



ARBEITSRECHT KOMPAKT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen



DATENSCHUTZ

Arbeitgeber googelt Bewerber, teilt ihm jedoch nicht jede Erkenntnis mit – jetzt muss er 1.000,00 € Schadensersatz an Bewerber zahlen

Seite 4

ÜBERSTUNDEN

Arbeitnehmerin behauptet, ihre Pausen durchgearbeitet zu haben, und erhält Überstundenvergütung – als Arbeitgeber müssen Sie konkret erwidern

Seite 5

ARBEITSVERTRAG

Bezugnahme auf einen Tarifvertrag reicht für die Erfüllung des Nachweisgesetzes, nach welchem die Arbeitsbedingungen schriftlich festgehalten werden müssen

Seite 8



„Dienstreisen: Was Sie (nicht) vergüten müssen“

Liebe Leserin, lieber Leser,

laut einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) treten etwa 36 Prozent der Beschäftigten in Deutschland regelmäßig Dienstreisen an und 28 Prozent übernachten sogar des Öfteren auswärts für ihren Job. Die Anzahl der Geschäftsreisen von deutschen Unternehmen lag im Jahr 2021 bei 41,4 Millionen.

Diese Statistiken zeigen einmal mehr, welch große Bedeutung das Thema Dienstreisen hat. Dennoch gibt es immer wieder Streit zwischen Mitarbeitern und Arbeitgebern über die korrekte finanzielle Entlohnung der Reisezeiten. Dementsprechend wichtig ist es, dass Sie als Arbeitgeber von vornherein konkrete und gerichtsfeste Regelungen über die Vergütung dieser Zeiten aufstellen und mit Ihren Mitarbeitern vereinbaren. Dabei spielt es vor allem eine Rolle, ob die Dienstreisen während oder außerhalb der üblichen Arbeitszeit vorgenommen werden. Darüber hinaus kommt es darauf an, ob der Mitarbeiter während der Reise einer dienstlichen Tätigkeit nachgehen soll oder gemütlich einen dicken Schmöker wälzen kann, wie Sie auf Seite 9 dieser Ausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“ erfahren.

Mit den besten Grüßen, Ihr

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

ABMAHNUNG

- 3** Öffentliche Kritik am Arbeitgeber: Abmahnung muss trotzdem entfernt werden

DATENSCHUTZ

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

ÜBERSTUNDEN

- 5** Arbeitgeber muss sich zu nicht genommenen Pausen äußern

BETRIEBSRAT

- 6** Mitglied darf nicht benachteiligt oder begünstigt werden

MITBESTIMMUNG

- 7** Betriebsrat darf bei Eingruppierungen mitbestimmen

ARBEITSVERTRAG

- 8** Bezugnahme auf Tarifvertrag kann ausreichen für Erfüllung der Nachweispflicht

LESERFRAGE

- 9** Dienstreisen: So regeln Sie die Vergütung von vornherein und vermeiden Diskussionen

EHRENAMT

- 10** Ehrenamtlich Tätige sind keine Arbeitnehmer

Öffentliche Kritik am Arbeitgeber: Abmahnung muss trotzdem entfernt werden

Bereits in der vierten Ausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“ in diesem Jahr berichtete ich von einem Fall, in dem die Mitarbeiter – zugleich Gewerkschaftsmitglieder – auf ihrer Website über ihren Arbeitsgeber herzogen. Der Arbeitgeber reagierte mit einer Abmahnung. Während das Gericht diese damals für rechtmäßig erachtete, entschied dasselbe Gericht in einem weiteren Verfahren nunmehr komplett anders.

Der Fall:

Ein Mitarbeiter einer universitären Einrichtung war Vorstandsmitglied der ver.di-Betriebsgruppe. Der Vorstand der Betriebsgruppe hatte Ende Januar 2024 auf der eigenen Website einen Aufruf zur Teilnahme an einem Aktionstag u. a. gegen die AfD veröffentlicht.

In diesem Aufruf hieß es aber auch über die arbeitgebende Universität, sie halte Tarifverträge nicht ein und gliedere Tätigkeiten unterer Lohngruppen mit einem hohen Anteil migrantischer Beschäftigter aus. Zudem bekämpfe sie Mitbestimmung und demokratische Prozesse, und auch die gewerkschaftliche Organisierung sei ihr ein Dorn im Auge. Damit fördere die Universität den Rechtsruck und den Aufstieg der AfD.

Der Arbeitgeber erteilte dem Mitarbeiter daraufhin eine Abmahnung. Zur Begründung führte er aus, in den zitierten Passagen liege eine ehrverletzende Kritik, die eine Verletzung der Treue- und Loyalitätspflicht im Arbeitsverhältnis darstelle.

Der Mitarbeiter klagte vor Gericht auf Entfernung dieser Abmahnung aus der Personalakte.

in einem Parallelfall. Hier erklärte das Gericht die Abmahnung für rechtmäßig, weil der Mitarbeiter durch den Aufruf seine Nebenpflicht zur Rücksichtnahme im Arbeitsverhältnis verletzt habe. Zwar habe es sich um eine Meinungsäußerung gehandelt. Diese habe jedoch nach Anlass, Kontext und Zweck die Grenze auch polemischer bzw. überspitzter Kritik überschritten. Eine solche Schmähkritik sei nicht mehr vom Schutz der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 Grundgesetz (GG) gedeckt.

Es bestünde zudem ein hinreichender Bezug des Aufrufs zum Arbeitsverhältnis der Parteien. Für die erhobenen Vorwürfe fehle es an realistischen Anhaltspunkten. So sei etwa die Fremdvergabe von Reinigungsarbeiten im öffentlichen Dienst üblich (vgl. ArbG Berlin, 05.12.2024, Az. 58 Ca 4568/24).

