



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT



PROBEZEIT

Arbeitgeber muss vor einer Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers in Probezeit kein Präventionsverfahren durchführen

Seite 4

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Trotz 2-Wochen-Frist: Ausspruch der Kündigung knapp 5 Monate nach erstem Hinweis wegen umfangreicher Ermittlungen war immer noch rechtzeitig

Seite 5

DATENSCHUTZ

Arbeitgeber übersendet auf unkonkreten Antrag auf Datenauskunft einfach eine Kopie der Personalakte – Arbeitnehmer klagt erfolglos auf Schadensersatz

Seite 6



„So regeln Sie die Befristung zur Vertretung“

Liebe Leserin, lieber Leser,

als Arbeitgeber oder Personalverantwortlicher wissen Sie, wie schwer es in den letzten Jahren geworden ist, geeignetes Personal zu finden. Besondere Probleme treten dann noch zusätzlich auf, wenn Arbeitnehmer längere Zeit krank werden, in Mutterschutz oder Elternzeit gehen oder eine Pflegezeit für ihre Angehörigen beanspruchen müssen.

Sie brauchen Ersatz, wollen diesen aber nicht gleich ewig an Ihr Unternehmen binden. In diesen Fällen hilft die sogenannte Vertretungsbefristung weiter. Dabei müssen Sie den vertretenden Arbeitnehmer nicht zwangsläufig auch auf der Stelle einsetzen, die der Vertretene ausgeübt hat. Entscheidend ist hierbei aber ein Blick in den Arbeitsvertrag des Vertretenen.

Worauf es dabei ankommt, um den Vertreter auch mit anderen Aufgaben oder sogar auf einer gänzlich anderen Stelle zu beschäftigen, erfahren Sie anhand einer aktuellen Leserfrage auf **Seite 9** dieser Ausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“. Darüber hinaus zeige ich Ihnen eine Musterformulierung auf, die Sie vor einer dauerhaften Anstellung des Vertreters absichert.

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

KÜNDIGUNG

- 3** Das Löschen wichtiger Daten kann Grund für fristlose Kündigung sein

PROBEZEIT

- 4** Arbeitgeber muss vor Kündigung in Probezeit kein Präventionsverfahren wegen Schwerbehinderung durchführen

KÜNDIGUNGSFRIST

- 5** Erforderliche umfangreiche Ermittlungen durch Arbeitgeber hemmen die 2-Wochen-Frist

DATENSCHUTZ

- 6** Mitarbeiter muss Auskunftsbegehren konkretisieren

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

- 7** Nur einem gekündigt: Hier müssen Sie gute Argumente liefern

WHISTLEBLOWER

- 8** Kein Kontakt zur Meldestelle, kein Schadensersatzanspruch

LESERFRAGE

- 9** Sie dürfen Vertretung u. U. auch mit anderen Aufgaben betrauen

URLAUBSANSPRUCH

- 10** Verfall von Urlaub kann durch Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden

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 © Umar Draz – stock.adobe.com

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

Das Löschen wichtiger Daten kann Kündigungsgrund sein

Datensammlungen sind für viele Unternehmen von existenzieller Bedeutung. Hierbei kann es um personenbezogene Daten von Kunden und Mitarbeitern genauso gehen wie um Bestands- und Finanzdaten. Werden solche Daten von einem Mitarbeiter einfach unwiederbringlich gelöscht, kann das einen großen Schaden für Ihr Unternehmen zur Folge haben.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit 2016 bei einem Verein beschäftigt, zuletzt als Leiter des Tierheims. Die dort für den Katzenbereich verantwortliche Mitarbeiterin führte eine Datei „Bestandsliste Katzen“. Diese Datei war auf einem Rechner des Vereins gespeichert.

Die insgesamt 3 Rechner des Vereins waren per Bildschirmschoner mit einem allgemeingültigen Passwort geschützt. Einen individuell nachvollziehbaren Zugang gab es nicht.

Am 15.03.2025 kündigte der 1. Vorsitzende des Vereins in einem Gespräch gegenüber dem Leiter des Tierheims an, dass er der für den Katzenbereich verantwortlichen Mitarbeiterin kündigen wolle. Kurz darauf wurde die „Bestandsliste Katzen“ gelöscht. Der Mitarbeiterin wurde am 22.03.2025 fristlos gekündigt.

Am 28.03.2025 kündigte der Verein das Arbeitsverhältnis mit dem Tierheimleiter ebenfalls fristlos. Zur Begründung gab er an, dass der Leiter am 15.03.2025 die Datei „Bestandsliste Katzen“ und eine Datei mit Katzenfotos gelöscht habe. Eine Anhörung war zuvor nicht erfolgt.

Der Leiter bestritt diesen Vorwurf und zog vor Gericht.

Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Bocholt gab dem Leiter recht. Die fristlose Kündigung sei unwirksam, weil kein wichtiger Grund vorgelegen habe.

Zwar könne das vorsätzliche Löschen wichtiger Daten einen wichtigen Kündigungsgrund darstellen, der zur fristlosen Kündigung berechtigt; hierdurch werde das Vertrauensverhältnis im Arbeitsverhältnis nachhaltig und schwerwiegend beschädigt. Der Verein habe einen solchen Vorwurf jedoch bereits nicht hinreichend substantiiert dargelegt.

