



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT



DISKRIMINIERUNG

Arbeitgeber widerlegt Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers mit bereits vorher getroffener Entscheidung: kein Anspruch des Bewerbers auf Entschädigung Seite 3

ÄNDERUNGS- KÜNDIGUNG

Arbeitnehmerin nimmt neues Angebot unter Vorbehalt an und fordert vorläufige Weiterbeschäftigung auf alter Stelle: Gericht sieht widersprüchliches Verhalten Seite 5

PROBEZEIT

Arbeitgeber teilt neuem Mitarbeiter mit, dass er geeignet sei und übernommen werde – dann kommt die Probezeitkündigung – Gericht kippt Kündigung wegen Treuwidrigkeit Seite 6



„Kurzarbeit kann Ihnen Fachkräfte für Zukunft sichern“

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Wirtschaft der Bundesrepublik geht durch eine Talsohle. Dabei sollte jedoch der Optimismus nicht gänzlich verloren gehen. Viele der renommierten Wirtschaftsinstitute sehen zumindest langfristig einen Lichtstreif am Horizont. Das zeigt sich vor allem darin, dass sie ihre Wirtschaftsprognosen für das kommende Jahr zum Teil deutlich angehoben haben. Das ifo-Institut, das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und das Institut für Weltwirtschaft Kiel (IfW) gehen inzwischen von einem Aufschwung von 1,5 % und mehr aus.

Auch wenn das keine Garantie im Einzelfall ist, kann es zumindest ein Grund dafür sein, bei einem geplanten Personalabbau nicht gleich die große Keule zu schwingen. Viele Arbeitgeber setzen deshalb zunächst auf die Einführung von Kurzarbeit. Der Vorteil dabei liegt auf der Hand: Zieht die Auftragslage wieder an, müssen nicht erst neue Fachkräfte gesucht werden. Welche Voraussetzungen Sie als Arbeitgeber bzw. Ihr Unternehmen für die Einführung von Kurzarbeit erfüllen müssen, erfahren Sie anhand einer aktuellen Leserfrage auf **Seite 9 dieser Ausgabe**.

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

DISKRIMINIERUNG

- 3** Arbeitgeber kann Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers erfolgreich widerlegen: keine Entschädigung

BETRIEBSRAT

- 4** Mitglieder haben eigenen Anspruch auf personalisierte E-Mail-Adressen

WEITERBESCHÄFTIGUNGSANSPRUCH

- 5** Nach Änderungskündigung: Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung auf alter Stelle

PROBEZEITKÜNDIGUNG

- 6** Widersprüchliche Aussagen zum Bestehen der Probezeit: Treuwidrige Probezeitkündigung ist unwirksam

MUTTERSCHUTZ

- 7** Sonderkündigungsschutz nur bei rechtzeitiger Mitteilung der Schwangerschaft

AUFHEBUNGSVERTRAG

- 8** Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf spätere Verbesserung

LESERFRAGE

- 9** Kurzarbeit: Sie müssen die Voraussetzungen konkret darlegen

ARBEITGEBERHAFTUNG

- 10** Kollege verletzt: Arbeitgeber haftet nicht für Mitarbeiter

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 © putilov_denis – stock.adobe.com; S.9 © lhphotos

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

Arbeitgeber kann Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers erfolgreich widerlegen: keine Entschädigung

Als Arbeitgeber können Sie insbesondere im Bewerbungsverfahren viele Fehler machen oder mögliche Pflichten aus dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX übersehen. Der nachfolgende Fall bildet einmal mehr ein Paradebeispiel dafür, wie manche Bewerber nur darauf lauern. Hier gilt es für Sie, vorbereitet zu sein, um mögliche Diskriminierungsindizien im Keim zu ersticken.

Der Fall:

Ein Arbeitgeber bot Dienstleistungen im Bereich der IT-Sicherheit an und hatte online eine Stelle als „Scrum Master / Agile Coach“ ausgeschrieben. Auf diese Stelle bewarb sich am 23.08.2021 ein Bewerber, wobei dieser auf seine Schwerbehinderung hinwies. Am 24.08.2021 um 12:30 Uhr erhielt er eine automatisierte Eingangsbestätigung.

Der Arbeitgeber entschied sich jedoch für einen Mitbewerber und ließ diesem per E-Mail vom 24.08.2021 um 15:39 Uhr den Entwurf eines Arbeitsvertrags zukommen. Der Mitbewerber bestätigte den Eingang am 24.08.2021 um 16:01 Uhr und erklärte sich mit dem Vertragsinhalt mittels E-Mail vom 26.08.2021 um 10:03 Uhr einverstanden. Bis zur endgültigen Unterzeichnung des Arbeitsvertrags am 03.09.2021 war die Stellenausschreibung im Internet veröffentlicht.

Ebenfalls an diesem Tag wurde dem Bewerber mitgeteilt, dass seine Bewerbung keine Berücksichtigung gefunden habe. Dieser vermutete hierin eine Diskriminierung wegen seiner Schwerbehinderung, weil sich der Arbeitgeber entgegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX nicht frühzeitig mit der Agentur für Arbeit in Verbindung gesetzt habe.

Der Arbeitgeber wies darauf hin, dass der entscheidungsbeauftragte Divisionsleiter bereits um 11:09 Uhr am 24.08.2021 per E-Mail die Einstellung des Mitbewerbers genehmigt habe. Damit sei das Auswahlverfahren vor Eingang der Bewerbung des schwerbehinderten Bewerbers beendet worden.

nierung dadurch widerlegt, dass er substantiiert vortragen konnte, dass das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen war, bevor die Bewerbung des betreffenden Bewerbers bei ihm eingegangen ist.

Der Divisionsleiter habe am 24.08.2021 bereits um 11:09 Uhr die endgültige Besetzungsentscheidung getroffen. Die Bewerbung sei aber erst um 12:30 Uhr eingegangen (BAG, 27.03.2025, Az. 8 AZR 123/24).