ACHTUNG

Eine endgültige Klärung muss dementsprechend nun eine höhere Instanz bringen. In dem früheren Verfahren wurde Berufung zum Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Az. 23 SLa 94/25) eingelegt. Als Termin zur mündlichen Verhandlung wurde dort der 02.07.2025 bestimmt. Sobald die dortige Entscheidung öffentlich wird, werde ich – wie gewohnt – bei „Arbeitsrecht kompakt“ darüber berichten.

Diese unterschiedlichen Urteile zeigen deutlich, wie viel Spielraum und subjektive Einschätzung beim Thema Meinungsfreiheit mit einfließen. Was für den einen noch unter die Meinungsfreiheit fällt, ist für den anderen schon eine grobe Beleidigung. Wenn schon die Gerichte so unterschiedlich urteilen, wie sollen Sie als Arbeitgeber erst eine richtige Einschätzung vornehmen!?

Im Grundsatz geht es in solchen Fällen immer darum, die verschiedenen Standpunkte gegeneinander abzuwägen. Hier steht das Grundrecht auf Meinungsfreiheit auf der einen Seite und die Nebenpflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers auf der anderen Seite.

TIPP

Bei groben Beleidigungen gegenüber Arbeitgeber oder Arbeitskollegen ist die Grenze der Meinungsfreiheit definitiv überschritten, eine erhebliche Pflichtverletzung gegeben.

Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen über seinen Arbeitgeber aufstellt.

Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin gab dem Mitarbeiter recht! In dem Beitrag aus Januar 2024 wäre keine Pflichtverletzung erkennbar. Die Abmahnung sei deshalb aus der Personalakte zu entfernen.

Der Beitrag enthalte zum Teil Behauptungen mit einem wahren Tatsachenkern, so zur Auszahlung tariflicher Entgeltbestandteile erst mit Verzögerung und zur Vergabe von Reinigungsaufträgen an externe Dienstleister, von denen eine hohe Anzahl migrantischer Beschäftigter betroffen sei. Im Übrigen handele es sich um Werturteile, welche die Grenze zur sogenannten Schmähkritik nicht überschreiten würden (06.05.2025, Az. 22 Ca 11081/24).

Meine Empfehlung!

Zur Überraschung vieler hat das ArbG Berlin damit nun anders entschieden als vor ein paar Monaten durch eine andere Kammer

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

Datenschutz bis zu einem gewissen Maß ist schön und gut. Leider nimmt dieser jedoch in bestimmten Situationen, z. B. bei Bewerbungsprozessen, mitunter sehr kuroise Züge an. Das nachfolgende Urteil dürften daher nur die wenigsten Arbeitgeber nachvollziehen können, selbst wenn es sachlich richtig sein mag.

Der Fall:

Ein Anwalt bewarb sich auf eine ausgeschriebene Stelle im Justiziariat bei der Universität Düsseldorf und wurde zum Gespräch eingeladen. Dem Personalleiter kam der Name bekannt vor. Deshalb googelte er ihn kurz vor dem Gespräch und wurde dabei auf ein Strafverfahren aufmerksam, in dem der Anwalt wegen mehrerer (versuchter) Betrugsvorwürfe verurteilt worden war.

Der Anwalt soll dabei Bewerbungen vorgetäuscht haben, um Entschädigungszahlungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fordern zu können (Stichwort: „AGG-Hopper“). Im Zeitpunkt des Gesprächs war das Urteil noch nicht rechtskräftig.

Im Bewerbungsgespräch sprachen zwar beide darüber, dass der Mann „prominent“ sei. Zum Strafverfahren fiel jedoch kein Wort. Der Anwalt bekam die Stelle letztlich nicht. Die Zusage erhielt eine Mitbewerberin, die u. a. mit besseren Examensnoten punkten konnte.

Der Anwalt war der Auffassung, dass die Bewerberin nur deshalb eingestellt worden sei, weil sie jünger ist, und forderte eine Entschädigung nach dem AGG. Der Arbeitgeber berief sich jedoch auf das – wenn auch noch nicht rechtskräftige – Urteil.

Anschließend forderte der Anwalt Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 und 2 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), weil die Daten über das Strafverfahren schon gar nicht erhoben und auch nicht verarbeitet werden dürfen.

Zudem sei er darüber nicht informiert worden, dass der Arbeitgeber sich diese Kenntnisse eingeholt hat.

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) war der Auffassung, dass der Anwalt den Job zu Recht nicht bekommen habe.

Der Arbeitgeber hätte den Bewerber jedoch mit allen über die Internetrecherche erlangten Ergebnissen konfrontieren müssen. Er habe den Bewerber über die Verarbeitung der strafrechtlichen Verurteilung im Auswahlverfahren nicht informiert, obwohl er diese Verurteilung jedenfalls hilfsweise seiner Auswahlentscheidung dokumentiert zugrunde gelegt hat.

Dadurch habe der Bewerber einen Schaden erlitten. Er sei zum bloßen Objekt der Datenverarbeitung geworden und habe einen erheblichen Kontrollverlust mit negativen Auswirkungen auf die Auswahlentscheidung erlitten.

Daran ändere es auch nichts, dass die Auswahlentscheidung im Ergebnis richtig gewesen sei, weil der Bewerber ungeeignet war. Der Bewerber sei dennoch in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt worden. Es liege ein erheblicher Kontrollverlust auf Seiten des Bewerbers vor.

Unter Würdigung aller Umstände sei hier ein Schadensersatzanspruch in Höhe von 1.000,00 € angemessen, aber auch ausreichend (05.06.2025, Az. 8 AZR 117/24).

Meine Empfehlung!

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist nur dann rechtmäßig, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Diese werden im Art. 6 Abs. 1 DS-GVO aufgeführt, z. B.:

- Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben oder
- die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen.