Er habe sich lediglich auf Indizien gestützt, wie den zeitlichen Zusammenhang zwischen dem Nichtauffinden der Datei und dem Gespräch zwischen dem Leiter und dem 1. Vorsitzenden des Vereins.

Der Verein habe bereits weder darlegen können, wann eine Löschung in der EDV erfolgt sein sollte, noch, wann die Datei zum letzten Mal genutzt oder wahrgenommen worden war. Eine Datensicherung sei offensichtlich nicht vorgenommen worden, sodass eine Nutzungschronologie der Datei nicht vorgelegt werden konnte.

Eine allgemein anerkannte Verdachtskündigung wäre hier schon deswegen nicht rechtmäßig gewesen, weil der Verein den Leiter nicht zuvor angehört hatte (ArbG Bocholt, 24.07.2025, Az. 1 Ca 459/25).

Meine Empfehlung!

Das Gesetz formuliert die Möglichkeit der fristlosen Kündigung in § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ziemlich sperrig wie folgt:

Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Die 2 Voraussetzungen der fristlosen Kündigung

Für Sie als Arbeitgeber ist letztendlich entscheidend, dass für die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung zwei Voraussetzungen gegeben sein müssen:

1. Es liegt ein besonders schwerwiegender Pflichtverstoß oder eine Straftat im Arbeitsverhältnis vor.
2. Eine insgesamt vorzunehmende Interessenabwägung ergibt, dass Ihnen als Arbeitgeber die Fortführung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ende der geltenden ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar ist.

Im oben dargestellten Fall scheiterte die Wirksamkeit der Kündigung bereits daran, dass der Arbeitgeber den wichtigen Kündigungsgrund nicht ausreichend darlegen konnte.

Der Rechner war nur durch ein allgemein genutztes und bekanntes Passwort beim Bildschirmschoner geschützt, das zudem über einen längeren Zeitraum nicht mehr geändert worden war. Es konnte daher nicht nachvollzogen werden, wer sich zum Zwecke der Löschung angemeldet hatte.

Folglich konnte weder der Zeitraum noch der konkret für einen solchen Vorgang in Betracht kommende Personenkreis eingegrenzt werden. Zudem erfolgte keine substantiierte Erklärung, wo genau in den Daten nach der Datei gesucht worden war und welche Maßnahmen ergriffen worden waren, um diese Datei wiederherzustellen.

Arbeitgeber muss vor Kündigung in Probezeit kein Präventionsverfahren wegen Schwerbehinderung durchführen

Wird einem schwerbehinderten Arbeitnehmer gekündigt, kommt es nicht selten vor, dass dieser sich mit der Behauptung an ein Gericht wendet, die Kündigung wäre nur aufgrund seiner Schwerbehinderung ausgesprochen worden. In solchen Fällen ist es wichtig, dass Sie vorbereitet sind. Im folgenden Fall konnte der Arbeitgeber darlegen, dass es nicht an der Schwerbehinderung gelegen hatte.

Der Fall:

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber seit dem 01.01.2023 als Leiter für die Haus- und Betriebstechnik beschäftigt. Es war eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Einen Betriebsrat und eine Schwerbehindertenvertretung gab es nicht.

Die Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers wurde vom Arbeitgeber von Anfang an bei der Stellenbesetzung im Hinblick auf das Anforderungsprofil und sein individuelles Leistungsvermögen berücksichtigt.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit zum 15.04.2023 aufgrund fachlicher Ungenügsamkeit.

Der Arbeitnehmer zog gegen die Kündigung vor Gericht. Der Arbeitgeber hätte ein Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX durchführen und das Angebot eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes machen müssen.

Der Arbeitnehmer habe auch nicht vorgetragen, dass dieser Eignungsmangel untrennbar auf seiner Behinderung beruhe. Er habe auch selbst nicht behauptet, dass ein entsprechender Eignungsmangel bei Arbeitnehmern mit Behinderung weitaus öfter vorliegt (BAG, 03.04.2025, Az. 2 AZR 178/24).

Meine Empfehlung!

Die Kündigung während der sogenannten Wartezeit (die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses) erfordert keinen Kündigungsgrund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes. Das bedeutet aber nicht automatisch, dass diese nicht auch unwirksam sein kann. So darf Ihre Kündigung auch innerhalb der ersten 6 Monate nicht gegen das Willkürverbot verstoßen, treuwidrig sein oder aus sachfremden (z. B. diskriminierenden) Erwägungen heraus erfolgen.

TIPP

Die primäre Darlegungs- und Beweislast liegt in diesen Fällen beim Arbeitnehmer. Dieser muss Tatsachen vortragen, aus denen sich die Treuwidrigkeit ergibt.

Im oben dargestellten Fall hätte der Arbeitnehmer also zunächst darlegen müssen, dass die Kündigung im Zusammenhang mit seiner Behinderung steht.

Die von den Arbeitsgerichten durchgeführte Beweisaufnahme hat jedoch ergeben, dass es ausschließlich an der fachlichen Nichteignung des Mitarbeiters lag. Dieser war für die Tätigkeit als Leiter für die Haus- und Betriebstechnik fachlich nicht geeignet, wobei die Nichteignung keinerlei Zusammenhang zur Schwerbehinderung des Mitarbeiters aufwies.

ACHTUNG

Die Arbeitsgerichte gehen regelmäßig davon aus, dass Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitern auch bereits während der Wartezeit erhöhte Fürsorgepflichten treffen. Nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah es anders und hielt die Kündigung für wirksam. Die Kündigung sei insbesondere nicht wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nichtig.

