



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT



SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ

Mitarbeiter eines Sicherheitsdienstes plant direkt nach seiner Einstellung einen Betriebsrat zu errichten und wird gefeuert! Gericht sah noch keinen Sonderkündigungsschutz

Seite 3

NEBENBESCHÄFTIGUNG

Ein über mehrere Jahre hinweg freigestellter Justiziar durfte in Nebenbeschäftigung als Anwalt Mandanten gegen seinen Arbeitgeber betreuen

Seite 5

UNTERLASSUNGSANSPRUCH

Kollege behauptet, um Überstundenfiktion gebeten worden zu sein, um finanzielle Einbußen wegen Kurzarbeit auszugleichen – Teamleiterin scheitert mit Unterlassungsklage

Seite 8



„Betriebsrats- wahlen stehen mal wieder vor der Tür“

Liebe Leserin, lieber Leser,

alle 4 Jahre im Zeitraum vom 01.03. bis 31.05. finden die regelmäßigen Betriebsratswahlen statt. Wenn Sie als Arbeitgeber in Ihrem Betrieb bzw. Ihren Betrieben noch gar keinen Betriebsrat haben, besteht diese Möglichkeit jedoch immer. In diesem Fall kann nämlich auch außerhalb des regulären Wahlturnus jederzeit ein Betriebsrat gewählt werden.

Manche Mitarbeiter haben sich die Einführung eines Betriebsrats von Anfang an auf die Fahne geschrieben. In einem aktuellen Urteil war ein Mitarbeiter so „clever“, diese Ambitionen gleich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses anzugehen – wohl auch in der Hoffnung, dass ihm daraufhin ein Sonderkündigungsschutz das Arbeitsverhältnis sichert. Hier hatte er jedoch nicht mit der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts München gerechnet, wie Sie auf **Seite 3** dieser Ausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“ erfahren. Weiterhin erhalten Sie auf **Seite 7** dieser Ausgabe einen Überblick darüber, welche Auskünfte Sie an den für die kommende Betriebsratswahl eingesetzten Wahlvorstand erteilen müssen.

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

SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ

- 3** Mitarbeiter plant Betriebsrat mit notarieller Beglaubigung: Kündigung in Probezeit geht dennoch durch!

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

- 4** Arbeitnehmer stößt Vorgesetzten weg: Kündigung wirksam

NEBENBESCHÄFTIGUNG

- 5** Trotz Wettbewerbsverbots: Justiziar durfte Fälle gegen seinen Arbeitgeber betreuen

BETRIEBSRATSANHÖRUNG

- 6** Arbeitgeber ändert im Prozess Kündigungsgrund und scheitert mangels richtiger Anhörung

BETRIEBSRATSWAHL

- 7** Vorbereitung der Wahl: Sie müssen Auskünfte an den eingesetzten Wahlvorstand geben

UNTERLASSUNGSANSPRUCH

- 8** Nur bei unwahren, ehrverletzenden Behauptungen – Teamleiterin scheitert mit Klage

LESERFRAGEN

- 9** Nichtteilnahme an Besprechung nicht immer gleich Kündigungsgrund
- Mitarbeiter können Anspruch auf medizinische Untersuchung haben

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

- 10** Keine Unterrichtung bei bereits abgeschlossenen Sachverhalten

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

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

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

Bildernachweis: Titelseite © Bits and Splits – stock.adobe.com; S. 10 © Proxima Studio – stock.adobe.com

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

Mitarbeiter plant Betriebsrat: Kündigung in Probezeit!

Im kommenden Jahr 2026 stehen wieder die regulären Betriebsratswahlen vor der Tür. In Unternehmen ohne Betriebsrat kann ein solcher unter den Voraussetzungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) jedoch jederzeit gewählt werden. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hat hier insoweit vorgesorgt, als es der Kündigung von Arbeitnehmern, die sich mit Blick auf einen Betriebsrat engagieren, einen Riegel vorgeschoben hat.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer wurde seit dem 07.03.2024 als Sicherheitsmitarbeiter bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Bereits 6 Tage später, am 13.03.2024, ließ er bei einem Notar eine „Erklärung gem. § 15 Abs. 3b KSchG“ darüber, dass er die Errichtung eines Betriebsrats im Betrieb des Arbeitgebers beabsichtigt, beglaubigen.

Am 20.03.2024 erkundigte sich der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber per E-Mail nach der Existenz eines Betriebsrats. Er teilte zudem mit, dass er, sollte kein Betriebsrat existieren, einen gründen und zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einladen wolle.

Die „Quittung“ dafür bekam er postwendend: Mit Schreiben vom 21.03.2024 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer zog vor Gericht und berief sich dabei vor allem auf den besonderen Kündigungsschutz für Initiatoren einer Betriebsratswahl i. S. d. § 15 Abs. 3b KSchG.

Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass dieser Sonderkündigungsschutz innerhalb der sogenannten Wartezeit von 6 Monaten noch keine Anwendung finden würde. Zudem sei die Probezeitkündigung ausgesprochen worden, weil der Arbeitnehmer nicht als Sicherheitsmitarbeiter geeignet sei.



Meine Empfehlung!

Das KSchG sieht in § 15 eine Reihe von Kündigungsverboten mit Blick auf Arbeitnehmer vor, die sich für oder im Betriebsrat engagieren. Davon werden nicht nur die Mitglieder des Betriebsrats selbst erfasst.