Meine Empfehlung!

Geht es um die Behauptung einer Diskriminierung (Benachteiligung) durch einen Arbeitgeber, haben Mitarbeiter oder Bewerber zunächst erst einmal leichtes Spiel. Es genügt nämlich, dass diese Indizien vortragen und ggf. beweisen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Hierfür ist regelmäßig bereits ausreichend, dass sie auf Fehler oder nicht vorgenommene Verpflichtungen des Arbeitgebers hinweisen, die im Zusammenhang mit dem jeweiligen Diskriminierungsobjekt, z. B. einer Schwerbehinderung, stehen. Im dargestellten Urteil ging es dabei um eine Verpflichtung nach § 164 Abs. 1 SGB IX.

Nach § 164 Abs. 1 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Arbeitgeber müssen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst soll dem Arbeitgeber dann geeignete schwerbehinderte Menschen vorschlagen.

Diese Indizien genügen für Vermutung einer Diskriminierung

Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sprechen folgende Indizien für das Vorliegen einer Diskriminierung:

- AGG-widrige Stellenausschreibung
- Äußerungen im Bewerbungsgespräch mit Bezug zu einem Diskriminierungsmerkmal (z. B. Frage nach Schwerbehinderung)
- geschlechtsbezogene Bemerkungen im Rahmen von Beförderungsentscheidungen (z. B. Hinweis auf Mutterschutz bei Absage)
- öffentliche Äußerungen über die Nichteinstellung bestimmter Personengruppen – selbst wenn im Moment der Äußerung gar keine Stellen zu besetzen sind.

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wies die Klage des Bewerbers ab. Dieser habe keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Zwar sei der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur frühzeitigen Verbindungsaufnahme nach § 164 Abs. 1 S. 2 SGB IX nicht nachgekommen und habe so die Vermutung einer Diskriminierung gesetzt. Der Arbeitgeber habe der Agentur für Arbeit nämlich keinen Vermittlungsauftrag erteilt, sondern nur eine automatisierte Einstellung der Suchanzeige in die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit veranlasst. Allerdings habe der Arbeitgeber die Vermutung der Diskrimi-

Mitglieder haben eigenen Anspruch auf personalisierte E-Mail-Adressen

Ein Betriebsrat ist teuer. Die Kosten für die Durchführung der Betriebsratswahl sind dabei regelmäßig erst der Anfang. Sowohl der Betriebsrat als Gremium als auch die einzelnen Mitglieder selbst haben darüber hinaus Ansprüche auf eine Ausstattung mit Sachmitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind.



Der Fall:

Ein Arbeitgeber betrieb mehrere Hundert Supermärkte in Deutschland. Dem Betriebsrat im Unternehmen stand u. a. eine E-Mail-Adresse unter der vom Arbeitgeber betriebenen Domain „n.-online.de“ zur Verfügung. Personalisierte E-Mail-Adressen wurden den Mitgliedern dagegen nicht zur Nutzung bereitgestellt. Andere Mitarbeiter, zum Teil auch freigestellte Betriebsratsmitglieder, hatten hingegen solche Adressen.

Diese waren zum Teil derart konfiguriert, dass mit ihnen E-Mails auch an E-Mail-Adressen außerhalb der Domain „n.-online.de“ geschrieben und von solchen Adressen E-Mails empfangen werden konnten. Andere E-Mail-Adressen ließen lediglich eine Kommunikation mit Adressen derselben Domain zu.

Die Mitglieder des Betriebsrats forderten vom Arbeitgeber, ihnen E-Mail-Adressen einzurichten, die es ermöglichen, E-Mails schreiben und von solchen Adressen E-Mails empfangen zu können, die nicht der Domain „n.-online.de“ zugehörig sind. Dies sei notwendig, um im Rahmen ihrer Tätigkeit angemessen mit den Arbeitnehmern kommunizieren zu können. Nennenswerte Kosten verursache dies nicht.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen gab den Betriebsratsmitgliedern recht. Diesen stünde ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf entsprechend konfigurierte E-Mail-Adressen aus § 40 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu.

Die Bereitstellung von personalisierten E-Mail-Adressen, die eine Kommunikation auch außerhalb der unternehmenseigenen Domain ermöglichen, könne für die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben einzelner Betriebsratsmitglieder erforderlich sein (LAG Niedersachsen, 25.04.2025, Az. 17 TaBV 62/24).



Meine Empfehlung!

Einzelne Betriebsratsmitglieder können eigene Ansprüche auf Bereitstellung von Sachmitteln aus § 40 Abs. 2 BetrVG geltend machen, sofern diese für ihre Tätigkeit als Betriebsratsmitglieder

erforderlich sind. Ein Gremienbeschluss des Betriebsrats ist in solchen Fällen nicht erforderlich, wenn das Betriebsratsmitglied in eigener Verantwortung handelt. Dass Ansprüche aus § 40 Abs. 1 und 2 BetrVG generell nur dem Betriebsrat als Gremium zustehen, ist nicht ersichtlich. Selbst mit dem Sinn und Zweck von § 40 Abs. 1 und 2 BetrVG lässt sich dies nicht begründen. Verlangen Betriebsratsmitglieder, dass der Arbeitgeber ihnen bestimmte Sachmittel zur Verfügung stellt, und lehnt der Betriebsrat als Gremium dies (wie im vorliegenden Fall) ab, müssten die betreffenden Betriebsratsmitglieder zunächst gerichtlich gegen den Betriebsrat vorgehen mit dem Ziel, dass dieser einen positiven Beschluss über die Erforderlichkeit der Sachmittel trifft und den Arbeitgeber auffordert, diese Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Das wäre prozessökonomisch nicht sinnvoll.