ACHTUNG

Wenn Sie die Daten nicht bei der sie betreffenden Person erheben, sondern bei Dritten (z. B. Google), müssen Sie ganz bestimmte Informationspflichten erfüllen.

Nach Art. 14 Abs. 1 DS-GVO müssen Sie in diesem Fall der betroffenen Person u. a. Folgendes mitteilen:

- den Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen sowie gegebenenfalls seines Vertreters;
- zusätzlich die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten;
- die Zwecke, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, sowie die Rechtsgrundlage dafür;
- die Kategorien der personenbezogener Daten;
- gegebenenfalls die Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten.

Arbeitgeber muss sich zu nicht genommenen Pausen äußern

In vielen Betrieben ist der Arbeitsbedarf nicht völlig gleichbleibend; ab und an müssen die Mitarbeiter auch mal länger bleiben. Umgekehrt gibt es Fälle, in denen Mitarbeiter auch ohne betrieblichen Anlass mal länger bleiben und Überstunden machen, die nicht notwendig waren. Im Streitfall schauen die Gerichte sehr genau hin, wann wie viel Arbeit angefallen und ob die Arbeitgeberseite veranlasst war.

Der Fall:

Ein Klinikum verfügte über eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit, in der die Erfassung von Pausen im Arbeitszeiterfassungssystem geregelt war. Wurden Pausen nicht manuell erfasst, nahm das System automatisch einen Abzug von 30 bzw. 45 Minuten je nach Dauer der Schicht vor. Eine Assistenzärztin erfasste nur selten Pausen manuell und machte nach ca. einem Jahr Abgeltung von 59 Überstunden geltend.

Dafür legte sie die Auflistung des Zeiterfassungssystems vor und erläuterte für jeden einzelnen Tag ihre Arbeitszeiten. Sie gab an, dass es sich bei den Überstunden um automatisch abgezogene Pausenzeiten gehandelt habe, während derer sie tatsächlich habe arbeiten müssen, was der Klinikleitung auch bekannt gewesen und von ihr geduldet worden sei. Die Klinikleitung gab dagegen an, nichts von den tatsächlich nicht genommenen Pausen zu wissen, und verweigerte die Vergütung der Überstunden.

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verurteilte das Klinikum zur Abgeltung der Überstunden. Die Ärztin habe detailliert darlegen können, wie sich die 59 Stunden Mehrarbeit zusammensetzten, und sie habe auch überzeugend vorgetragen, dass sie keine Pausen habe machen können. Das Klinikum hätte sich demgegenüber nicht lediglich darauf berufen dürfen, nichts über die nicht genommenen Pausen zu wissen.

Als Arbeitgeber müsse es schließlich wissen, welche Aufgaben es der Ärztin zu welchen Zeiten innerhalb ihres Aufgabenbereichs zugewiesen hat. Das Klinikum hätte daher zur Abwehr des Abgeltungsanspruchs aufzeigen müssen, welche Arbeiten der Ärztin zugewiesen worden seien und zu welchen Zeiten sie nicht gearbeitet hat, weil sie Pausen in Anspruch genommen habe (BAG, 12.02.2025, Az. 5 AZR 51/24).



Meine Empfehlung!

Verlangt ein Arbeitnehmer Überstundenvergütung, muss er vor Gericht konkret darlegen und ggf. beweisen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Eine pauschale Auflistung des Mitarbeiters, wie viele Stunden er insgesamt gearbeitet haben will, genügt nicht. Kann sich der Arbeitnehmer aber wie im Fall oben auf die Auswer-

tung des Zeiterfassungssystems stützen, liegt hierin schon ein vielversprechender Vortrag für seinen Prozess. Außerdem muss der Arbeitnehmer darlegen, dass die Überstunden durch den Arbeitgeber veranlasst waren. Er muss also darlegen, dass diese Zeiten angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind.

So pauschalieren Sie die Überstundenvergütung

Oft drehen sich Prozesse um Überstundenabgeltung daher um kleinteilige Fragen, wann die Mehrarbeit angefallen sein soll und wieso sie vom Arbeitgeber veranlasst war. Solche Prozesse können Sie durch eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag vermeiden. Vereinbaren Sie mit der folgenden Musterformulierung in Ihren Arbeitsverträgen, dass die innerhalb eines Monats geleisteten Überstunden bis zu einem gewissen Maß (maximal 10 % der vereinbarten Arbeitszeit) pauschal bereits mit dem monatlichen Grundgehalt abgegolten sein sollen.



§ (...) Überstundenvergütung

1. Durch die vom Arbeitgeber zu zahlende Bruttovergütung gemäß § ... dieses Vertrags ist auch eine etwaige Über- oder Mehrarbeit des Arbeitnehmers mit abgegolten.
2. Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass im Monatsdurchschnitt nicht mehr als ... Überstunden anfallen.
3. Sollten mehr Überstunden anfallen, wird, nach Wahl des Arbeitgebers, jede über diese Grenze hinausgehende Überstunde mit ... € vergütet oder ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt.

Checkliste: Bezahlung von Überstunden

Wenn Sie eine der folgenden Fragen mit „Nein“ beantworten, können Sie das Verlangen auf Überstundenvergütung beruhigt zurückweisen.