Hier gilt Sonderkündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter

Der besondere Kündigungsschutz des § 15 KSchG gilt im Einzelnen für:

- Betriebsratsmitglieder während ihrer Amtszeit
- Betriebsratsmitglieder innerhalb eines Jahres nach Ende ihrer Amtszeit
- Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber bis 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- Arbeitnehmer, die zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung eingeladen haben, um eine Betriebsratswahl zu initiieren (sog. Wahlinitiatoren), für die Zeit zwischen Einladung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- Ersatzmitglieder des Betriebsrats während der gesamten Vertretungszeit
- Ersatzmitglieder, die in der Vertretungszeit tatsächlich Aufgaben eines Betriebsratsmitglieds übernommen haben, auch bis zu einem Jahr nach Ende der Vertretung



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) München wies die Klage des Arbeitnehmers ab. Der besondere Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3b KSchG finde während der Wartezeit von 6 Monaten keine Anwendung.

Die Auslegung der Bestimmung ergebe vielmehr, dass sie ausschließlich für Kündigungen im zeitlichen Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gilt. Die Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes (im Sinne des KSchG) gelten jedoch erst nach der Wartezeit von 6 Monaten.

Weiterhin habe sich der Arbeitnehmer nach Ablauf von 3 Monaten nicht mehr auf diesen Sonderkündigungsschutz berufen dürfen. Der Arbeitnehmer habe den Arbeitgeber erst mehr als 3 Monate nach der Abgabe der öffentlich beglaubigten Absichtserklärung über das Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 3b KSchG informiert (LAG München, 20.08.2025, Az. 10 SLa 2/25).

ACHTUNG



Mit einem neuen Gesetz im Jahre 2021 wurde der § 15 Abs. 3b KSchG eingefügt. Dadurch wurde der Sonderkündigungsschutz auf diejenigen Mitarbeiter ausgeweitet,

- die Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats unternehmen und
- eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgeben, dass sie die Absicht haben, einen Betriebsrat zu errichten.

Ungeklärt ist dabei bisher die Frage, ob dieser Schutz auch bereits in der sogenannten Wartezeit, den ersten 6 Monaten, gilt. Das LAG München sagt nein.

Im dargestellten Urteil hat das LAG München wegen genau dieser Rechtsfrage die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Ob diese Möglichkeit vom Arbeitnehmer wahrgenommen wird, ist bisher nicht bekannt.



Arbeitnehmer stößt Vorgesetzten weg: Kündigung wirksam

Streitereien unter Kollegen sind Ihnen als Arbeitgeber ein Dorn im Auge. Schließlich wirkt sich ein gutes Arbeitsklima auch regelmäßig positiv auf die Arbeitsleistung und -ziele aus. Im nachfolgenden Fall hat der Arbeitnehmer eine Schwelle überschritten, die der Arbeitgeber unmöglich ignorieren konnte.



Der Fall:

Ein Arbeitgeber beschäftigte in seinem Unternehmen seit dem 02.02.2019 u. a. einen Arbeitnehmer als Be- und Entlader. Die Nutzung privater Smartphones während der Arbeitszeit wurde den Mitarbeitern des Arbeitgebers untersagt.

Am 22.10.2024 sah der Gruppenleiter den Arbeitnehmer vor der Auslade Luke 30 in der Halle mit seinem privaten Smartphone in der Hand. Nachdem er sich diesem genähert hatte, sagte der Arbeitnehmer: „Hau ab hier!“ Zudem stieß er den Gruppenleiter mit der rechten Hand gegen die linke Schulter und trat mit dem rechten Fuß in dessen Richtung, wobei er ihn berührte. Danach äußerte der Arbeitnehmer etwas gegenüber Kollegen und vollführte eine Geste mit erhobenem rechtem Zeigefinger. Anschließend beschäftigte er sich erneut mit seinem Smartphone.

Nach Einholung der Zustimmung des Betriebsrats kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer fristlos. Der Arbeitnehmer zog vor Gericht.

Dort behauptete er, der Gruppenleiter habe in der Vergangenheit seine persönlichen Grenzen überschritten und sei ihm zu nahe gekommen. Am Vorfalldag habe er sich ohne Vorwarnung an seine Schulter gelegt und auf sein Smartphone gesehen. Er habe sich erschreckt, den Gruppenleiter zur Seite geschoben und einen leichten Tritt ohne Verletzungsabsicht angedeutet. Es habe sich nicht um eine absichtliche Handlung gehandelt. Er habe im Anschluss versucht, sich zu entschuldigen, hierzu sei ihm aber keine Gelegenheit gegeben worden.

Mit seinem Verhalten habe der Arbeitnehmer eine Tötlichkeit gegenüber dem Gruppenleiter begangen. Damit habe er erheblich gegen seine Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verstoßen.

Auf der Videoaufzeichnung seien dagegen keine Anzeichen für ein Erschrecken des Arbeitnehmers oder sein Bedauern zu erkennen (LAG Niedersachsen, 25.08.2025, Az. 15 SLa 315/25).



Meine Empfehlung!

Der tätliche Angriff auf einen Arbeitskollegen ist eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Als Arbeitgeber sind Sie nicht nur allen Arbeitnehmern verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass sie keinen Tötlichkeiten ausgesetzt sind. Naturgemäß haben Sie auch ein eigenes Interesse daran, dass die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch tätliche Auseinandersetzungen beeinträchtigt wird und nicht durch Verletzungen noch Arbeitskräfte ausfallen.