Diese Sachmittel stehen dem Betriebsrat zu

In der Rechtsprechung ist folgende Personal- und Sachausstattung des Betriebsrats anerkannt:

- Zumindest die zeitweise Nutzung eines abschließbaren Büroraums (in größeren Betrieben eigene Büroräume).
- Büromöbiliar (Schreibtisch, Stühle, verschließbare Schränke).
- Büro- und Schreibmaterial.
- Telefonanschluss, Telefon mit Anrufbeantworter.
- Telefaxgerät (in kleinen Betrieben reicht auch die Mitbenutzung unter Wahrung des Vertrauensschutzes).
- PC nebst Monitor und Drucker, wenn in Ihrem Betrieb üblich.
- Internet, Intranet, E-Mail nur, soweit auch Ihre Personalverwaltung diese Dienste nutzt.
- Normalerweise genügt die Mitbenutzung eines Kopiergeräts.
- Die wichtigsten aktuellen arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzestexte.
- Fachliteratur (zumindest ein aktueller Kommentar zum BetrVG und eine arbeitsrechtliche Fachzeitschrift).
- Büropersonal je nach Arbeitsaufwand gar nicht, stundenweise, tageweise oder Vollzeit.

Dagegen hat Ihr Betriebsrat keinen Anspruch auf

- eine Tageszeitung,
- Sachmittel bestimmter Fabrikate, etwa teure Büromöbel eines Markenherstellers, oder
- eine bessere technische Ausstattung, als Sie selbst nutzen.

Hinweis: Bei Sachmitteln überschätzen viele Betriebsräte immer wieder ihre Kompetenzen. Auch wenn ein Anspruch darauf tatsächlich besteht, kann und darf der Betriebsrat die benötigten Sachmittel grundsätzlich nicht eigenmächtig anschaffen.

Nach Änderungskündigung: Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung auf alter Stelle

Unter bestimmten Umständen können gekündigte Arbeitnehmer von Ihnen verlangen, während des laufenden Kündigungsschutzverfahrens weiterhin beschäftigt zu werden, bevor rechtskräftig über die Wirksamkeit der Kündigung entschieden ist. Im nachfolgenden Fall kam das jedoch nicht in Betracht.

Der Fall:

Eine Mitarbeiterin, die am Empfang in der Position „Campus Service Manager“ tätig war, sollte auf eine neue Stelle wechseln. Die Tätigkeit am Empfang wurde an einen externen Dienstleister vergeben und der Arbeitgeber bot der Managerin eine Stelle als Produktionsmitarbeiterin an. Da sie nicht annahm, sprach der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus.

Das Änderungsangebot nahm die Mitarbeiterin unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an und klagte gegen die Änderungskündigung. Nachdem sie in erster Instanz recht bekommen hatte, sprach der Arbeitgeber eine erneute Änderungskündigung aus, welche die Arbeitnehmerin wieder unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung annahm.

Parallel verlangte sie die vorläufige Weiterbeschäftigung auf ihrer alten Stelle. Da sich der Arbeitgeber weigerte, sie auf der alten Stelle weiter einzusetzen, wollte sie die Weiterbeschäftigung gerichtlich im Wege einer einstweiligen Verfügung durchsetzen.

ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Beschäftigung immer dann in Betracht, wenn

1. der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat (§ 102 Abs. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)),
2. eine umfassende Interessenabwägung im Verfahren zugunsten des Arbeitnehmers ausgeht, z. B. weil die Kündigung offensichtlich unwirksam ist, oder
3. der Kündigungsschutzklage bereits in erster Instanz vor dem Arbeitsgericht stattgegeben wurde.

Stützt Ihr Arbeitnehmer sein Weiterbeschäftigungsverlangen auf den Kündigungswiderspruch des Betriebsrats nach § 102 Abs. 5 BetrVG, sind Sie außerdem nur unter den folgenden 4 Voraussetzungen zur Weiterbeschäftigung verpflichtet:

1. Es handelt sich um eine ordentliche (fristgemäße) Kündigung.
2. Der Arbeitnehmer hat Kündigungsschutzklage erhoben.
3. Der Betriebsrat hat der Kündigung ordnungsgemäß und innerhalb einer Woche nach der Anhörung schriftlich widersprochen.
4. Der Arbeitnehmer hat sein Verlangen auf Beschäftigung rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber geäußert (spätestens am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Kündigungsfrist).

Im Fall oben kam die Besonderheit zum Tragen, dass die Mitarbeiterin die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen trotz ihrer Annahme des Änderungsangebots verlangte.

In dieser Situation sehen viele Landesarbeitsgerichte aufgrund des widersprüchlichen Verhaltens des Arbeitnehmers selbst dann keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen, wenn der Betriebsrat der Änderungskündigung ordnungsgemäß widersprochen hat.

In den folgenden Fällen können Sie beim Arbeitsgericht beantragen, sich ausnahmsweise von der Beschäftigungspflicht entbinden zu lassen:

- Die Kündigungsschutzklage hat keine hinreichenden Erfolgsaussichten (Klage ist absolut aussichtslos) oder erscheint mutwillig.
- Die Weiterbeschäftigung führt zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung (z. B. Existenzbedrohung – eher in Kleinbetrieben denkbar).
- Der Widerspruch des Betriebsrats ist offensichtlich unbegründet (die angeführten Widerspruchsgründe liegen offensichtlich nicht vor – z. B. Betriebsrat rügt Verletzung von Auswahlrichtlinien, die tatsächlich gar nicht existieren).