	JA	NEIN
Hat der Arbeitnehmer dargelegt, wann genau er Überstunden erbracht hat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hat er angegeben, welche konkreten Arbeiten er erledigt hat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Waren die Überstunden angeordnet, genehmigt oder zumindest von Ihnen geduldet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kann der Mitarbeiter dies Alles nachweisen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fehlt eine Regelung, dass Überstunden in ein Arbeitszeitkonto einfließen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Betriebsrat darf nicht benachteiligt oder begünstigt werden

Wird ein Arbeitnehmer in den bei Ihnen gebildeten Betriebsrat gewählt, erhält er gleichwohl weiterhin seine Vergütung. Dies gilt unabhängig davon, ob er während der Arbeitszeit teilweise oder vollständig seine Betriebsratstätigkeit ausübt. Schließlich dürfen Sie Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligen. Schwierig kann es jedoch werden, wenn bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern festgestellt werden muss, wie und nach welchen Grundsätzen sie zu entlohen sind. „Richtige“ Arbeit wird von diesen schließlich nicht mehr erbracht.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit 1985 bei einem Automobilunternehmen tätig. Er fing dort als KfZ-Mechaniker an. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Branchentarifvertrag der Metallindustrie Anwendung. Der Arbeitnehmer absolvierte mehrere Fortbildungen und erhielt seine Vergütung schließlich nach der Entgeltgruppe 12. Ab Februar 2013 war er freigestelltes Betriebsratsmitglied und erhielt ab August 2013 Vergütung nach der Entgeltgruppe 13. Seit Januar 2022 befand sich der Arbeitnehmer in der Aktivphase der Altersteilzeit im Blockmodell. Der Arbeitgeber überprüfte im Jahr 2023 die Vergütung aller Betriebsratsmitglieder. Er teilte mit, dass der Arbeitnehmer zu hoch eingruppiert sei. Richtig sei nach Ermittlung vergleichbarer Arbeitnehmer die Entgeltgruppe 12. Diese gelte nunmehr ab August 2023, da anderenfalls eine unzulässige Begünstigung als Betriebsratsmitglied vorliege. Hiermit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Er klagte auf die Differenz zwischen Entgeltgruppe 12 und 13. Der Arbeitgeber habe schon die Vergleichsgruppe falsch gebildet.

ganz oder teilweise freigestellt werden. Es gilt das Lohnausfallprinzip. Bei leistungsabhängigen Vergütungsbestandteilen ist der hypothetische Wert zu zahlen. Betriebsratsmitglieder nehmen natürlich auch an Lohnsteigerungen teil. Sie dürfen ein Betriebsratsmitglied wegen der Betriebsratstätigkeit weder benachteiligen noch bevorzugen (§ 78 Satz 2 BetrVG). Verstöße gegen das Verbot der Besserstellung / Benachteiligung von Mitgliedern des Betriebsrats sind nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG sogar strafbar. Hier gingen die Arbeitsgerichte von einer unzulässigen Benachteiligung oder Bevorzugung wegen der Betriebsratstätigkeit aus:

- Nichtbeförderung trotz Vorliegens aller Voraussetzungen,
- Versetzung auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz,
- Verweigerung eines Zusatzurlaubs für ein freigestelltes Betriebsratsmitglied,
- sachlich nicht begründete zusätzliche Leistungen oder tarifliche Höhergruppierungen.

Betriebsratsmitglieder können oft wegen ihrer Amtsstellung ihre berufliche Weiterentwicklung nicht mit der gleichen Intensität verfolgen wie andere Arbeitnehmer. Nach § 37 Abs. 4 BetrVG darf deshalb das Entgelt eines Betriebsratsmitglieds nicht geringer bemessen werden als bei einem vergleichbaren Arbeitnehmer mit einer betriebsüblichen beruflichen Entwicklung. Vergleichbar sind aber nur solche Arbeitnehmer, die bei Übernahme des Amtes schon im Betrieb waren und eine wesentlich gleich qualifizierte Tätigkeit ausübten. Beförderungen sind dann zu berücksichtigen, wenn sie für den Betrieb derart typisch sind, dass das Betriebsratsmitglied sie ohne seine Amtstätigkeit bei normalem Verlauf der Dinge erhalten hätte. Im Ergebnis müssen Sie also ein Betriebsratsmitglied u. U. höher entlohen, als es seiner Qualifikation nach angemessen wäre. Dies ist keine unzulässige Bevorzugung, sondern nur ein Ausgleich!

Diese Schutzvorschriften sollten Sie kennen

- Betriebsratsmitglieder dürfen nicht an der Ausübung ihrer Tätigkeit gehindert werden (§ 78 Satz 1 BetrVG).
- Für die Betriebsratstätigkeit ist der Arbeitnehmer von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung zu befreien.
- Für erforderliche Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit ist ein Freizeitausgleich zu gewähren (§ 37 Abs. 3 BetrVG).
- § 37 Abs. 4 BetrVG regelt, dass das Entgelt des Betriebsratsmitglieds nicht geringer bemessen werden darf als das vergleichbarer Arbeitnehmer. Dies gilt auch für Sonderzahlungen und Prämien.
- Betriebsratsmitglieder sind besonders vor Versetzungen und Kündigungen geschützt.



Meine Empfehlung!

Die Betriebsratsmitglieder führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt (§ 37 Abs. 1 BetrVG). Für ihre Amtstätigkeit erhalten sie keine besondere Vergütung. Allerdings erhalten sie ihre bisherige Vergütung weitergezahlt, auch wenn sie für die Betriebsratstätigkeit

Betriebsrat darf bei Eingruppierungen mitbestimmen

Bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat Ihr Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Um Ärger zu vermeiden, sollten Sie dieses nicht umgehen. Lassen Sie den Betriebsrat nämlich außen vor, kann dieser seine Rechte durch ein arbeitsgerichtliches Verfahren sichern. Dann kann die Aufhebung Ihrer personellen Maßnahme die Folge sein (z. B. bei einer Einstellung). Bei einer Ein- oder Umggruppierung kann von den Gerichten auch eine Verpflichtung ausgesprochen werden, ein Zustimmungssetzungsverfahren einleiten zu müssen.