Vorherige Abmahnung regelmäßig nicht erforderlich

Bei Tötlichkeiten unter Arbeitskollegen ist vor Ausspruch einer Kündigung regelmäßig keine Abmahnung notwendig. Der Arbeitnehmer weiß nämlich von vornherein, dass der Arbeitgeber ein derartiges Fehlverhalten missbilligt. Dies gilt erst recht bei schweren Tötlichkeiten. Hier kann schon ein einmaliger Vorfall einen wichtigen Grund zur Kündigung darstellen, ohne dass der Arbeitgeber noch eine Wiederholungsgefahr begründen und den Arbeitnehmer zuvor abmahnen müsste.

Im oben dargestellten Fall konnte der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber es akzeptiert, wenn er Vorgesetzte, die einen Pflichtverstoß feststellen, in der geschehenen Weise anspricht und ihnen gegenüber tätlich wird. Besonders ins Gewicht fiel dabei laut Gericht auch noch, dass der Arbeitnehmer nach der Tötlichkeit sein pflichtwidriges Verhalten (Verwendung des privaten Smartphones) unbeeindruckt fortgesetzt hatte.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hielt die fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung für wirksam. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe zur Überzeugung des Gerichts fest, dass der Arbeitnehmer den Gruppenleiter gegen die Schulter gestoßen und nach ihm getreten hat, ohne von diesem dazu provoziert worden zu sein. Auf einer vorhandenen Videoaufnahme sei nicht zu erkennen gewesen, dass sich der Gruppenleiter dem Arbeitnehmer so weit genähert hätte, dass es vom Arbeitnehmer angemessen wäre, sich durch den Stoß Raum zu verschaffen. Die Videoaufnahme zeige keinen Körperkontakt des Gruppenleiters mit dem Arbeitnehmer vor dessen Handlung.

TIPP



Als Arbeitgeber dürfen Sie auch berücksichtigen, wie es sich auf das Verhalten der übrigen Arbeitnehmer auswirkt, wenn Sie in einer solchen Situation von einer Kündigung absehen. Insoweit handelt es sich noch um Folgen des Fehlverhaltens, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat.

Justiziar durfte Fälle gegen seinen Arbeitgeber betreuen

Berufliche Tätigkeiten auch neben einem Arbeitsverhältnis sind grundrechtlich geschützt und im Grundsatz erlaubt. Sie müssen aber nicht akzeptieren, dass Ihre Interessen als Arbeitgeber verletzt werden. So kann sich ein Konflikt aus der Art der Nebentätigkeit ergeben. Ob im Einzelfall Interessen des Arbeitgebers betroffen sind, hängt von den genauen Umständen ab.



Der Fall:

Ein Justiziar eines Krankenhauses wurde nach erheblichen Unregelmäßigkeiten in seiner Tätigkeit unter Hausverbot freigestellt und die Leitung des Krankenhauses leitete Schritte zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein. Die anschließende gerichtliche Auseinandersetzung über seine Beschäftigung zog sich gute 5 Jahre hin.

In dieser Zeit gründete der Justiziar mit einem anderen Anwalt eine Anwaltskanzlei. Dem Krankenhaus teilte er mit, dass er keine Mandanten gegen das Krankenhaus vertreten werde. Auf einzelnen Anwaltsschreiben der Kanzlei tauchte er dann aber doch als Sachbearbeiter auf. Das Krankenhaus sah darin eine unzulässige Nebentätigkeit und kündigte dem Justiziar außerordentlich. Der Justiziar sah darin keine unzulässige Nebentätigkeit und klagte gegen die Kündigung. Dass er auf einzelnen Schreiben gegen das Krankenhaus genannt wurde, sei lediglich ein Versehen einer völlig überforderten Auszubildenden in der Kanzlei gewesen.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern gab dem Justiziar recht und erklärte die Kündigung für unwirksam. Mit der Tätigkeit als Anwalt verstoße der Justiziar nicht gegen Interessen des Krankenhauses. Aufgrund der vollumfänglichen Freistellung kollidiere die Tätigkeit in zeitlicher Hinsicht nicht mit Arbeitspflichten des Justiziars. Die Kanzlei sei auch kein Wettbewerber des Krankenhauses.

Vor allem aber hätte die Vertretung der vereinzelt Fälle gegen das Krankenhaus selbst dann keine Pflichtverletzung dargestellt, wenn es sich tatsächlich um Fälle des Justiziars selbst gehandelt hätte. Dem Krankenhaus sei in den Fällen kein Schaden entstanden und aufgrund der langen Freistellung und des Hausverbots habe der Justiziar keine internen Informationen gegen das Krankenhaus verwenden können (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 12.08.2025, Az. 5 SLa 128/24).



Meine Empfehlung!

Eine Nebentätigkeit des Arbeitnehmers kann ausgeschlossen werden, wenn die Ausübung dieser mit Ihren berechtigten Interessen kollidiert. Eine solche Interessenkollision kann sich aus mehreren Fallgruppen ergeben.