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen sah dafür aber keinen Grund. Die Managerin habe die Änderungskündigung unter Vorbehalt angenommen. Mit der Annahme unter Vorbehalt habe sie zu erkennen gegeben, dass ihr die Weiterbeschäftigung als Produktionsmitarbeiterin jedenfalls nicht unzumutbar sei. Sie verhalte sich widersprüchlich, wenn sie dann aber die vorläufige Weiterbeschäftigung auf ihrer alten Stelle als Campus Service Managerin verlange. Da nach der Annahme unter Vorbehalt nicht mehr die Beendigung, sondern nur noch die zukünftigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses infrage stünden, komme eine einstweilige Verfügung zur Sicherung der Weiterbeschäftigung nicht mehr in Betracht (LAG Niedersachsen, 26.03.2025, Az. 13 GLa 651/24).

Meine Empfehlung!

Als Arbeitgeber sind Sie nicht nur zur Lohnzahlung, sondern auch zur tatsächlichen Beschäftigung Ihrer Mitarbeiter verpflichtet. Deshalb kommt auch während des Kündigungsschutzprozesses

Treuwidrige Probezeitkündigung ist unwirksam

Arbeitnehmer genießen in Deutschland Kündigungsschutz. Damit dieser aber Neueinstellungen nicht behindert, greift er erst nach einer sechsmonatigen Wartezeit. Kleinbetriebe werden ganz davon verschont. Doch vollkommen frei können Sie als Arbeitgeber in diesen Fällen gleichwohl nicht kündigen. Die Arbeitsgerichte halten zumindest grob unbillige, treuwidrige Kündigungen für unwirksam. Die Hürde ist hier sehr hoch. Der Arbeitgeber im vorliegenden Fall musste aber erfahren, dass diese auch gerissen wird, wenn man widersprüchliche Aussagen zu einer bestandenen oder nicht bestandenen Probezeit trifft.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer wurde zum 15.06.2023 bei einem Versicherungsunternehmen als Wirtschaftsjurist unbefristet eingestellt. Der Arbeitsvertrag sah eine Probezeit von 6 Monaten vor. Während dieser Zeit konnte das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Der Dienstvorgesetzte des Arbeitnehmers war auch die Führungskraft für Personalfragen und Prokurist. Er teilte dem Arbeitnehmer Mitte November 2023 mit, dass die Personalabteilung angefragt habe, ob dieser mit Blick auf die Probezeit übernommen werden solle. Der Vorgesetzte gab insoweit grünes Licht und teilte dies auch dem Arbeitnehmer mit.

Dieser war daher sehr überrascht, als er erfuhr, dass ihm in der Probezeit doch gekündigt werden sollte. Nach einer Betriebsratsanhörung sprach der Arbeitgeber schließlich am 11.12.2023 die Kündigung zum 22.12.2023 aus. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Probezeitkündigung. Es sei völlig unklar, warum ihm nun doch gekündigt worden war. Die Angabe in der Betriebsratsanhörung, er habe sich nicht bewährt, könne nicht zutreffen. Ihm gegenüber sei von seinem Vorgesetzten die Eignung bestätigt worden.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hielt die Kündigung für treuwidrig im Sinne des § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und daher für nichtig. Es komme nicht darauf an, ob mit der Äußerung des Vorgesetzten die Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) oder die Probezeit verkürzt worden sei. Jedenfalls sei das Verhalten des Arbeitgebers widersprüchlich und daher rechtsmissbräuchlich gewesen.

Der direkte Vorgesetzte und Prokurist habe dem Arbeitnehmer mitgeteilt, dass er geeignet sei und übernommen werde. Der Mitarbeiter habe daher darauf vertrauen dürfen, die Probezeit bestanden zu haben und dass ihm nicht mehr innerhalb der Wartezeit gekündigt würde. Die dann erfolgte Kündigung unter Berufung auf die Nichteignung sei überraschend und ohne Sachgrund erfolgt. Insbesondere habe der Arbeitgeber nicht dargelegt, welche zwischenzeitlichen Ereignisse ihn doch zu der Kündigung bewogen haben (LAG Düsseldorf, 14.01.2025, Az. 3 SLa 317/24).



Meine Empfehlung!

Die oftmals hohen Hürden, die das KSchG setzt, finden erst Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate (= sog. Wartezeit) bestanden hat (§ 1 Abs. 1 KSchG). Das gilt auch dann, wenn Sie im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich eine Probezeit vereinbart haben. Diese hat nur den zusätzlichen Effekt, dass die Kündigungsfrist statt 4 Wochen nur 2 Wochen beträgt (§ 622 Abs. 3 BGB).

Ebenfalls keinen allgemeinen Kündigungsschutz genießen Arbeitnehmer in sogenannten Kleinbetrieben mit 10 oder weniger Beschäftigten (§ 23 Abs. 1 KSchG). In beiden Fällen können Sie als Arbeitgeber frei und ohne einen besonderen Grund kündigen. Grenze ist nur die sitten- oder treuwidrige Ausübung des Kündigungsrechts. Kündigungen werden von den Arbeitsgerichten immer aufgehoben, wenn sie aus sachwidrigen, etwa diskriminierenden oder rechtsmissbräuchlichen, Gründen ausgesprochen werden.

TIPP



Dem Arbeitgeber fiel im vorliegenden Fall sein widersprüchliches Verhalten zur Bewährung in der Probezeit auf die Füße. Unterlassen Sie daher Äußerungen zu einer bestandenen Probezeit, wenn Sie sich noch nicht zu 100 Prozent sicher sind, dass dem Arbeitnehmer tatsächlich nicht gekündigt werden soll. Anderenfalls können Sie einen Vertrauensstatbestand schaffen, der nur schwer zu beseitigen ist. Das LAG hat hier verlangt, dass der Arbeitgeber die (plötzliche) Nichteignung begründen sollte.

Im Rahmen der Kündigung in der Probezeit müssen und sollten Sie zudem keinen Grund angeben. So machen Sie sich nicht angreifbar, weil der Arbeitnehmer diese Begründung entkräftet. Es genügt folgende Formulierung:

Wir kündigen Ihnen in der vereinbarten Probezeit mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist zum ...