Der Arbeitgeber habe nicht gegen die Pflicht zur Durchführung eines Präventionsverfahrens (§ 167 Abs. 1 SGB IX) verstoßen. Diese Pflicht finde nämlich während der sogenannten Wartezeit (die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses) keine Anwendung. Die Auslegung der Bestimmung ergebe, dass sie ausschließlich für Kündigungen im zeitlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gilt.

Der Arbeitgeber habe weder eine einschlägige Verfahrens- oder Fördervorschrift zugunsten von Arbeitnehmern mit (Schwer-)Behinderung verletzt noch eine zu ergreifende positive Maßnahme zugunsten dieser Menschen unterlassen.

Auch im Übrigen konnte an keiner Stelle festgestellt werden, dass der Arbeitnehmer durch die Kündigung unmittelbar oder mittelbar wegen seiner (Schwer-)Behinderung diskriminiert worden wäre. Vielmehr sei die Kündigung ausschließlich wegen seiner mangelnden fachlichen Eignung erfolgt.

Umfangreiche Ermittlungen hemmen die 2-Wochen-Frist

Als Arbeitgeber können Sie nicht jeder Beschwerde eines Mitarbeiters über einen Kollegen gleich Taten folgen lassen und ohne Weiteres die Kündigung aussprechen. Sie müssen sich vielmehr oftmals absichern, dass die Behauptungen auch der Wahrheit entsprechen. Für den Ausspruch einer fristlosen Kündigung haben Sie nur 2 Wochen Zeit. Diese Frist beginnt aber regelmäßig dann noch nicht zu laufen, wenn Sie erst noch sinnvolle eigene Ermittlungen anstellen (müssen), wie dieser Fall zeigt.

§ Das Urteil:

Ein großes Klinikum beschäftigte seit Februar 2022 einen Mitarbeiter als Leiter Klinik und Poliklinik. Im April 2024 schrieb ein 16-köpfiges OP-Team einen Beschwerdebrief über den Mitarbeiter. Der Mitarbeiter beleidigte OP-Pflegekräfte persönlich, machte despektierliche Äußerungen gegenüber Patienten und stellte Mitglieder des OP-Pflegeteams vor den Kollegen und Kolleginnen bloß. Zahlreiche Mitarbeiter würden überlegen, die Abteilung zu verlassen.

Das Klinikum beauftragte daraufhin noch im April 2024 eine externe Kanzlei als Beschwerdestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz, um die Vorfälle aufzuklären. Im Zeitraum vom 13.05.2024 bis zum 07.06.2024 kontaktierten insgesamt 31 Personen die Beschwerdestelle. Mit 27 Personen wurden teils mehrstündige Gespräche geführt. Aus den Gesprächen habe sich herauskristallisiert, dass Ausdrücke wie „dumm“, „inkompetent“, „faul“, „behindert“ oder „gehirnamputiert“ zum normalen Sprachgebrauch des Mitarbeiters gehörten, wenn er Mitarbeitende unter Kollegen beschrieben habe.

Darüber hinaus habe er sich rassistisch über Kollegen arabischer Herkunft geäußert: „Die Araber können hart arbeiten, die beschweren sich wenigstens nicht“; gegenüber einem anderen Kollegen habe er geäußert, man könne „Araber schuften lassen, die beschweren sich weniger“.

Des Weiteren berichteten zwei Frauen, sie hätten sich von dem Mitarbeiter sexuell belästigt gefühlt. So habe dieser, als die beiden Frauen auf einem Hocker saßen, durch seine Hose seinen Penis über einen Zeitraum von einer halben Minute auf diese gerichtet, während sein Schritt sich direkt auf der Höhe ihres Blickfeldes befand. Zusätzlich wackelte er währenddessen mit seinen Augenbrauen bzw. zog diese hoch.

Der Arbeitgeber führte umfangreiche Ermittlungen durch und kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos am 12.09.2024. Hiergegen wehrt sich der Mitarbeiter. Er bestritt die Vorwürfe und rügte zudem die Nichteinhaltung der 2-Wochen-Frist.

hemmten die Frist zum Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung auch über einen langen Zeitraum, wenn die Ermittlungen nachvollziehbarerweise einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen würden. Hier habe der Arbeitgeber zügig Ermittlungen aufgenommen und die umfangreichen Vorwürfe in der gebotenen Tiefe aufgeklärt. Die erhobenen Vorwürfe sah das Gericht nach umfangreicher Zeugenvernehmung und Beweiswürdigung als erwiesen an. Derartige begründete Vorwürfe rechtfertigten regelmäßig die fristlose Kündigung (ArbG Hamburg, 26.05.2025, Az. 3 Ca 168/24).

Meine Empfehlung!

Die Kündigung muss dem Mitarbeiter grundsätzlich in der 2-Wochen-Frist zugehen (nur innerhalb der Frist abschicken reicht nicht!). Halten Sie die 2-Wochen-Frist nicht ein, ist die Kündigung allein aus diesem Grund unwirksam. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat. Zu ihnen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände. Das heißt, ist der betreffende Vorfall noch nicht wirklich klar und beweisfähig, dürfen bzw. müssen Sie ermitteln. Sind (umfangreiche) Ermittlungen erforderlich, z. B., weil es mehrere verschiedene Aussagen über die betreffende Situation gibt, können Sie diese zunächst in der gebotenen Geschwindigkeit durchführen, ohne dass die Frist läuft.