Das sind unzulässige Nebentätigkeiten

In Widerstreit zu Ihren Interessen und daher unzulässig ist eine Nebenbeschäftigung etwa dann, wenn

- sie den Arbeitnehmer daran hindert, seinen Pflichten aus dem Hauptarbeitsverhältnis nachzukommen,
- die gesetzlichen Höchstarbeitszeitgrenzen überschritten werden,
- die Nebentätigkeit eine Konkurrenztaetigkeit zu Ihrer geschäftlichen Tätigkeit darstellt,
- sie während des Urlaubs erfolgt und als eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit zu qualifizieren ist.

TIPP



Ob eine Nebentätigkeit gegen Ihre Interessen verstößt, hängt also vollständig von Art und Umfang der Nebentätigkeit ab.

Daher sollten Sie schon im Arbeitsvertrag verankern, dass Ihre Mitarbeiter Sie über die Aufnahme einer Nebentätigkeit informieren müssen. Nur so können Sie Ihre berechtigten Interessen wahren.

So sichern Sie Ihre Interessen

Mit folgender Formulierung im Arbeitsvertrag sind Sie auf der sicheren Seite und verpflichten Ihre Mitarbeiter, Nebentätigkeiten anzuzeigen und Ihre vorherige Zustimmung einzuholen:



§ (...) Nebentätigkeit

1. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, jede bei Vertragschluss bereits ausgeübte oder später beabsichtigte Tätigkeit, ob unentgeltlich oder entgeltlich, dem Arbeitgeber unaufgefordert und rechtzeitig mitzuteilen.
2. Soweit Nebentätigkeiten berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht nur unwesentlich beeinträchtigen, bedarf der Mitarbeiter der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Dies ist insbesondere der Fall, wenn hierdurch die betriebliche Leistung des Mitarbeiters beeinträchtigt wird, namentlich die ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis gefährdet wird, die Arbeitsgebiete des Arbeitgebers berührt werden, namentlich eine Konkurrenzsituation entsteht, oder gegen gesetzliche Bestimmungen, namentlich gegen §§ 3 und 5 Arbeitszeitgesetz, verstoßen wird.



Arbeitgeber ändert im Prozess Kündigungsgrund und scheitert

Kündigungsgründe können noch in Arbeitsgerichtsprozessen nachgeschoben werden, solange dem Betriebsrat die Tatsachen bei der Betriebsratsanhörung bekannt waren. Das gilt jedoch nicht für Tatsachen, die für sich genommen einen eigenständigen Kündigungsgrund darstellen.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war u. a. Teil der Werksfeuerwehr des von seinem Arbeitgeber betriebenen Klinikums. Am 21.07.2024 verkündete der Arbeitnehmer in seiner Pause um 10.52 Uhr in der Uniform der Werksfeuerwehr über den Außenlautsprecher des Gerätewagens der Werksfeuerwehr den angeblichen Tod seines Kollegen L. im Stil einer knapp zweiminütigen Traueransprache. Diese Ansprache ließ der Arbeitnehmer von einem Kollegen filmen.

Tatsächlich war und ist Herr L. nicht verstorben. Das Video stellte der Arbeitnehmer am selben Tag während der Arbeitszeit in eine WhatsApp-Gruppe ein, in welcher mehrere Kollegen und auch Herr L. Mitglied waren. Um 12.06 Uhr schrieb Herr L. in die Gruppe eine Nachricht mit mehreren lachenden Smileys und folgendem Inhalt: „Ich Atme noch ein wenig. Und etwas Körper ist auch noch da, welcher durchblutet wird...“ Um 13.03 Uhr stellte Herr L. noch eine Sprachnachricht mit einer Länge von 20 Sekunden in die Gruppe ein, in der er – von seinem eigenen Lachen mehrfach unterbrochen – erklärte: „... Ihr seid so ... geil ...“

Der Arbeitgeber untersuchte den Vorfall daraufhin. Herr L. erklärte, er habe das Video als Scherz eingeordnet. Der Arbeitgeber hörte den Betriebsrat dennoch zu einer außerordentlichen Kündigung an und sprach diese aus.

Im darauffolgenden Arbeitsgerichtsprozess erklärte der Arbeitgeber zudem, der Arbeitnehmer habe für die Videoaufnahme das Fahrzeug von der eigentlich vorgesehenen Einsatzposition in das Feuerwehrhaus umgeparkt. Ein zuvor dort abgestelltes Fahrzeug habe er vorher entfernt. Er habe hierdurch die Einsatzbereitschaft der Werksfeuerwehr gefährdet. Dies rechtfertige ebenfalls die fristlose Kündigung. Dieser Umstand sei zudem auch einigen Betriebsräten bekannt gewesen.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein erklärte die Kündigung für unwirksam. Die Ansprache des Arbeitnehmers sei zwar als Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflichten zu verstehen, begründe in diesem Fall jedoch als schlechter Scherz keine Kündigung. Der Betroffene selbst habe dies als Scherz aufgefasst.

Mit Blick auf das Umparken des Gerätewagens habe es sich um einen eigenständigen und völlig anders gelager-

ten Pflichtenverstoß des Arbeitnehmers gehandelt. Selbst wenn dem Betriebsrat die Tatsache, dass der Arbeitnehmer den Gerätewagen umgeparkt hatte, bekannt gewesen sein sollte, hätte ihm von dem Arbeitgeber ausdrücklich mitgeteilt werden müssen, dass er hierauf die Kündigung stützen wolle. Dies sei nicht geschehen, sodass ein etwaiger Pflichtenverstoß durch das Umparken nicht berücksichtigt werden könne (LAG Schleswig-Holstein, 19.08.2025, Az. 1 Sa 104/25).