TIPP



Als Kündigungstermin kann hier jeder beliebige Zeitpunkt angegeben werden; nicht nur der 15. des Monats oder das Monatsende. Aber die Frist muss eingehalten werden.

Sonderkündigungsschutz nur bei rechtzeitiger Mitteilung der Schwangerschaft

Schwangeren Arbeitnehmerinnen können Sie nur in besonderen Ausnahmefällen kündigen. Sie benötigen hierfür eine behördliche Zustimmung, die jedoch nicht einfach zu erhalten ist. Doch was passiert, wenn Sie im Zeitpunkt der Kündigung von der Schwangerschaft noch gar nichts wissen? Hier ist zunächst die Mitarbeiterin am Zug. Sie muss aktiv werden. Sie muss die Schwangerschaft rechtzeitig mitteilen und hat auch für eine Kündigungsschutzklage wegen einer nachträglich festgestellten Schwangerschaft nicht endlos Zeit.

Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war seit November 2019 zunächst als Auszubildende und seit Juni 2023 als tiermedizinische Fachangestellte in einer Tierarztpraxis beschäftigt. Allgemeiner Kündigungsschutz bestand nicht, weil der Grenzwert nach § 23 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unterschritten wurde. Die Arbeitnehmerin teilte per WhatsApp unter Beifügung von Fotos dreier Schwangerschafts-Schnelltests am 17.07.2023 mit, dass sie schwanger sei. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis am 27.07.2023.

Die Arbeitnehmerin reichte am 05.09.2023 eine Schwangerschaftsbescheinigung ihrer Frauenärztin beim Arbeitgeber ein. Diese wies als voraussichtlichen Entbindungstermin den 05.05.2024 aus. Später reichte sie korrigierte Bescheinigungen mit einem Entbindungstermin am 01.05.2024 bzw. nach Ultraschall am 27.04.2024 nach. Am 15.12.2023 klagte die Arbeitnehmerin schließlich gegen die Kündigung. Ihre Tochter wurde am 01.05.2024 geboren.

Der Arbeitgeber war der Auffassung, die Arbeitnehmerin sei zum Zeitpunkt der Kündigung nicht schwanger gewesen. Zudem sei die Kündigungsschutzklage zu spät erhoben worden.

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln gab dem Arbeitgeber recht. Die Kündigung sei wirksam, weil die Arbeitnehmerin die Klagefrist nach § 4 Satz 1 KSchG versäumt habe. Der Fristbeginn für die Dreiwochenfrist sei nicht zu verschieben. Die Kündigung sei nicht von einer behördlichen Genehmigung abhängig gewesen.

Der Arbeitgeber habe im Zeitpunkt der Kündigung keine Kenntnis von der Schwangerschaft gehabt. Die am 17.07.2023 mitgeteilte Schwangerschaft könne rein biologisch nicht die Schwangerschaft gewesen sein, die dann zur Geburt der Tochter am 01.05.2024 geführt habe. Dies sei im Verfahren durch die behandelnden Ärzte bestätigt worden. Die maßgebliche Schwangerschaft sei erstmals am 05.09.2023 – mehr als 2 Wochen nach der Kündigung – mitgeteilt worden. Es lägen auch keine Gründe im Sinne von § 5 Abs. 1 KSchG vor, die Klage nachträglich zuzulassen (LAG Köln, 17.04.2025, Az. 6 SLa 542/24).

Meine Empfehlung!

Nach § 17 Abs. 1 Mutterschutzgesetz ist die Kündigung gegenüber einer Frau unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft (= ab Beginn der Schwangerschaft),
2. bis 4 Monate nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis 4 Monate nach der Entbindung.

Dieser Sonderkündigungsschutz besteht unabhängig von der Unternehmensgröße und von Beginn des Arbeitsverhältnisses an.

Aber: Das Kündigungsverbot können Sie naturgemäß nur dann einhalten, wenn Sie von der Schwangerschaft wissen. Haben Sie in Unkenntnis der Schwangerschaft gekündigt, wird die Kündigung unwirksam, wenn die Mitarbeiterin Ihnen die Schwangerschaft nachträglich mitteilt. Dies muss jedoch grundsätzlich innerhalb von 2 Wochen ab Zugang der Kündigung erfolgen. Nur wenn diese Frist nicht eingehalten werden kann – z. B. weil die Arbeitnehmerin selbst erst später von der Schwangerschaft erfährt –, ist eine spätere Mitteilung noch ausreichend. Die schwangere Arbeitnehmerin muss aber zusätzlich auch die Klagefrist nach dem KSchG einhalten. Dabei gilt:

1. Die Kündigung erfolgte trotz Kenntnis von der Schwangerschaft und ohne behördliche Zustimmung: Die Klagefrist von 3 Wochen beginnt erst mit Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an die Arbeitnehmerin. Gibt es kein behördliches Verfahren, läuft die Frist nicht und die Arbeitnehmerin kann die Klagefrist gar nicht versäumen.
2. Erfahren Sie als Arbeitgeber erst nachträglich von der Schwangerschaft, muss die Arbeitnehmerin die Kündigungsschutzklage binnen 3 Wochen ab Zugang der Kündigung erheben. Anderenfalls wird die Kündigung wirksam.

ACHTUNG

Kann die Arbeitnehmerin die Frist von 3 Wochen nicht einhalten (weil sie selbst erst später von der Schwangerschaft erfährt), muss sie die nachträgliche Zulassung ihrer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht beantragen. Hierfür hat sie nach § 5 KSchG nur 2 Wochen ab Bekanntwerden ihrer Schwangerschaft Zeit. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs wird diese Frist auf 3 Wochen zu verlängern sein.

Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf spätere Verbesserung

Ein juristischer Grundsatz lautet: *Pacta sunt servanda*. Dies bedeutet, dass einmal geschlossene Verträge einzuhalten sind. Dieser Grundsatz gilt auch im Arbeitsrecht, insbesondere beim Abschluss von Aufhebungsverträgen. Wenn es um die genauen Konditionen geht, ist der Inhalt häufig vom Verhandlungsgeschick abhängig. Holt ein anderer Mitarbeiter mehr Abfindung heraus oder sieht eine spätere interne Leitlinie höhere Abfindungen vor, weckt dies natürlich Begehrlichkeiten bei den Arbeitnehmern, die bereits einen Aufhebungsvertrag zu schlechteren Konditionen abgeschlossen haben. Eine Anpassungspflicht besteht dann jedoch im Regelfall nicht.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit April 1990 bei seinem Arbeitgeber als Mechatroniker beschäftigt. Für einen geplanten Personalabbau legte der Arbeitgeber sogenannte „Freiwilligenprogramme“ auf. Diese hatten den Abschluss von Aufhebungsverträgen gegen Abfindungszahlungen zum Ziel.

Diese Programme waren aufgrund des Budgets immer zeitlich begrenzt. Das Freiwilligenprogramm aus März 2019 sah den Abbau von 5.400 Stellen vor. Angesprochen wurden Beschäftigte ab 55 Jahren. Für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags wurden bis zum 63. Lebensjahr 55 % des zuletzt gezahlten Bruttomonatsentgelts als Überbrückungsleistung und ein Pauschalbetrag zur Sozialversicherung gezahlt.

Der Arbeitnehmer schloss am 16.12.2021 einen Aufhebungsvertrag zum 31.07.2023 ab. Ab März 2023 legte der Arbeitgeber ein neues Freiwilligenprogramm auf. Hier war nun eine Überbrückungsleistung von 65 % des Bruttomonatsentgelts vorgesehen.

Der Arbeitnehmer wollte eine Anpassung seines Aufhebungsvertrags an die höheren Leistungen erreichen und klagte schließlich.

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln wies die Klage ab. Der Arbeitnehmer müsse sich am einmal geschlossenen Aufhebungsvertrag festhalten lassen. Er habe keinen Anspruch auf Anpassung des Vertrags. Insbesondere liege keine schwerwiegende Veränderung der Geschäftsgrundlage im Sinne des § 313 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vor. Der Arbeitgeber habe zu keinem Zeitpunkt mitgeteilt, dass spätere Freiwilligenprogramme keine besseren Konditionen vorsehen könnten. Es sei dem Arbeitnehmer zuzumuten, dieses Risiko zu tragen.

Es sei nicht ausreichend, dass er offenbar den Abschluss des Aufhebungsvertrags später bereut habe. Es bestünden auch keine Anhaltspunkte für einen Anspruch auf Schadensersatz, weil bereits keine Pflichtverletzung des Arbeitgebers vorliege. Der Arbeitnehmer könne den geschlossenen Aufhebungsvertrag mangels eines Grundes auch nicht anfechten (LAG Köln, 11.03.2025, Az. 7 SLa 512/24).

Meine Empfehlung!

Der Vorteil eines Aufhebungsvertrages liegt auf der Hand: Sie müssen weder Kündigungsfristen noch -termine beachten. Kündigungsschutz findet keine Anwendung, Sie müssen insbesondere den Betriebsrat nicht beteiligen. Das Arbeitsverhältnis endet zum vereinbarten Termin. So weit, so gut. Streit entsteht erst dann, wenn der Arbeitnehmer nachträglich den Aufhebungsvertrag anpassen oder ganz aus der Welt schaffen will. Hierfür kann es viele Gründe geben, auf die Sie als Arbeitgeber häufig gar keinen Einfluss haben. Mit dem Argument einer Störung der Geschäftsgrundlage wird der Arbeitnehmer nur selten durchdringen können. Die Motivlage und die Vorstellungen des Arbeitnehmers sind Ihnen zumeist nicht bekannt.

TIPP

Allein der Umstand, dass andere Arbeitnehmer besser verhandelt haben oder aufgrund späterer Anpassungen höhere Abfindungen erhalten, führt nicht zu einer nachträglichen Anpassungspflicht für „Altverträge“.

Eine Anfechtung des Aufhebungsvertrags ist zulässig, wenn eine widerrechtliche Täuschung oder Drohung Ihrerseits vorliegt. Von einer widerrechtlichen Drohung gehen die Arbeitsgerichte z. B. aus, wenn Sie als Arbeitgeber eine Kündigung für den Nichtabschluss des Aufhebungsvertrags in Aussicht stellen, die ein besonnener Arbeitgeber nicht in Betracht gezogen hätte.

Aufhebungsvertrag: die wichtigsten Streitpunkte

Bei Streitigkeiten über Aufhebungsverträge sollten Sie folgende Punkte kennen:

- Arbeitnehmer, die einen Aufhebungsvertrag anfechten wollen, benötigen einen Anfechtungsgrund.
- In der Praxis kommt eine Anfechtung meist nur wegen Drohung oder arglistiger Täuschung in Betracht.
- Fehlende Bedenkzeit beim Abschluss des Vertrags begründet kein Anfechtungsrecht.
- Nicht ausreichend ist es, wenn sich der Arbeitnehmer über die sozialrechtlichen Folgen des Aufhebungsvertrags geirrt hat.
- Eine nachträglich festgestellte Schwangerschaft oder Schwerbehinderteneigenschaft begründet kein Anfechtungsrecht.
- Ein gesetzliches Widerrufsrecht besteht nicht.
- Das gesetzliche Rücktrittsrecht vom Vertrag bei Nichterfüllung einzelner Klauseln können Sie im Aufhebungsvertrag ausschließen.