Der Fall:

In einem Nahverkehrsbetrieb war ein Betriebsrat gewählt worden. Der Arbeitgeber war Mitglied im Arbeitgeberverband und die Belegschaft war teilweise tarifgebunden über die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG).

Der Arbeitgeber wollte ab März 2021 den Tarifvertrag der GDL anwenden, weil dies die Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb sei. Dies werde aus dem Ergebnis der letzten Betriebsratswahl und anhand weiterer Indizien abgeleitet.

Als er Umggruppierungen wegen Stellenwechsel und Eingruppierungen bei Neueinstellungen vornahm, beantragte er die Zustimmung des Betriebsrats. Er teilte dabei Entgeltgruppen aus dem Tarifvertrag mit, den der Arbeitgeberverband mit der GDL abgeschlossen hatte. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung. Es sei nicht geklärt, ob die Tarifverträge der GDL überhaupt anzuwenden seien. Bloße Annahmen genügten hierfür nicht.

Der Arbeitgeber setzte die Ein- und Umggruppierungen gleichwohl um. Die Zustimmungsverweigerung sei unbeachtlich und er müsse kein Zustimmungssetzungsverfahren einleiten. Daraufhin klagte der Betriebsrat.



Meine Empfehlung:

Eine Eingruppierung oder Umggruppierung ist eine personelle Einzelmaßnahme, bei der nach § 99 Abs. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Die erstmalige Einordnung (Eingruppierung) und die erneute Einordnung (Umggruppierung) kennzeichnen, dass ein Mitarbeiter anhand seiner konkreten Tätigkeit innerhalb eines Entgeltsystems abstrakten Tätigkeitsmerkmalen zugeordnet wird. Das betrifft nicht nur Fälle, in denen sich Vergütungsgruppen aus einem Tarifvertrag ergeben. Eine zustimmungsbedürftige Eingruppierung kommt vielmehr immer dann in Betracht, wenn bei Ihnen überhaupt ein betriebsübliches Lohnschema besteht. Das kann auch aus einer Betriebsvereinbarung oder einer von Ihnen geschaffenen Vergütungsordnung folgen. Entscheidend ist, dass das Vergütungssystem Ordnungsmerkmale aufweist, anhand derer die Tätigkeit der einzelnen Mitarbeiter einer Lohngruppe zugeordnet werden kann. Auch in den folgenden Fällen ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich:

- Einstellung (auch erhebliche Stundenaufstockung von Teilzeitkräften oder Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse),
- Übernahme von Leiharbeitnehmern,
- Versetzung.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, bleibt Ihnen immer noch das Zustimmungssetzungsverfahren. Dieses leiten Sie nach § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht ein. Dann wird vom Gericht geprüft, ob der Betriebsrat die Zustimmung zu Recht verweigert hat. Dieser darf nicht einfach nur „Nein“ sagen. Seine Verweigerung muss aus einem der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründen erfolgt sein. Im vorliegenden Fall war dies der Verstoß gegen tarifliche Regelungen (Nichtanwendbarkeit).



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen gab dem Betriebsrat teilweise recht.

Dieser habe bei mehreren personellen Maßnahmen die Zustimmung innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 1 BetrVG verweigert. Dies sei nicht unbeachtlich gewesen. Der Betriebsrat habe sich auf die Nichtanwendbarkeit des mitgeteilten Tarifvertrags berufen. Dies stelle einen ausreichenden Verweigerungsgrund dar.

Der Betriebsrat könne aber nicht die Aufhebung der Maßnahmen verlangen. Der Arbeitgeber müsse vielmehr Zustimmungssetzungsverfahren einleiten. Erst in diesen Verfahren sei dann die richtige Ein- bzw. Umggruppierung zu prüfen.

In den Fällen, in denen der Betriebsrat die Wochenfrist versäumt habe, gelte allerdings die Zustimmung als erteilt (LAG Sachsen, 28.02.2025, Az. 2 TaBV 27/22).

Auch hier können Sie eingruppieren

Der Betriebsrat hat nach der Information eine Woche Zeit, eine Stellungnahme abzugeben. Stimmt er zu, ist alles in Ordnung. In folgenden Fällen können Sie einseitig die Eingruppierung vornehmen, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen:

- Der Betriebsrat äußerst sich erst nach Ablauf der Wochenfrist. Die Zustimmung gilt dann bereits als erteilt.
- Die Zustimmungsverweigerung erfolgte nicht schriftlich. Fax und E-Mail genügen hier.
- Die Verweigerung wurde nicht oder nur formelhaft begründet.
- Der Äußerung des Betriebsrats lag kein entsprechender oder ein fehlerhafter Betriebsratsbeschluss zugrunde (z. B. Äußerung durch den Vorsitzenden ohne vorherige Sitzung).



Bezugnahme auf Tarifvertrag kann ausreichen

Nicht selten kommt es zum Ende eines Arbeitsverhältnisses zum Streit über Abwicklungsfragen. Dann geht es z. B. um Überstunden- oder Urlaubsabgeltung. Schön ist es dann, wenn eine Ausschlussfrist gilt, sodass Sie sich als Arbeitgeber nach Zeitablauf entspannt zurücklehnen können. Doch selbst dann ist eine Klage nicht ausgeschlossen. So hat die Arbeitnehmerin in folgendem Fall versucht, die Ausschlussfrist auszuhebeln. Allerdings hatte dies keinen Erfolg.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war seit Juni 2021 als Gesundheits- und Krankenpflegerin bei einem Zeitarbeitsunternehmen tätig. Im Arbeitsvertrag war geregelt, dass der Urlaubsanspruch mit der Vergütung abgegolten sei. Bis zu ihrem Ausscheiden zum 14.11.2022 nahm die Arbeitnehmerin keinen Urlaub in Anspruch. Dieser hätte im ersten Jahr 25 Arbeitstage und in zweiten Jahr 27 Arbeitstage betragen. Die Arbeitnehmerin machte im Mai 2023 die Abgeltung von insgesamt 36 Urlaubstagen geltend.