Meine Empfehlung!

Nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat nur diejenigen Gründe mitteilen, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und für seinen Kündigungsentschluss maßgebend sind.

TIPP



Der Kündigungssachverhalt muss in der Regel so beschrieben werden, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe prüfen kann.

Im Kündigungsschutzprozess können grundsätzlich keine Gründe nachgeschoben werden, die ggü. dem Betriebsrat nicht genannt worden sind.

Übersicht: Nachschieben von Kündigungsgründen

Hier ist ein Nachschieben von Kündigungsgründen möglich: Der Kündigungsgrund ist

- vor der Kündigung bekannt gewesen und die Betriebsratsanhörung ist auch zu diesem Grund erfolgt.
- vor der Kündigung entstanden, aber erst später bekannt geworden. Hier ist jedoch eine erneute Betriebsratsanhörung erforderlich.

ACHTUNG



Um kein Nachschieben von Kündigungsgründen handelt es sich aber, wenn der Arbeitgeber die dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe im Prozess nur weiter erläutert und konkretisiert, ohne dass dies den Kündigungssachverhalt wesentlich verändert.

Vorbereitung der Wahl: Sie müssen Auskünfte geben

Die Durchführung der Wahl eines Betriebsrats in einem Betrieb Ihres Unternehmens obliegt dem Wahlvorstand. Diesen setzen nicht Sie ein. Sie dürfen den Wahlvorstand bei seiner Arbeit natürlich nicht behindern, müssen ihn aber auch nicht über Gebühr unterstützen. Allerdings ist dieser teilweise auf Ihre Mitwirkung angewiesen, weil er die für die Erstellung der Wählerlisten erforderlichen Informationen nur von Ihnen bekommen kann. Hierfür werden spezielle Auskunftspflichten im Gesetz geregelt.



Der Fall:

Ein Luftfahrtunternehmen ordnete einem Flughafen mehrere Piloten und Flugbegleiter zu. Diese Stationierung an einer sogenannten Homebase sahen mehrere Mitarbeiter als Etablierung eines Betriebs an. Es wurde ein Wahlvorstand gebildet und es sollte eine Betriebsratswahl stattfinden. Der Wahlvorstand trat an den Arbeitgeber heran und verlangte Auskunft über die im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter, inklusive Name, Geburtsdatum, Geschlecht und weiterer Merkmale. Er machte zudem geltend, dass Sachmittel für die Vorbereitung der Betriebsratswahl zur Verfügung zu stellen seien (Telefonanschluss, Büromaterial). Der Arbeitgeber lehnte dies ab. Es liege bereits kein betriebsratsfähiger Betrieb oder Betriebsteil vor.

- Auflistung aller im Betrieb Beschäftigten,
- mit Familienname, Vornamen und Geburtsdatum,
- mit Geschlecht (m/w/d),
- Angabe über laufende Befristungen oder Kündigungen,
- Leiharbeiternehmer mit Beginn des Einsatzes im Betrieb und dessen Dauer,
- Angaben über Arbeitnehmer mit ruhenden Arbeitsverhältnissen (Altersteilzeit im Blockmodell, Elternzeit),
- Mitarbeiter im Außendienst, mit Telearbeit oder Heimarbeiternehmer.

Alle diese Informationen sind wichtig, damit der Betriebsrat einschätzen kann, ob ein Beschäftigter auf die Wählerliste zu setzen ist. Daher müssen Sie auch Informationen herausgeben über Mitarbeiter, die als leitende Angestellte tätig sind. Zwar dürfen diese nicht wählen, dies ist aber vom Wahlvorstand zu beurteilen.



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Köln gab dem Arbeitgeber recht. Dieser müsse weder Auskünfte erteilen noch Sachmittel zur Verfügung stellen. Ein Anspruch auf beides sei im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes nicht glaubhaft gemacht worden. Es fehle bereits an einem betriebsratsfähigen Betrieb oder Betriebsteil. Es sei nicht erkennbar, dass an dem Flughafen/Standort ein für die Annahme eines Betriebs oder Betriebsteils notwendiges Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit vorliegen würde. Die Stationierung der Arbeitnehmer werde aufgrund flugrechtlicher Vorgaben durchgeführt. Eine arbeitsrechtliche Zuordnung sei damit nicht zwingend verbunden. Die Arbeitgeberfunktionen würden von den Stationsleitern nicht ausgeübt (ArbG Köln, 16.07.2025, Az. 18 BVGa 9/25).

ACHTUNG



Für die Arbeitnehmer, die nicht im Betrieb anwesend sind, kann der Betriebsrat auch die Privatanschriften verlangen. Schließlich muss er diesen nach § 3 Abs. 4 Satz 4 WO das Wahlausschreiben postalisch oder elektronisch zusenden.

Darüber hinaus müssen Sie auch die Kosten der Betriebsratswahl tragen. Behalten Sie dabei genau im Blick, welche Kosten von Ihnen verlangt werden. Die Arbeitsgerichte beschränken die Kostentragungspflicht nämlich nur auf sogenannte „erforderliche“ Kosten. Was im Einzelfall erforderlich ist, prüfen die Gerichte anhand folgender Faustformel:

Würde ein vernünftiger Dritter, der sowohl die Interessen des Arbeitgebers als auch die des Wahlvorstands berücksichtigt, diese Kosten verursachen?