ACHTUNG

Der Beginn der Ausschlussfrist darf nicht länger als unbedingt nötig hinausgeschoben werden. Die Frist ist nur so lange gehemmt, wie der Kündigungsberechtigte aus verständlichen Gründen mit der gebotenen Eile noch Ermittlungen anstellt, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts verschaffen.

Existiert in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat, müssen Sie diesen selbstverständlich rechtzeitig beteiligen. Fängt die 2-Wochen-Frist an zu laufen, weil der Fall klar ist oder die Ermittlungen beendet sind, sollten Sie spätestens am 10. Tag das Verfahren zur Anhörung des Betriebsrats einleiten, damit er seine 3-Tages-Frist ausschöpfen kann. Ist die Zustimmung einer Behörde erforderlich, z. B. des Integrationsamts, müssen Sie dort den entsprechenden Antrag innerhalb der 2-Wochen-Frist stellen.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg hielt die außerordentliche Kündigung für wirksam. Umfangreiche Ermittlungen

Mitarbeiter muss Auskunftsbegehren konkretisieren

Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) regelt nicht nur den Umgang mit personenbezogenen Daten Ihrer Mitarbeiter. Sie gewährt auch Auskunftsansprüche. Kommen Sie diesen nicht nach, ist Ärger vorprogrammiert. Dies kann sogar Klagen auf Schmerzensgeld auslösen. Die Gerichte gehen hier aber vorsichtig vor, schließlich ist es praktisch sehr schwierig, eine allumfassende und richtige Auskunft zu erteilen. Das gilt vor allem dann, wenn der Arbeitnehmer nicht genau sagt, welche Informationen er haben möchte.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit September 2000 bei seinem Arbeitgeber als Fachreferent tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag der Metallindustrie in Baden-Württemberg Anwendung. Seit Mai 2005 war der Mitarbeiter aufgrund seiner Position von der elektronischen Zeiterfassung befreit. Im Jahr 2019 kam es zu Streitigkeiten, weil der Arbeitnehmer behauptete, rund 4.500 Überstunden aufgebaut zu haben. Er erhielt einen Freizeitausgleich von ca. 400 Stunden.

Ende August 2023 verlangte der Mitarbeiter Auskunft darüber, welche Daten über ihn gespeichert worden seien, er berief sich auf Art. 15 DS-GVO. Dies sollte auch dazu dienen, dass ihm der Nachweis der Überstunden ermöglicht werde. Der Arbeitgeber übermittelte im Oktober 2023 ca. 400 Seiten mit Informationen. Dies hielt der Arbeitnehmer für nicht ausreichend und nicht vollständig.

Der Arbeitgeber verlangte daraufhin eine nähere Präzisierung in Bezug auf die gewünschten Auskünfte. Im April 2024 übersandte der Arbeitgeber auf Wunsch des Mitarbeiters eine Kopie der Personalakte. Auch insoweit war der Arbeitnehmer der Auffassung, diese sei nicht vollständig. Er klagte schließlich vor dem Arbeitsgericht und machte Schadensersatzansprüche wegen nicht vollständig erteilter Auskunft i. H. v. 735.000 € geltend.



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Heilbronn wies die Klage ab.

Dem Arbeitnehmer stehe kein Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DS-GVO zu. Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Erteilung von Auskünften habe er unter Berücksichtigung der abgestuften Darlegungs- und Beweislast nicht substantiiert behauptet. Der Arbeitgeber habe umfangreiche Auskünfte erteilt. Aufgrund des langandauernden Arbeitsverhältnisses seien erhebliche Datenmengen angefallen.

Daher hätte der Mitarbeiter darlegen müssen, welche Informationen ihm noch fehlen würden. Der bloße Verweis auf unvollständige Daten genüge insoweit nicht. Darüber hinaus habe der Arbeitnehmer auch keinen kausal verursachten Schaden hinsichtlich der von ihm behaupteten Auskunftspflichtverletzung dargelegt (ArbG Heilbronn, 27.03.2025, Az. 8 Ca 123/24).



Meine Empfehlung!

Die DS-GVO sieht als Sanktion für die widerrechtliche Verwendung personenbezogener Daten einen Anspruch auf immateriellen Schadensersatz vor. Dafür genügt es, dass die betroffene Person eine Verletzung ihrer Rechte aus der DS-GVO geltend macht. Zudem muss ihr kein tatsächlicher Schaden entstanden sein. Schon ein kleiner Verstoß gegen die DS-GVO kann daher ein empfindliches Schmerzensgeld nach sich ziehen. Das gilt nicht nur bei unzulässiger Datenerhebung und -verarbeitung. Auch der Verstoß gegen Informationspflichten kann ein Schmerzensgeld auslösen. Das gilt z. B. für das Fehlen der schriftlichen Information über

- den Zweck der Verarbeitung der personenbezogenen Daten und
- das Recht, das Einverständnis zur Datenverarbeitung zu widerrufen.

Doch die Erfüllung von Informationspflichten ist das eine. Der Arbeitnehmer kann auch aktiv an Sie herantreten und Auskunft über die Datenverarbeitung verlangen. Die gestellten Fragen sollten Sie so umfassend wie möglich beantworten. Wenn der Arbeitnehmer damit nicht zufrieden ist, spielen Sie den Ball zurück. Fragen Sie, worüber genau noch weitere Auskünfte verlangt werden. Hier zeigt sich dann schnell, ob der Arbeitnehmer tatsächlich Interesse an der Auskunft hat oder nur Ärger machen will.