Kurzarbeit: Sie müssen die Voraussetzungen konkret darlegen

FRAGE



Hallo Herr Boemke,

wir betreiben ein Unternehmen in der Baubranche und beschäftigen dabei unter anderem auch einen Projektleiter. Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage sind wir derzeit gezwungen, Einsparungen beim Personal vorzunehmen. Dabei möchten wir allerdings nicht gleich zum Äußersten greifen, weil wir davon ausgehen, dass sich die Auftragslage perspektivisch auch wieder bessern wird.

In diesem Zusammenhang die Frage an Sie: Wie sieht es denn generell mit der Möglichkeit aus, Kurzarbeit einzuführen? Es gibt bisher keinerlei Vereinbarungen dahingehend. Könnten wir diese trotzdem einfach einführen, wenn die Auftragslage – wie derzeit – eher mau ist? Oder benötigen wir hierfür irgendeine Zustimmung?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

ACHTUNG



Die einzelnen Aspekte, die zur Einführung der Kurzarbeit nach § 96 SGB III erforderlich sind, müssen im Arbeitsgerichtsprozess durch den Arbeitgeber dargelegt werden. Ein Vortrag des Arbeitgebers, die Arbeitsagentur hätte die Kurzarbeit genehmigt, ersetzt keinen konkreten Vortrag zu den einzelnen Voraussetzungen, wenn die Gegenseite den Vortrag bestreitet.

Sichern Sie sich das Recht auf Kurzarbeit vertraglich

Existieren in Ihrem Unternehmen keine tariflichen Vorgaben, können Sie mit der folgenden Musterformulierung in Ihren künftigen Arbeitsverträgen Ihren Handlungsspielraum erheblich verbessern:

ANTWORT



Lieber Leser,

vielen Dank für Ihre freundliche Nachricht. Ihre Frage kann ich Ihnen wie folgt beantworten:

Um Kurzarbeit für Arbeitnehmer auf individualarbeitsrechtlicher Ebene einzuführen, ist grundsätzlich eine **einvernehmliche Regelung** erforderlich. Verweigert sich der Arbeitnehmer einer solchen Vereinbarung, käme eine Änderungskündigung in Betracht. Diese ist jedoch an strenge Voraussetzungen gebunden.

Sie müssten dann spätestens im Prozess die Voraussetzungen von Kurzarbeit ausführlich vortragen. Insoweit knüpfen die Voraussetzungen an den Anspruch auf Kurzarbeitergeld an.

Arbeitnehmer haben nach § 95 Sozialgesetzbuch (SGB) III Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Wann ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, wird dabei in § 96 SGB III näher erläutert. Danach ist ein Arbeitsausfall erheblich, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist,
3. er nicht vermeidbar ist und
4. wenn im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten

§ ... Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Arbeitsagentur angezeigt wird. Der Arbeitgeber wird für den entsprechenden Zeitraum Kurzarbeitergeld beantragen. Der Mitarbeiter ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.



KURZARBEIT



Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Kollege verletzt: Arbeitgeber haftet nicht für Mitarbeiter

Ein Arbeitnehmer haftet für Schäden, die er auch in Ausführung seiner Tätigkeit bei Außenstehenden anrichtet, nach den allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen. Für Sie als Arbeitgeber stellt sich aber die Frage, ob Sie auch haften bzw. den Arbeitnehmer von der Schadensersatzpflicht freistellen müssen. Das gilt besonders bei Unfällen, die zu erheblichen Personenschäden geführt haben.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei einem Bauunternehmen beschäftigt. Beim Ausschachten einer Baugrube kam es zu einem schweren Unfall, bei dem ein Kollege erheblich verletzt wurde. Die Baugrube war tiefer ausgeschachtet worden als erlaubt, sodass sie teilweise einstürzte. Der Arbeitnehmer hatte sich mit seinem Kollegen in der Baugrube aufgehalten. Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft erbrachte als gesetzlicher Unfallversicherungsträger umfassende Leistungen an den verletzten Kollegen (Heilbehandlung, Fahrtkosten, Physiotherapie, Hilfsmittel, Medikamente, Verletztengeld, Verletztenrente). Sie verklagte den Arbeitnehmer vor dem Landgericht erfolgreich auf Ersatz der gezahlten 120.000 €. Der Arbeitnehmer sah kein grob fahrlässiges Verhalten seinerseits und verlangte die Freistellung von der Haftung gegenüber seinem Arbeitgeber bzw. dessen Betriebshaftpflichtversicherung. Beide verweigerten die Haftungsfreistellung und verwiesen auf die Haftungsprivilegien nach §§ 104 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) VII.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Darmstadt gab dem Arbeitgeber und seiner Versicherung recht. Ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers bestehe nicht. Dieser habe ausweislich des Urteils des Landgerichts grob fahrlässig gehandelt. In soweit seien die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung anzuwenden. Bei grob fahrlässiger Verursachung haftet der Arbeitnehmer allein. Eine Ausnahme sei hiervon nicht zu machen. Ein Freistellungsanspruch würde nämlich dazu führen, dass der Arbeitgeber mittelbar gegenüber der Berufsgenossenschaft haften würde, obwohl er sich im direkten Verhältnis auf das Haftungsprivileg nach dem SGB VII berufen könnte. Ein eigenes vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten des Arbeitgebers liege nämlich nicht vor (ArbG Darmstadt, 08.04.2025, Az. 9 Ca 301/24).



Meine Empfehlung!

Schädigt Ihr Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblich veranlassenen Tätigkeit Sie als Arbeitgeber, Kollegen oder Kunden, müssen folgende 3 Voraussetzungen erfüllt sein, damit eine Haftung des Arbeitnehmers überhaupt infrage kommt:

- Der Arbeitnehmer hat eine (arbeitsvertragliche) Pflicht verletzt.

- Das geschah in schuldhafter Weise, also mindestens fahrlässig.
- Daraus ist ein Schaden entstanden.