Diese Wahlkosten müssen Sie tragen

Für die folgenden Wahlkosten können Sie – bei Erforderlichkeit – zur Kasse gebeten werden:

- Sachkosten, z. B. für die Beschaffung von Wählerlisten, Stimmzetteln, Wahlurnen, Vordrucken, Portokosten bei Briefwahl, Schreibmaterial, Bereitstellung der erforderlichen Räume für den Wahlvorstand,
- persönliche Kosten der Wahlvorstandsmitglieder, insbesondere Reisekosten, die wegen der Durchführung der Betriebsratswahl anfallen,
- Kosten, die durch die Anfechtung einer Betriebsratswahl entstehen.



Meine Empfehlung!

Der Ablauf der Betriebsratswahl ist umfassend in der Wahlordnung (WO) zum Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Danach stellt der Wahlvorstand eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste) getrennt nach Geschlechtern auf. Diese Auflistung soll alphabetisch Familienname, Vorname und Geburtsdatum auführen. Da der Wahlvorstand gerade bei größeren Betrieben diese Informationen nicht ohne Weiteres parat hat, sind Sie nach § 2 Abs. 1 WO als Arbeitgeber verpflichtet, die entsprechenden Auskünfte zu erteilen. Im Einzelnen müssen Sie vor allen Dingen folgende Informationen herausgeben:



Nur bei unwahren, ehrverletzenden Behauptungen

Beleidigungen und üble Nachrede sollten im Betrieb keinen Platz haben. Doch immer wieder kommt es zu Konflikten und negativen Äußerungen zwischen Kollegen oder Mitarbeitern und Vorgesetzten. Solange dies intern besprochen und geregelt werden kann, nimmt der Betriebsfrieden keinen nachhaltigen Schaden. Unschön wird die Angelegenheit dann, wenn sie größere Kreise zieht oder sogar öffentlich ausgetragen wird. Nicht selten landen dann die Beteiligten vor Gericht und das Vorwurfskarussell dreht sich weiter.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war seit 1966 als Teamleiterin in einer Personalabteilung tätig. Sie arbeitete mit einem Kollegen eng zusammen, der ihr unterstellt war. Wegen der Coronapandemie führte der Arbeitgeber ab Oktober 2020 Kurzarbeit ein. In diesem Monat leistete die Arbeitnehmerin 14,75 und ihr Kollege 16 Überstunden. Der Arbeitgeber versuchte daraufhin zu ermitteln, worauf die Überstunden basierten und ob diese erforderlich gewesen seien.

Der Kollege gab Anfang 2024 an, die Arbeitnehmerin habe ihn gebeten, Überstundengründe zu fingieren, um die wirtschaftlichen Nachteile der Kurzarbeit für sie und ihn auszugleichen. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Mitarbeiterin daraufhin fristlos. Der nachfolgende Kündigungsschutzprozess endete mit einem Vergleich, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und einer Abfindungszahlung an die Arbeitnehmerin. Diese wollte zudem die Aussage ihres Kollegen nicht auf sich beruhen lassen. Sie klagte vor dem Arbeitsgericht auf Unterlassung der Aussage, Widerruf sowie Schadensersatz in Höhe von mindestens 5.000 €.

setzten umzugehen ist. Hierbei sollten Sie vor allem unmissverständlich klarstellen, dass zunächst versucht wird, derartige Umstände ausschließlich durch interne Maßnahmen zu klären.

TIPP



Für konkrete Hinweise oder Vorwürfe sollten Sie eine interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz vorsehen, an die sich die Mitarbeiter wenden können. Dies ermöglicht Ihnen, den konkreten Vorwürfen nachzugehen und etwaige Mängel abzustellen.

Im vorliegenden Fall war eine Streitbeilegung nicht möglich. Der Arbeitgeber glaubte dem Kollegen und nahm dessen Aussage als Grundlage für eine fristlose Kündigung. Damit war das Tisch Tuch endgültig zerschnitten.

Auch das LAG war im Nachfolgeprozess nicht davon überzeugt, dass eine üble Nachrede oder Verleumdung der Mitarbeiterin durch den Kollegen vorgelegen hat. Mangels eindeutiger ehrverletzender Äußerungen kam ein Unterlassungs- und Schadensersatzanspruch nicht in Betracht.

So regeln Sie Konflikte unter Kollegen

Bei Konflikten gehen Sie am besten schrittweise vor:

1. Versuchen Sie, die gegenseitigen Vorwürfe ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrats aufzuklären und auf eine einvernehmliche Beilegung des Streits hinzuwirken.
2. Setzen Sie ein klares Zeitlimit zur Beilegung des Konflikts.
3. Bieten Sie den Streithähnen eine (freiwillige) Umsetzung auf einen anderen (freien) Arbeitsplatz an.
4. Erklärt sich keine Partei bereit, können Sie einen oder beide betreffenden Mitarbeiter auch einseitig auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz versetzen.
5. Hierbei müssen Sie jedoch die Verhältnismäßigkeit wahren. Stehen Verursacher und Opfer fest, geht der Opferschutz vor und der Verursacher ist das Ziel Ihrer arbeitsrechtlichen Maßnahmen.
6. In besonders schwerwiegenden Fällen ist es mit einer Versetzung oder Änderungskündigung auf einen anderen Arbeitsplatz nicht getan. Gerade bei schwerwiegenden Beleidigungen, körperlichen oder sexuellen Übergriffen kommen Sie zur Aufrechterhaltung des Betriebsfriedens um eine (fristlose) Kündigung des Störenfrieds kaum herum.
7. Dies gilt erst recht, wenn die Kollegen und/oder der Betriebsrat die Entlassung des betreffenden Arbeitnehmers verlangen (sogenannte Druckkündigung).