Diese Informationen müssen Sie rausgeben

Nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO haben Ihre Mitarbeiter das Recht, von Ihnen als Arbeitgeber eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob Sie die Mitarbeiter betreffende personenbezogene Daten verarbeiten. Ist dies der Fall, so hat jeder Arbeitnehmer ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf u. a. folgende Informationen:

- die Verarbeitungszwecke und Kategorien der Daten,
- Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden,
- Herkunft der Daten und die Dauer der Speicherung,
- Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung.

Eine Besonderheit des Auskunftsanspruchs aus Art. 15 Abs. 1 DS-GVO ist, dass dieser kein besonderes Interesse erfordert und darüber hinaus keine weiteren Kriterien voraussetzt. Dies öffnet natürlich das Tor für Anträge, die Ihnen vor allen Dingen Arbeit machen sollen. Gerade wenn das Verhältnis zum Arbeitnehmer bereits eingetrübt ist, kann so eine neue Eskalationsstufe erreicht werden.

Nur einem gekündigt: Hier müssen Sie gute Argumente liefern

Eine betriebsbedingte Kündigung ist das letzte Mittel, wenn eine weitere Beschäftigung von Arbeitnehmern nicht mehr möglich ist. Dabei kann der Arbeitsplatzwegfall auf ganz unterschiedlichen Gründen beruhen. Auf einige Ursachen – wie z. B. Auftragsrückgang – haben Sie kaum Einfluss. Andere können Sie, z. B. durch geplante Umstrukturierung, gezielt steuern. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn Sie eine komplette Hierarchieebene oder bestimmte Stellen streichen wollen. Die Arbeitsgerichte haben hier aber hohe Hürden aufgestellt.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin wurde im September 2023 als Einrichtungsleiterin eingestellt. Tatsächlich war sie als Assistentin der Geschäftsführung tätig. Der Arbeitgeber sprach im Dezember 2024 die ordentliche Kündigung zum 31.03.2025 aus. Er berief sich darauf, dass er sich entschieden habe, die Position „Assistent der Geschäftsführung“ ersatzlos zu streichen. Die Tätigkeit sei strukturell nicht erforderlich und die verbliebenen Aufgaben würden durch die Geschäftsführung und die Verwaltung übernommen. Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage. Ihre Tätigkeit sei nicht weggefallen. Der Arbeitgeber habe seine unternehmerische Entscheidung und deren Auswirkungen auf andere Mitarbeiter sowie die Verteilung der verbliebenen Aufgaben nicht ausreichend dargelegt.



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg hielt die Kündigung für sozial ungerechtfertigt und gab der Arbeitnehmerin recht. Der Arbeitgeber habe keine dringenden betrieblichen Gründe vorgetragen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen würden. Ein Wegfall des Beschäftigungsbedarfs könne nicht angenommen werden. Im Fall des Abbaus einer Hierarchieebene oder der Betroffenheit nur einer konkreten Stelle müsse der Arbeitgeber darlegen, wie die bisher zugewiesenen Aufgaben zukünftig bewältigt werden sollen. Eine solche Prognose der zukünftigen Arbeitsmenge für das verbliebene Personal liege hier nicht vor. Es sei schon nicht vorgetragen worden, wer welche Aufgabe der Arbeitnehmerin konkret übernehmen soll (ArbG Siegburg, 26.06.2025, Az. 5 Ca 347/25).



Meine Empfehlung!

Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass die Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen geboten ist (§ 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz). Notwendig ist, dass inner- oder außerbetriebliche Gründe Sie als Arbeitgeber zu einer unternehmerischen Entscheidung veranlassen haben, infolge deren Umsetzung der Arbeitsanfall dauerhaft zurückgeht und der Arbeitsplatz Ihres Mitarbeiters auch in der Zukunft wegfällt. Ihre unternehmerische Entscheidung ist dabei von den Arbeitsgerichten nur eingeschränkt kontrollierbar. Eine Zweckmäßigkeitprüfung fin-

det nicht statt. Voraussetzung ist allein, dass eine nachvollziehbare Entscheidung vorliegt, die zum Arbeitsplatzwegfall geführt hat. Bei der Entscheidung zum Abbau einer Hierarchieebene oder einer bestimmten Stelle ist Ihre Organisationsentscheidung mit dem Kündigungsentschluss praktisch deckungsgleich. Daher verlangen die Arbeitsgerichte eine detaillierte Darlegung der zukünftigen Arbeitsorganisation. Dies betrifft vor allem die Frage, wie die verbleibenden Arbeiten von den nicht gekündigten Arbeitnehmern mit übernommen werden. Es darf nicht zu einer überobligatorischen Beanspruchung kommen. Die Tätigkeiten müssen in der vertraglich geschuldeten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit mit erledigt werden können. Hierfür erforderlich sind eine nachvollziehbare Darlegung und Prognose.