Im Arbeitsrecht gelten dann aber noch Besonderheiten. Die Arbeitsgerichte halten nämlich eine volle Haftung der Arbeitnehmer in der Regel für unbillig, wenn der Schaden im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit entstanden ist. Von der Rechtsprechung wird daher eine Aufteilung der Kosten zwischen Ihnen als Arbeitgeber und Ihrem Mitarbeiter nach dem Grad des Arbeitnehmerverschuldens vorgenommen. Dabei gelten folgende Grundsätze:

- Leichteste Fahrlässigkeit: keine Haftung des Arbeitnehmers
- Mittlere („normale“) Fahrlässigkeit: Schadensquotelung nach Einzelfall
- Grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz: volle Haftung des Arbeitnehmers

Hier gibt es vor allem bei hohen Schadenssummen bei grober Fahrlässigkeit noch Ausnahmen, die zu einer Haftungsteilung führen können.

Diese Haftungseinschränkungen oder Haftungsteilungen gelten aber nur im Innenverhältnis zu Ihnen als Arbeitgeber. Im Verhältnis zum Geschädigten haftet der Arbeitnehmer nach zivilrechtlichen Grundsätzen. Er hat aber einen Freistellungsanspruch im Umfang der Haftungsprivilegierung Ihnen gegenüber.

Liegt eine Schädigung von Kollegen vor, greift für die Personenschäden die gesetzliche Unfallversicherung. Ihr Arbeitnehmer kann dann z. B. bei grober Fahrlässigkeit (teilweise) von dieser in Regress genommen werden. Sie selbst haften nur bei eigenem grobem Mitverschulden. Schließlich greift das Haftungsprivileg des SGB VII und Sie haben für diese Absicherung bereits die Unfallversicherungsbeiträge gezahlt.

Schließen Sie unbedingt Versicherungen ab!

Die Arbeitsgerichte verlangen von Ihnen als Arbeitgeber auch den Abschluss zumutbarer Versicherungen, um dadurch das Schadensrisiko außerhalb der gesetzlichen Unfallversicherung zu mindern. Schließen Sie eine zumutbare Versicherung nicht ab, tragen Sie den Schaden, der sonst ersetzt worden wäre, allein. Ihr Mitarbeiter haftet dann nur in Höhe der üblichen Selbstbeteiligung.

Denken Sie deshalb unbedingt an den Abschluss folgender Versicherungen:

- Berufsschadenhaftpflicht,
- Betriebsschadenhaftpflicht,
- Feuerversicherung
- Vermögensschadenhaftpflicht,
- Kfz-Vollkaskoversicherung (zumutbar: 500 € Selbstbeteiligung).

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:

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn wird in den kommenden Jahren auf 14,60 Euro ansteigen.

Kündigung

Arbeitnehmer kehrt über 3 Monate nicht aus Urlaub zurück: Kündigung dennoch rechtswidrig

VOLLZUGANG
**GRATIS
TESTEN**

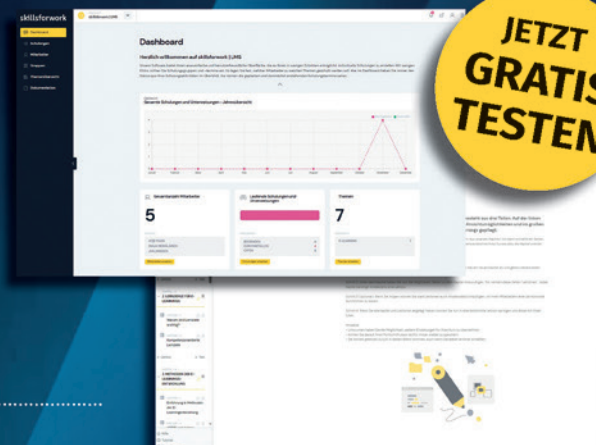
skillsforwork | LMS

Die Schaltzentrale für Ihre HR – JETZT 14 TAGE GRATIS TESTEN

Gestalten Sie mithilfe des integrierten Autorentools eigene E-Learnings, um Ihre Mitarbeiter optimal zu schulen, laden Sie zu Präsenz- und Onlineveranstaltungen ein oder heißen Sie neue Mitarbeiter mit einem digitalen Onboarding-Plan in Ihrem Unternehmen willkommen.

Schluss mit lästigem Papierkram und manueller Organisation!
Gestalten Sie Schulungen nach Ihren eigenen Vorstellungen und automatisieren Sie Ihren Onboarding-Prozess von Beginn an.

- Einführungsschulungen online, als E-Learning oder als Präsenzveranstaltung abhalten
- einfache & intuitive eigene Kurse erstellen, ohne Programmierkenntnisse
- unbegrenzte Admins
- unbegrenzte Schulungen ansehen



**JETZT
GRATIS
TESTEN**

Exklusiv für unsere Abonnenten:

3 gratis Starter-Kits + 15 % Rabatt beim Kauf von **skillsforwork | LMS**

Onboarding-Kit

Alle Vorteile des LMS, plus:

- Schulung DSGVO-Basics
- 11 Templates für den perfekten Start (Grafiken)
- ein Set an Willkommens-E-Mails für Ihr HR-Team

Weiterbildungs-Kit

Alle Vorteile des LMS, plus:

- ein Kompakt-Kurs: „So erstellen Sie perfekte E-Learnings“
- persönliche Schulung zur Nutzung des Autorentools mit Best Practices (2 x 1 h)
- Experten-Check Ihrer individuellen Schulungen (max. 10 Schulungen pro Jahr)

Compliance-Kit

Alle Vorteile des LMS, plus:

- Schulung Datenschutz
- Schulung Informationssicherheit
- Schulung Bildschirmarbeitsplatz

Jetzt einfach den QR-Code scannen oder die Webseite über den Link aufrufen: link.skillsforwork.de/Arbeitsrecht-UDA