Der Arbeitgeber berief sich auf eine Ausschlussfrist nach dem anwendbaren Tarifvertrag. Hiergegen wandte sich die Arbeitnehmerin. Durch die rechtswidrige Abgeltungsklausel für den Urlaub sei sie davon abgehalten worden, den Urlaub rechtzeitig geltend zu machen.

Erst durch anwaltliche Beratung habe sie erfahren, dass die Abgeltung unzulässig sei. Der Arbeitgeber habe auch nicht darauf hingewiesen, dass der Urlaub verfallen. Sie müsse daher Urlaubsabgeltung, zumindest aber Schadensersatz erhalten.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg folgte dieser Argumentation nicht. Der Urlaubsanspruch sei entstanden und wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich abzugelten. Allerdings habe die Arbeitnehmerin die geltende Ausschlussfrist versäumt. Auf diese könne sich der Arbeitgeber auch berufen. Er sei lediglich rechtsirrig der Auffassung gewesen, er könne durch eine hohe Stundenvergütung den Urlaub kompensieren.

Ein etwaiger Schadensersatzanspruch wegen der unterbliebenen Information über die zustehenden Urlaubstage wäre auch wegen der Ausschlussfrist verfallen. Diese sei der Arbeitnehmerin bekannt gewesen. Die Bezugnahme auf den Tarifvertrag sei eindeutig und auch im Sinne des Nachweisgesetzes ausreichend gewesen (LAG Baden-Württemberg, 03.02.2025, Az. 9 Sa 34/24).



Meine Empfehlung!

Ein Arbeitsvertrag darf mündlich geschlossen werden. Die wesentlichen Vertragsbedingungen müssen aber schriftlich gefasst, unterzeichnet und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden (seit

01.01.2025 genügt auch Textform und die elektronische Übermittlung!). Hierzu zählen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- Arbeitsort und Tätigkeitsbeschreibung (es ist erforderlich, zumindest die wesentlichen Tätigkeitsmerkmale und das Aufgabenfeld des Arbeitnehmers sowie seine Funktionen spezifisch zu umschreiben),
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts,
- Arbeitszeit (Dauer, nicht Lage),
- Dauer des jährlichen Urlaubs,
- Kündigungsfristen,
- Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das konkrete Arbeitsverhältnis anzuwenden sind).

TIPP



Regeln Sie die grundlegenden Vertragsbedingungen am besten gleich im schriftlichen Arbeitsvertrag, damit später keine Unklarheiten entstehen.

Darüber hinaus müssen Sie auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses besondere Nachweispflichten beachten. Nach § 3 Satz 1 Nachweisgesetz haben Sie Ihrem Arbeitnehmer jede Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Schließen Sie beispielsweise mit der zuständigen Gewerkschaft erstmals einen Haustarifvertrag, müssen Sie Ihre Arbeitnehmer hierüber schriftlich unterrichten. Eine Ausnahme von der laufenden Nachweispflicht gilt nur dann, wenn sich die Änderung auf bestehende Regelungen im Gesetz, in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung bezieht.

Diese Folgen drohen bei Nichtbeachtung

1. Ihr Mitarbeiter kann Sie auf Niederlegung, Unterzeichnung und Aushändigung der Niederschrift bzw. der Änderungsmitteilung verklagen.
2. Erleidet der Arbeitnehmer einen Schaden aus dem fehlenden, fehlerhaften oder verspätet erteilten Nachweis, kann er Sie auf Schadensersatz in Anspruch nehmen.
3. Erteilen Sie den Nachweis nicht (rechtzeitig), dann braucht Ihr Mitarbeiter seine Arbeitsleistung nicht zu erbringen. Sie müssen Ihrem Mitarbeiter aber den Lohn weiterzahlen.
4. Erstellen Sie pflichtwidrig keinen Nachweis, so wird im Zweifel den Behauptungen Ihres Mitarbeiters über den Vertragsinhalt Glauben geschenkt.

Dienstreisen: So regeln Sie die Vergütung von vornherein

FRAGE



Lieber Herr Prof. Boehme,

wir benötigen einmal Ihre Unterstützung beim Thema Dienstreisen. Wir beschäftigen etliche Mitarbeiter in unserer Marketingabteilung, die auch regelmäßig Dienstreisen unternehmen müssen. Bisher haben wir es so gehandhabt, dass die Mitarbeiter für die reinen Reisezeiten, zu denen sie sonst nichts gemacht haben, eine pauschale Aufwandsentschädigung erhalten haben. Nunmehr meinte einer der neuen Mitarbeiter, dass das nicht rechtmäßig sei. Er dürfte für die Reisezeiten tagsüber vollen Lohn beanspruchen. Hat er damit denn Recht? Unsere Arbeitsverträge sehen keine genaue Arbeitszeit vor. Betriebsüblich ist aber von 8 Uhr bis 16:30 Uhr.

Für eine hilfreiche Antwort wären wir sehr dankbar. Zudem wäre es schön, wenn Sie uns einen Tipp geben könnten, wie wir das Reisevergütungsthema vertraglich regeln können.

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für Ihr Interesse an „Arbeitsrecht kompakt“. Ihre Fragen möchte ich Ihnen wie folgt beantworten:

Selbst wenn Reisezeit arbeitsschutzrechtlich keine Arbeitszeit sein sollte, muss sie gleichwohl vergütet werden – ob und in welchem Umfang, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und vor allem nach der Vergütungsregelung, die Sie hierfür ver einbart haben.