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen wies die Klage ab. Es stehe nicht fest, dass die behaupteten Äußerungen des Arbeitskollegen wissentlich unwahr erfolgt seien. Darüber hinaus handelte es sich überwiegend um Werturteile und nicht um eine Tatsachenbehauptung. Für einen Unterlassungsanspruch fehle es auch an der erforderlichen Wiederholungsgefahr, weil das Arbeitsverhältnis und das kollegiale Miteinander zwischenzeitlich beendet seien.

Ein Schaden könne zudem nicht festgestellt werden und auch ein Schmerzensgeldanspruch bestehe nicht, weil ein hinreichend schwerwiegender Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht nicht nachgewiesen sei (LAG Niedersachsen, 07.04.2025, Az. 15 SLa 855/24).



Meine Empfehlung!

Der dargestellte Fall verdeutlicht, wie wichtig ein gutes Betriebsklima ist. Für ein solches können Sie rechtzeitig durch wirksame Maßnahmen sorgen. Stellen Sie klare unternehmenseinheitliche Regeln auf, wie mit Vorwürfen gegenüber Kollegen oder Vorge-

„Nichtteilnahme an Besprechung nicht immer gleich Kündigungsgrund“

FRAGE



Hallo Herr Prof. Boemke,

wir haben vor 3 Tagen eine Abteilungsbesprechung nach Ende der regulären Arbeitszeit angesetzt. In der Einladungs-E-Mail habe ich als Geschäftsführer darauf hingewiesen, dass ich mich freuen würde, wenn möglichst viele an der Besprechung teilnehmen können. Eine Arbeitnehmerin, die hätte dabei sein sollen, lehnte die Einladung ab, weil sie einen Werkstatttermin für ihr Kfz habe. Obwohl ich sie darum bat, den Termin zu verschieben, weil die Besprechung wichtig sei, nahm sie nicht an der Besprechung teil. Wäre hier eine Kündigung wegen Arbeitsverweigerung denkbar?

Möglichkeit, hier eine wirksame Kündigung wegen Arbeitsverweigerung aussprechen zu können.

Eine beharrliche Arbeitsverweigerung setzt voraus, dass der Mitarbeiter verpflichtet war, seiner Arbeit nachzugehen. Mit Blick auf die Besprechungsansetzung außerhalb der Arbeitszeit kommt es auf die konkreten Umstände an. Arbeitnehmer/innen sind grundsätzlich nicht dazu verpflichtet, an kurzfristig anberaumten Besprechungen außerhalb ihrer Arbeitszeit teilzunehmen.

Sie haben das Recht auf freie Gestaltung ihrer arbeitsfreien Zeit. Ist die Besprechung außerhalb der Arbeitszeit jedoch aufgrund betrieblicher Belange erforderlich und haben Sie eine ausreichende Vorlaufzeit (z. B. eine Woche) gegeben, müssen Ihre Mitarbeiter auch teilnehmen.

Ausnahme: Nach dem Arbeitsvertrag müssen Überstunden nicht geleistet werden.

In Ihrem Fall spricht insbesondere die Formulierung der Einladung bereits gegen eine Arbeitsverweigerung. Aus dieser geht aus objektiver Sicht eher hervor, dass eine Teilnahme an der Besprechung freiwillig sein sollte.

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für Ihre Frage, die ich Ihnen wie folgt beantworten möchte: Die Schilderung Ihres Sachverhalts spricht eher gegen die

„Mitarbeiter können Anspruch auf medizinische Untersuchung haben“

FRAGE



Sehr geehrter Herr Prof. Boemke,

gestern kam eine Mitarbeiterin auf uns zu und meinte, dass sie aufgrund der Raumlufte an ihrem Arbeitsplatz Atemwegsprobleme bekomme. Sie verlangt nun eine arbeitsmedizinische Untersuchung und will diese notfalls einklagen. Kann sie damit Erfolg haben?

Wunschvorsorge – Das müssen Sie beachten

Eine medizinische Untersuchung als Wunschvorsorge setzt voraus:

- Der Arbeitnehmer verlangt unter Verweis auf Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz eine arbeitsmedizinische Untersuchung.
- Wurde insoweit bereits eine Pflichtvorsorgeuntersuchung durchgeführt, können Sie den Antrag ablehnen.
- Gleiches gilt, wenn nach einer Gefährdungsbeurteilung nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist.

Für Ihren Fall gilt aus meiner Sicht daher, dass Ihre Arbeitnehmerin mit Blick auf die Raumlufte grundsätzlich einen Anspruch auf eine arbeitsmedizinische Untersuchung hat.