Doch damit nicht genug. Selbst wenn der Arbeitsplatz wegfällt, müssen Sie prüfen, ob der bisherige Stelleninhaber anderweitig eingesetzt werden kann. Eine betriebsbedingte Kündigung scheidet auch dann aus, wenn der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens eingesetzt werden kann. Solche freien Arbeitsplätze sind dann zur Vermeidung der Kündigung heranzuziehen. Auch wenn der maßgebliche Zeitpunkt grundsätzlich der Kündigungszugang ist:

Besetzen Sie zunächst einen freien Arbeitsplatz neu, obwohl für Sie absehbar ist, dass die Beschäftigungsmöglichkeit eines anderen Arbeitnehmers (mit derselben Qualifikation) bald wegfällt, können Sie sich nicht auf die Besetzung der Stelle berufen. Diese Stelle gilt dann im kündigungsrechtlichen Sinne als „frei“, sodass eine Kündigung unwirksam ist.

Überblick: Inner-/außerbetriebliche Ursachen

Innerbetriebliche Ursachen sind solche, die von innen heraus auf Ihren Betrieb einwirken:

- Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren,
- Aufgabe oder Änderung des Betriebszwecks,
- Betriebszusammenlegung oder Stilllegung von Betriebsteilen,
- Vergabe der Arbeiten an fremde Unternehmen (Outsourcing),
- Änderungen der Organisationsstruktur, insbesondere der Hierarchieebenen.

Als außerbetrieblich werden alle Umstände bezeichnet, die sich von außen auf Ihren Betrieb auswirken. Diese sind zumeist (z. B. anhand der Unternehmenszahlen) darzulegen:

- Auftragsrückgang,
- Wegfall öffentlicher Zuwendungen,
- deutlicher Preisanstieg für Roh-, Hilfs- oder Betriebsstoffe usw.



Kein Kontakt zur Meldestelle, kein Schadensersatzanspruch

Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz hat der deutsche Gesetzgeber die EU-Whistleblower-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937) in nationales Recht umgesetzt. Der Schutz hinweisgebender Personen und sonstiger von einer Meldung betroffener Personen soll nach dem Willen des Gesetzgebers gestärkt und es soll sichergestellt werden, dass ihnen keine Benachteiligungen drohen. Was im ersten Moment gut klingt, kann sich in der Praxis aber auch ins Gegenteil verkehren. Einige Unverbesserliche lockt das vermeintlich schnelle Geld. Repressalien wegen Hinweisen und Meldungen sind schnell behauptet, wenn auf einen Schadensersatz abgezielt wird.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber im oberen Management tätig. Er leitete eine Abteilung, die technische Probleme identifizieren und bei Risiken für das Unternehmen gegenüber dem Vorstand Bericht erstatten sollte. Beim Arbeitgeber war zudem ein Hinweisgebersystem für schwere Regel- und Rechtsverstöße eingerichtet worden.

Der Arbeitnehmer untersuchte Hinweise auf gesundheitsschädliche Materialien und Lücken in Materialdatenblättern. Er gab mehrfach Hinweise und Berichte an seine Vorgesetzten weiter. Als schließlich mitgeteilt wurde, dass die Abteilung des Mitarbeiters geschlossen und die Aufgaben anderweitig verteilt werden sollten, hielt er dies für eine Repressalie und Maßregelung.

Er klagte und machte geltend, das Unternehmen wolle ihn wegen seiner Untersuchungen und Hinweise kaltstellen. Er sei auch von einer Beförderung und Gehaltserhöhung ausgeschlossen worden. Es liege ein Verstoß gegen das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) vor. Der Arbeitgeber müsse Schadensersatz von über 3.000.000 € leisten. Dieser berief sich darauf, dass das HinSchG gar nicht anwendbar sei.

Der Entschluss zur Schließung der Abteilung sei bereits vor dessen Inkrafttreten gefallen. Zudem habe der Mitarbeiter die zuständigen Stellen gar nicht kontaktiert.

Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Braunschweig wies die Klage ab. Es sei bereits nicht ersichtlich, warum und inwieweit der geltend gemachte Schaden auf eine Repressalie im Sinne des HinSchG zurückzuführen sei. Es fehle ein ausreichender Vortrag zu einem Beförderungsanspruch, einer Beförderungszusage oder einer Beförderung mit Blick auf vergleichbare Personen. Die unternehmerische Entscheidung einer Umstrukturierung stelle keine Repressalie dar.

Darüber hinaus habe der Arbeitnehmer gar keine Meldung im Sinne des Gesetzes an eine interne Stelle weitergeleitet. Die Meldungen erfolgten an den direkten Vorgesetzten noch vor Inkrafttreten des HinSchG am 02.07.2023. Der Vorgesetzte sei zudem keine interne Meldestelle gewesen (ArbG Braunschweig, 24.06.2025, Az. 6 Ca 303/24).

Meine Empfehlung!

Nach § 1 HinSchG regelt das Gesetz den Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen). Darüber hinaus werden Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind.

ACHTUNG

Wichtige Voraussetzung für den Hinweisgeberschutz ist, dass die hinweisgebende Person die Informationen an eine nach diesem Gesetz vorgesehene Meldestelle meldet oder solche Informationen nach den Bestimmungen dieses Gesetzes offenlegt.

Werden die Informationen, wie es oft der Fall ist, lediglich dem Betriebsrat oder Vorgesetzten angetragen oder im Intranet offengelegt, besteht kein entsprechender Schutz.

An dieser Stelle ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht jeder Arbeitgeber zur Einrichtung einer internen Meldestelle verpflichtet ist. In § 12 Abs. 1 HinSchG heißt es ganz allgemein, dass Beschäftigungsgeber verpflichtet sind, mindestens eine interne Meldestelle einzurichten und zu betreiben, an die sich Beschäftigte wenden können. Diese Pflicht besteht nach § 12 Abs. 2 HinSchG jedoch nur für Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten. Unabhängig von der Zahl der Beschäftigten gilt die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle nur für bestimmte Unternehmen, die in § 12 Abs. 3 HinSchG aufgezählt sind (z. B. Wertpapierdienstleistungsunternehmen und Börsenträger).