1. Reisen innerhalb der Arbeitszeit: Liegen die Reisezeiten innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit, zahlen Sie Ihrem Mitarbeiter sein reguläres Arbeitsentgelt weiter. Das gilt auch, wenn der Mitarbeiter nichts Dienstliches macht und etwa im Zug Zeitung liest.

TIPP



Für die Wegezeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte besteht grundsätzlich keine Vergütungspflicht! Etwas anderes gilt ausnahmsweise bei Außendienstmitarbeitern.

2. Reisen außerhalb der Arbeitszeit: Benötigt Ihr Mitarbeiter zusätzliche Zeit für Dienstreisen, die über seine übliche Arbeitszeit hinausgeht, ist zu unterscheiden:
 - Erforderliche Reisezeiten sind zu vergütten. Unabhängig davon, ob Ihr Mitarbeiter während dieser Zeit arbeitet (Aktenstudium, E-Mails schreiben, Fahrzeug lenken etc.), müssen Sie ihm die Zeit immer als Arbeitszeit vergütten.

- Verbringt Ihr Mitarbeiter am Bestimmungsort Zeit mit privaten Aktivitäten (Essen etc.), vergüten Sie diese Zeiten nicht.

So regeln Sie die Vergütung für An- und Abreisezeiten rechtssicher

Schwieriger liegt der Fall, wenn Ihr Mitarbeiter während der An- und Abreise keiner Arbeitsbelastung ausgesetzt ist (z. B. Schlafen auf der Heimreise im Zug oder Flugzeit). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zählen zu den im Arbeitsvertrag versprochenen Diensten nicht nur die eigentliche Arbeitsleistung, sondern auch Reiseleistungen, die ausschließlich im betrieblichen Interesse erbracht werden, etwa bei einer vorübergehenden Entsendung zu einer auswärtigen Arbeitsstelle. Damit stellen diese Reisezeiten dann (voll) vergütungspflichtige Arbeitszeit dar, wenn hierfür keine abweichende Vergütungsregelung getroffen wurde (BAG, 17.10.2018, Az. 5 AZR 553/17). Soweit bei Ihnen keine tariflichen oder betrieblichen Vorschriften bestehen, wie Reisezeiten berücksichtigt und abgegolten werden, sollten Sie deshalb unbedingt eine entsprechende Regelung in den Arbeitsvertrag aufnehmen, etwa mit folgender Klausel:



§ ... Dienstreisen

1. Es gilt die erforderliche Zeit der Reise sowie der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit.
2. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige beziehungsweise dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Anspruch auf den Mindestlohn bleibt unberührt.
3. Nicht anrechenbare Reisezeiten, die insgesamt 15 Stunden im Monat überschreiten, werden nach Wahl des Arbeitgebers in Höhe von 25 % wie Arbeitszeit vergütet, jedoch ohne Zuschläge, oder in Höhe von 25 % als Freizeitausgleich gewährt.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und Reisezeiten innerhalb und außerhalb der sonst üblichen Dienstzeiten auf dem dafür bereitgestellten Vordruck (Zeiterfassung auf Dienstreisen) zu dokumentieren.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?

Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrecht-kompakt.de



Ehrenamtlich Tätige sind keine Arbeitnehmer

Ohne ehrenamtlich tätige Bürger sähe es in Deutschland sehr finster aus. Diese leisten einen großen Beitrag für den Zusammenhalt der Gesellschaft, ohne einen finanziellen Vorteil daraus zu ziehen. Doch im Einzelfall kann die Unterscheidung zwischen einem Arbeitnehmer und einem ehrenamtlich Tätigen schwierig sein. Vor allem, wenn doch Geld fließt, kann es bei einer Betriebsprüfung heikel werden. Die Rentenversicherungsträger schauen dann ganz genau hin. Im schlimmsten Fall droht die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen in erheblichem Umfang.



Der Fall:

Ein gemeinnütziger Verein betreibt ein Museum. Er beschäftigte Reinigungskräfte, einen Hausmeister und Museumsführer. Zudem setzte der Verein verschiedene Personen im Bereich des Einlasses und der Kasse ein. Für diese zahlte er eine Aufwandsentschädigung von 5 € pro Stunde, 30 € pro Tag. Grundlage war eine mündliche Vereinbarung über eine ehrenamtliche Tätigkeit.

Der Rentenversicherungsträger führte für den Zeitraum von Januar 2015 bis Dezember 2018 eine Betriebsprüfung durch. Er erließ einen Bescheid vom 28.09.2020 und ging davon aus, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vorgelegen hätten. Er forderte Gesamtsocialversicherungsbeiträge i. H. v. ca. 13.000 € nach. Der Arbeitgeber habe Weisungen erteilt und der Arbeitsort sei festgelegt gewesen. Es liege eine regelmäßige Tätigkeit vor. Die Beitragshöhe bemasse sich über die geleisteten Zahlungen hinaus auf Grundlage des Mindestlohns.

Hiergegen erhob der Verein Widerspruch und klagte schließlich nach Erlass des Widerspruchsbescheids. Der Rentenversicherungsträger habe die Reichweite und Bedeutung des Ehrenamts nicht berücksichtigt.



Meine Empfehlung:

Ehrenamtlich Tätige stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, weil diese regelmäßig nicht persönlich abhängig gegen Entgelt beschäftigt werden. Für sie gilt nach § 22 Abs. 3 Mindestlohngebot des Mindestlohn nicht. Teilweise ist die Unterscheidung aber nicht einfach, weil vom äußeren Erscheinungsbild her auch ein Arbeitsverhältnis vorliegen könnte. Dabei ist nicht allein auf die Bezeichnung abzustellen. Vielmehr ist im Rahmen einer Gesamtbetrachtung der ideelle Zweck bzw. der fehlende Erwerbszweck maßgeblich. In folgenden Gestaltungen liegt bei nicht hauptamtlicher Tätigkeit ein Ehrenamt vor:

- Vorstand im Sport- oder sonstigen gemeinnützigen Verein,
- Tätigkeit in der freiwilligen Feuerwehr,
- Amateursport für Sportler wie Trainer,
- Mitarbeit in der Kirche.