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für die Schilderung Ihres interessanten Sachverhalts. Ihre Frage kann ich Ihnen wie folgt beantworten:

Nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge können Sie als Arbeitgeber verpflichtet sein, als Prävention ärztliche Vorsorgeuntersuchungen anzubieten. Dabei sind in der Anlage zur Verordnung Tätigkeiten angegeben, bei denen eine Pflichtvorsorgeuntersuchung durchzuführen ist. Allerdings können Arbeitnehmer auch eine Vorsorgeuntersuchung verlangen, wenn diese nicht vorgeschrieben ist.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Keine Unterrichtung bei abgeschlossenen Sachverhalten

Unternehmerische Entscheidungen kann Ihnen niemand abnehmen. Das bedeutet aber nicht, dass Sie alle Entscheidungen allein treffen dürfen. Bei einigen hat Ihre Schwerbehindertenvertretung mitzureden. Dabei reichen die Beteiligungsrechte von der Unterrichtung, über die Anhörung bis zu einer erforderlichen Zustimmung. Doch auch bei diesen Rechten gibt es Grenzen, wie der nachfolgende Fall aus Niedersachsen zeigt.



Der Fall:

Eine Bundesbehörde beabsichtigte die Schließung eines Sachgebiets an einem Standort. Die dort tätigen Mitarbeiter sollten in andere Referate und Sachgebiete umgesetzt werden. Dies betraf auch Arbeitnehmer, für die die Schwerbehindertenvertretung zuständig war. Diese verlangte vom Arbeitgeber eine umfassende Unterrichtung über die Umsetzung. Der Arbeitgeber kam dem für jeden Arbeitnehmer nach.

Hiermit war die Schwerbehindertenvertretung jedoch nicht einverstanden. Sie verlangte mit insgesamt 24 Anträgen die umfassende Unterrichtung über die Vorgeschichte der Arbeitnehmer hinsichtlich einzelner Gerichtsverfahren, Eingruppierungsverfahren, Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements und vergangener Konflikte mit Vorgesetzten. Es seien auch umfangreiche Unterlagen vorzulegen.

Der Arbeitgeber ging davon aus, bereits umfassend unterrichtet zu haben. Auch nach der Umsetzung mehrerer Arbeitnehmer in andere Sachgebiete und an andere Standorte hielt die Schwerbehindertenvertretung an ihren Unterrichtsansprüchen fest.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hielt die Anträge teilweise für unzulässig und teilweise für unbegründet. Einige Anträge seien so unbestimmt, dass nicht klar sei, was überhaupt mitgeteilt werden solle. Dies gelte insbesondere für die nicht eindeutig bezeichneten Unterlagen, die der Arbeitgeber vorlegen solle. Zudem habe der Arbeitgeber den Unterrichtsanspruch im Rahmen der Umsetzung erfüllt.

Soweit Fragen noch offen seien, hätte sich die Mehrzahl der Anträge zwischenzeitlich erledigt, weil die Umsetzung mit Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung bereits erfolgt sei. Für mehrere Anträge, welche die Vorgeschichte der Arbeitnehmer betreffen, ergebe sich auch kein Unterrichtsanspruch. Es handele sich insoweit um abgeschlossene Vorgänge in der Vergangenheit. Es sei nicht Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, abgeschlossene Sachverhalte aufzuarbeiten, sondern bei aktuell anstehenden Angelegenheiten zu unterstützen (LAG Niedersachsen, 29.07.2025, Az. 9 TaBV 86/24).



Meine Empfehlung!

Schwerbehindertenvertretungen haben – ebenso wie Betriebsräte – bestimmte Beteiligungsrechte. Bei diesen Beteiligungsrechten lohnt sich oft ein genauer Blick. Die Abstufung kann nämlich nicht nur über Verzögerungen bei der Umsetzung von Maßnahmen entscheiden. Die Verletzung von Beteiligungsrechten kann darüber hinaus die Unwirksamkeit einer Maßnahme, wie einer Kündigung, nach sich ziehen.

Besteht bei Ihnen eine Schwerbehindertenvertretung, müssen Sie sie in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend informieren (§ 178 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 Sozialgesetzbuch IX). Der Unterrichtsanspruch ist weit gefasst und dient dazu, überprüfen zu können, ob schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte einer besonderen Unterstützung oder Beratung bedürfen. Sie sind aber nicht gehindert, die Maßnahme umzusetzen, unabhängig davon, ob und wie sich die Schwerbehindertenvertretung dazu geäußert hat.

Darüber hinaus müssen Sie die Schwerbehindertenvertretung anhören, wenn Sie in Bezug auf solche Angelegenheiten selbst eine Entscheidung treffen wollen. Bei der Anhörung müssen Sie der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zur Stellungnahme geben und eine entsprechende Stellungnahme auch zur Kenntnis nehmen. So soll die Schwerbehindertenvertretung in die Lage versetzt werden, auf Ihre (zukünftigen) Entscheidungen einzuwirken.

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

- Sie wacht darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden, insbesondere auch die dem Arbeitgeber insoweit obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.
- Sie beantragt Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen.
- Sie nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und wirkt erforderlichenfalls durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hin. Zudem unterrichtet sie die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.



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:

Videoüberwachung

Arbeitgeber überwacht dauerhaft Betriebsräume
und Arbeitsplatz – 15.000,00 € Entschädigung!

Mutterschutz

Zahnärztin erhält trotz Gefahr von Quecksilber
kein Beschäftigungsverbot während Stillzeit



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/
arbeitsrecht-kompakt/](https://testimonial.vnr.de/arbeitsrecht-kompakt/)

