffene Arbeitnehmer Anspruch auf Annahmeverzugslohn für die Zeit, die er nicht für Sie tätig war.

Auf diesen Annahmeverzugslohn muss er sich nach § 11 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) jedoch folgende Zahlungen anrechnen lassen:

1. Was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
2. was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
3. was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe für die Zwischenzeit gezahlt worden ist.

## ACHTUNG

Dass sich der Mitarbeiter das an ihn gezahlte Arbeitslosengeld anrechnen lassen muss, heißt nicht, dass Ihnen diese Anrechnung zugutekommt. Vielmehr regelt § 11 KSchG weiter, dass diese Beträge vom Arbeitgeber direkt an die leistende Stelle zu erstatten sind.

Im dargestellten Urteil stand die Ziffer 2 im Mittelpunkt. Ein böswilliges Unterlassen kann dabei auch in der Ablehnung der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen durch den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Änderungskündigung liegen.

**Aber:** Der Arbeitnehmer muss dabei nicht jedes Angebot annehmen, das ihm angetragen wird. Die anderweitige Arbeit muss zumutbar sein. Dies beurteilt sich insbesondere nach der Person des Arbeitnehmers, der Art der Arbeit oder den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Zwar kann auch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zumutbar sein. Eine erhebliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen muss der Arbeitnehmer aber grundsätzlich nicht hinnehmen (vgl. BAG, 07.02.2024, Az. 5 AZR 177/23).

## IHRE SERVICES ALS LESER:

### FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

[erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de](mailto:erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de)

### KUNDENSERVICE

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

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: [kundenservice@personalwissen.de](mailto: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](http://www.personalwissen.de/login)



### IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

#### Datenschutz

Arbeitgeber „googelt“ Bewerber und muss jetzt  
1.000,00 € Schadensersatz zahlen

#### Überstunden

Arbeitgeber muss sich zu nicht genommenen  
Pausen äußern

# Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio - AdobeStock

Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

## ➤ Das bieten wir Ihnen:

### ● Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!



### ● Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



### ● Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.



Überzeugen Sie sich selbst: <https://www.azubi-start.de/>