Wichtigstes Abgrenzungsmerkmal ist die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit. Schließlich ist bei einer (echten) ehrenamtlichen Tätigkeit eine Vergütung auch nicht zu erwarten. Allerdings darf das Ehrenamt nicht dazu dienen, ein eigentlich bestehendes Arbeitsverhältnis zu verschleieren. Ein rückwirkend festgestelltes Arbeitsverhältnis kann dann teuer werden (z. B. Lohnnachzahlungen, Sozialabgaben).

Auf der sicheren Seite sind Sie bei finanziellen Zuwendungen nur dann, wenn Sie für ehrenamtlich Tätige maximal die steuerlich begünstigten Aufwandsentschädigungen bzw. Übungsleiterpauschalen zahlen. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass bei einer Prüfung von einem verdeckten Lohn für eine abhängige Beschäftigung ausgegangen wird.

Ehrenamt: Das sollten Sie wissen

Soweit bei Ihnen überhaupt eine ehrenamtliche Tätigkeit (insb. mit karitativem Charakter) in Betracht kommt, sollten Sie Folgendes beachten:

- Eine Vergütung wird nicht gezahlt.
- Sozialversicherungsabgaben oder Lohnsteuerabzug kommen nicht auf Sie zu. Sonderregelungen gelten aber beim Bundesfreiwilligendienst.
- Allerdings sind pauschalierte Aufwandsentschädigungen unschädlich, die nach dem Einkommenssteuerrecht auch privilegiert werden (z. B. Übungsleiterpauschale).
- Je nach der ausgeübten Tätigkeit kann eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung vorliegen. Sollte dies nicht greifen, ist der Abschluss einer Unfall- und Haftpflichtversicherung unbedingt zu empfehlen.



Das Urteil:

Das Landessozialgericht (LSG) Hessen gab dem Verein recht. Die eingesetzten Personen seien nicht als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte anzusehen. Zwar liege keine Tätigkeit zur Erfüllung mitgliedschaftlicher Vereinspflichten vor. Die eingesetzten Personen seien auch keine Funktionsträger, bei denen die Ehrenamtlichkeit auf der Hand liege. Auch wenn die äußere Gestaltung der Tätigkeiten zunächst für eine abhängige Beschäftigung spreche, stehe hier der ideelle Zweck des Ehrenamts im Vordergrund.

Die eingesetzten Personen hätten aus altruistischen Motiven gehandelt und seien unentgeltlich tätig geworden. Die Aufwandsentschädigung sollte lediglich Fahrtkosten und Verpflegung abdecken.

Es handele sich nicht um eine verdeckte Entlohnung. Dies ergebe sich schon aus dem Vergleich der aufgewandten Zeit mit den tatsächlichen Zahlungen (LSG Hessen, 23.01.2025, Az. L1BA 64/23).

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:

Diskriminierung

Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers
erfolgreich widerlegt: keine Entschädigung

Änderungskündigung

Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf vorläufige
Weiterbeschäftigung auf alter Stelle



PERSONALWISSEN

Ihr Testimonial zu „Arbeitsrecht kompakt“

Bewerten Sie jetzt
„Arbeitsrecht kompakt“
und erhalten Sie einen
10€-Amazon-Gutschein
als Dankeschön

Wir möchten von Ihnen wissen,
welche positiven Veränderungen Sie in Ihrer
Arbeitswelt durch den Informationsdienst
„Arbeitsrecht kompakt“ wahrgenommen haben.

Warum sollten Sie Ihre Meinung öffentlich abgeben?

Weil wir mit Ihnen gemeinsam Ihren Berufsalltag nachhaltig verbessern
wollen und Sie mit Ihrer Meinung andere Personalverantwortliche in ihrer
Entscheidungsfindung für unseren Informationsdienst bestärken können!

Sie wissen nicht, wie Sie Ihr Testimonial formulieren sollen?

Dann finden Sie im Folgenden ein paar Anhaltspunkte:

- Wie gefällt Ihnen „Arbeitsrecht kompakt“?
- Wie nutzen Sie „Arbeitsrecht kompakt“ in Ihrem
Arbeitsalltag?
- In welchen Situationen hat Ihnen „Arbeitsrecht kompakt“
bereits geholfen?

Herzlichen Dank vorab für Ihre Unterstützung.
Wir freuen uns auf Ihr Testimonial!

Ihr Personalwissen-Team

Als Belohnung ein Geschenk!

Als kleines Dankeschön für Ihre Unterstützung belohnen wir Sie
mit einem exklusiven Geschenk: Nach dem Absenden Ihres Testi-
monials senden wir Ihnen innerhalb von 14 Tagen einen Amazon-
Gutschein im Wert von 10 € zu!

So könnte Ihr Testimonial aussehen ...

„Arbeitsrecht kompakt“ ist inhaltlich sehr informativ und
von der Aufmachung her gut und übersichtlich. Die Beiträge
halten mich zu allen relevanten Themen in Personal- und
Arbeitsrecht auf dem aktuellsten Stand und geben mir
dadurch das Gefühl, garantiert keine wichtige Änderung zu
verpassen.“

- Christine H., Gemeindeverwaltung Markt Köschinge

Hier Testimonial abgeben:
[https://testimonial.vnr.de/
arbeitrecht-kompakt/](https://testimonial.vnr.de/arbeitrecht-kompakt/)