Diese 3 Schutzmechanismen greifen

- Hinweisgeber werden nicht für die Beschaffung von oder den Zugriff auf Informationen, die sie gemeldet oder offengelegt haben, rechtlich verantwortlich gemacht (Ausnahme: Beschaffung selbst ist eine Straftat).
- Verbot von Repressalien gegen den Hinweisgeber. Bei einer Benachteiligung wird vermutet, dass diese eine Repressalie ist. Die Vermutung kann durch den Arbeitgeber widerlegt werden.
- Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien droht eine Verpflichtung zum Schadensersatz.

Sie dürfen Vertretung u. U. auch mit anderen Aufgaben betrauen

FRAGE



Hallo Herr Prof. Boemke,

auf Grund des krankheitsbedingten Ausfalls einer Mitarbeiterin haben wir bis vor Kurzem eine weitere Arbeitnehmerin beschäftigt. Diese war – so wurde es auch im Arbeitsvertrag festgehalten – befristet zur Vertretung der ausgefallenen Mitarbeiterin beschäftigt. Da eine weitere Kollegin schon länger den Wunsch hatte, von der Spätschicht in die Frühschicht zu wechseln, hatten wir ihr dies für die Vertretungsphase ermöglicht. Sie durfte in der Frühschicht ran und die zur Vertretung eingestellte Mitarbeiterin war in der Spätschicht eingeteilt.

Nachdem nun die Befristung Ende August 2025 auslief, hat die zur Vertretung eingestellte Mitarbeiterin Klage eingereicht. Das Schreiben haben wir nun erhalten. Sie meint, wegen der unterschiedlichen Einteilungen und dadurch zum Teil auch anderer Tätigkeiten habe sie die ausgefallene Kollegin gar nicht vertreten.

Kommt sie mit diesem Argument durch? Die Einteilung in Früh- oder Spätschicht kann doch nicht ausschlaggebend hierfür sein. Wir hätten auch die Vertretene in der Spätschicht einteilen können. Der Arbeitsvertrag sieht diese Möglichkeit jedenfalls vor. Könnten Sie uns bitte außerdem noch eine rechtssichere Formulierung für zukünftige Befristungen mit an die Hand geben?

1. Im Fall einer sogenannten **unmittelbaren Vertretung** wird der Vertreter mit den Aufgaben der vertretenen Stammkraft betraut.
2. Denkbar ist aber auch, dass der Vertreter andere Aufgaben übernimmt, während die freigewordenen Aufgaben von einem Dritten übernommen werden (sogenannte **mittelbare Vertretung**). Zwischen Vertreter und Vertretenem muss dann eine Vertretungskette bestehen.
3. **Die dritte Fallgruppe ist die Ihres Falles:** Die Übertragung anderer Aufgaben ist auch dann möglich, wenn Sie den Vertretenen rechtlich und tatsächlich ebenso mit diesen Aufgaben hätten betrauen können. In diesem Fall müssen Sie aber schon bei Vertragsschluss (also etwa im Vertrag selbst) kenntlich machen, dass Sie die Aufgaben des Vertreters einem oder mehreren vorübergehend ausgefallenen Mitarbeitern gedanklich zuordnen.

Das bedeutet für Sie: Entscheidend ist der Arbeitsvertrag

Setzen Sie die zur Vertretung eingestellte Mitarbeiterin auf einer anderen Stelle ein oder betrauen Sie diese mit anderen Aufgaben (als sie die Vertretene wahrgenommen hat), kommt es darauf an, dass Sie als Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage waren, die Aufgaben auch der Vertretenen zu übertragen. Da Sie die vertretene Kollegin auch in der Spätschicht hätten einsetzen können, konnten Sie die Vertretung dort ebenfalls beschäftigen.

Die zudem notwendige gedankliche Zuordnung der Aufgaben der Vertreterin zu der Vertretenen ist über die Bezugnahme im Arbeitsvertrag erfolgt.

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für Ihre sehr spannende und vor allem auch praxisrelevante Frage.

Ihre Gedanken in diesem Fall gehen genau in die richtige Richtung.

Vertretungsbefristung: Verschiedene Gestaltungen sind möglich

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist zulässig, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Zunächst muss also eine Arbeitskraft ausgefallen sein, deren Rückkehr Sie erwarten. Außerdem muss zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung der Vertretungskraft ein sogenannter Kausalzusammenhang bestehen.

Die Rechtsprechung unterteilt die möglichen Gestaltungen an dieser Stelle in **3 Gruppen**:

Musterformulierung: Befristungsabrede



§ (...) Befristung

Zeitbefristung: *Das Arbeitsverhältnis ist befristet. Es beginnt am 01.11.2025 und endet am 31.10.2026.*

oder kombinierte Zweck-/Zeitbefristung zur Vertretung: *Der Arbeitnehmer wird ab dem 01.11.2025 befristet für die Dauer des Erholungsurlaubs/der Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters ... als Vertretung eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit der Arbeitsfähigkeit von ..., ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens jedoch am 31.10.2026.*

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de

Verfall kann per Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden

Der Urlaubsanspruch Ihrer Mitarbeiter im Kalenderjahr muss grundsätzlich auch innerhalb des Jahres genommen werden. Ist dies aus bestimmten Gründen nicht möglich, kann er auch noch im nächsten Kalenderjahr verwirklicht werden, verfällt jedoch dann spätestens Ende März, wenn keine günstigere Regelung vereinbart wurde. Etwas anderes gilt aber dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Langzeiterkrankung nicht fähig war, seinen Urlaub zu nehmen.

Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war bei ihrem Arbeitgeber von 2010 bis 2023 als Pflegekraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand ein Tarifvertrag Anwendung. Dieser sah u. a. vor, dass entsprechend der Rspr. des Bundesarbeitsgerichts (BAG) der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub bei einer langanhaltenden Erkrankung des Arbeitnehmers 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres verfallt. Im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien war allerdings etwas anderes geregelt. Darin wurde der Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs bei Vorliegen einer Langzeiterkrankung ausgeschlossen.

Die Arbeitnehmerin war von Juli 2015 bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 30.06.2023 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Anschließend forderte sie von ihrem Arbeitgeber die Abgeltung ihres Resturlaubs für die Jahre 2016 bis 2021 in Höhe von 16.908 €.

Der Arbeitgeber wies diese Forderung zurück. Im Arbeitsvertrag sei unmissverständlich die Geltung des Tarifvertrages vereinbart worden, welche Vorrang habe.

Das Urteil:

Das BAG sah es anders und gab der Arbeitnehmerin recht. Der Arbeitgeber müsse den gesetzlichen Mindesturlaub der Arbeitnehmerin aus den Jahren 2016 bis 2021 in Höhe von 16.908 € brutto abgelden.

Dem stünde die durchgehend anhaltende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht entgegen. Die Urlaubsansprüche seien auch nicht mit Ablauf von 15 Monaten nach Beendigung des jeweiligen Urlaubsjahres erloschen. Die Parteien hatten den Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG bei Vorliegen einer Langzeiterkrankung wirksam vertraglich ausgeschlossen. Durch die Regelung hätten die Parteien den § 7 Abs. 3 BUrlG verdrängt und einen Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs bei einer Langzeiterkrankung zugunsten der Arbeitnehmerin ausgeschlossen (BAG, 15.07.2025, Az. 9 AZR 198/24).

Meine Empfehlung!

Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer, die wegen einer Krankschreibung während des Bezugszeitraums der Arbeit ferngeblieben

sind, und solche, die während dieses Zeitraums tatsächlich gearbeitet haben, sind hinsichtlich Entstehung und Berechnung des Urlaubsanspruchs gleichgestellt. Geht es um die Frage, wann der Urlaubsanspruch verfällt, werden langzeiterkrankte Arbeitnehmer jedoch deutlich bevorzugt.

ACHTUNG

Die gesetzliche Verfallregelung in § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG (spätestens Ende März des Folgejahres) gilt nicht für Arbeitnehmer, die aufgrund einer Langzeiterkrankung den Urlaub nicht nehmen konnten. In diesen Fällen tritt der Verfall erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres ein!

Sonderfälle zur Urlaubsübertragung

Die kurze Übertragungszeit bis zum 31.03. des Folgejahres gilt in folgenden Sonderfällen nicht:

- Der übertragene (Rest-)Urlaub konnte wegen einer Krankschreibung des Mitarbeiters nicht in Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs von 4 Wochen gewährt werden.
- Der Arbeitnehmer kann seinen gesetzlichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung nicht nehmen.
- Im Arbeits- oder Tarifvertrag ist ein längerer Übertragungszeitraum geregelt.
- Die 6-monatige Wartezeit nach der Einstellung wird im Kalenderjahr nicht mehr erfüllt. Der Arbeitnehmer hat also erst im Betrieb angefangen und war am 31.12. noch keine 6 Monate im Unternehmen tätig.
- Bei schwangeren Arbeitnehmerinnen oder Mitarbeitern, die aus der Elternzeit zurückkehren, gilt eine längere Übertragungszeit über den 31.03. hinaus, teilweise bis zum Ende des nächsten Jahres.

TIPP

Die 15-Monate-Verfallsregelung kann für zusätzlichen vertraglichen Urlaub beschränkt werden: Nach der Rechtsprechung des BAG gilt die längere Übertragung des Urlaubs bei Krankheit nur für den gesetzlichen Mindesturlaub. Dazu gehört auch z. B. der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Mitarbeiter.

Für den Verfall des zusätzlichen Urlaubs kann dagegen eine für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelung getroffen werden.

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

Schwerbehindertes Kind zuhause: Arbeitgeber
muss Arbeitnehmer unterstützen

Betriebliche Altersvorsorge

Entgeltumwandlung: Arbeitgeber muss nicht
immer Arbeitgeberzuschuss zahlen

IHR FEEDBACK FÜR UNS

SIE HABEN EINE FRAGE, FEEDBACK ZUM LAYOUT ODER EINEN THEMENWUNSCH?

Liebe Leserin, lieber Leser,

um noch besser zu werden und Sie noch wirksamer in Ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen,
ist Ihr Feedback enorm wichtig für uns.

Daher interessiert uns Ihre Meinung zu dieser Ausgabe.

Schreiben Sie uns hierzu gern eine E-Mail an:

arbeitsrecht@vnr.de

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Ihr Team Personalwissen

