



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT

TOP-THEMA

MITARBEITER- KONTROLLE

Als Arbeitgeber haben Sie grundsätzlich das Recht, auch die Leistung Ihrer Mitarbeiter zu kontrollieren: Wann Sie welche Kontrollmaßnahmen vornehmen dürfen, erfahren Sie hier!

Seiten 6-7

TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Sieht ein Tarifvertrag Überstundenzuschläge erst für Arbeitsstunden vor, die über die Vollarbeit hinausgehen, werden Teilzeitbeschäftigte unzulässig benachteiligt

Seite 3

KÜNDIGUNG

Arbeitnehmer unterstützt öffentlich die Hamas nach Terroranschlag: Arbeitgeber beraubt sich des Kündigungsrechts durch Pressemitteilung „Abmahnung“ selbst

Seite 4

BETRIEBSRATSWAHL

Wahlvorstand verhinderte nach Auffassung des Gerichts ganz bewusst, dass eine Vorschlagsliste einer Gewerkschaft rechtzeitig bekannt gemacht wird: Wahl ist abzubrechen

Seite 5



„Vertrauen ist gut,
Kontrolle manchmal
besser“

Liebe Leserin, lieber Leser,

Kontrollen am Arbeitsplatz: Ein heikles Thema, bei dem gern und schnell vom „bösen“ Arbeitgeber die Rede ist.

Dabei sind Kontrollen im Arbeitsverhältnis etwas ganz „normales“. Nur so können Sie nämlich Mitarbeitern auf die Schliche kommen, die bummeln, zu spät erscheinen, am Arbeitsplatz private Dinge erledigen oder sich gar an Ihrem Betriebseigentum vergreifen.

Allerdings sind nicht alle Überwachungsmaßnahmen, die technisch möglich sind, auch rechtlich erlaubt. Schnell können Ihnen Kontrollen statt der erhofften Vorteile eine Menge Ärger bescheren. Wie Sie Ihre Mitarbeiter effektiv im Auge behalten und dabei stets die rechtlichen Grenzen einhalten, zeige ich Ihnen deshalb im aktuellen Top-Thema auf den **Seiten 6 – 7** 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

TEILZEITBESCHÄFTIGTE

3 Überstundenzuschlag erst ab Arbeitsstunden, die über Vollarbeit hinausgehen, ist unzulässig

KÜNDIGUNG

4 Arbeitnehmer unterstützt öffentlich die Hamas: Kündigung dennoch gekippt!

BETRIEBSRATSWAHL

5 Wahlvorstand verhindert bewusst Zulassung einer Liste: Betriebsratswahl ist abzubrechen!

TOP-THEMA

6–7 Mitarbeiterkontrolle: Wann und wie Sie als Arbeitgeber Ihre Mitarbeiter kontrollieren dürfen

URLAUBSANSPRUCH

8 Urlaub wird nur anhand von Arbeitstagen berechnet

LESERFRAGE

9 „Kann ein einmal gestellter Teilzeitantrag einfach widerrufen werden?“

BONUSZAHLUNGEN

10 Zielvereinbarung nicht abzuschließen kann teuer 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 © Andrii Yalanskyi – stock.adobe.com

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

Zuschlag erst ab Stunden über Vollarbeit hinaus ist unzulässig

Mit Blick auf Überstundenzuschläge kommt es immer wieder zum Streit mit Teilzeitbeschäftigten. In den meisten Fällen sehen entsprechende Regelungen nämlich häufig noch vor, dass Überstundenzuschläge erst für solche Überstunden gezahlt werden, die über die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinausgehen. Teilzeitkräfte fallen dann regelmäßig hinten runter. Die Gerichte sehen das jedoch als unzulässig an.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war für seinen Arbeitgeber mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30,8 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen des bayerischen Groß- und Außenhandels vom 23.6.1997 (MTV) Anwendung.

Der Tarifvertrag sah für Vollzeitbeschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden vor. Zudem war nach § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV bis „*einschließlich der 40. Wochenstunde kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, danach sind 25 % zusätzlich zu vergüten.*“

Der in Teilzeit tätige Arbeitnehmer sah das nicht ein. Durch diese Regelung würde er wegen seiner Teilzeitarbeit unzulässig gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten benachteiligt. Unter Beachtung des sogenannten Pro-rata-temporis-Grundsatzes aus § 4 Abs. 1 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) könne er einen Mehrarbeitszuschlag beanspruchen, sobald er seine vertragliche Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden um 1,2 Stunden überschreite.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen gerichtete Klage ab.

schreiten. Dies folge aus § 612 Abs. 2 BGB i. V. m. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG (Pro-rata-temporis-Grundsatz).

Das LAG habe nun noch Feststellungen zu der vom Teilzeitbeschäftigten geleisteten Mehrarbeit zu treffen (BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 118/23).

Meine Empfehlung!

Nach § 4 Abs. 1 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. So können Sie Teilzeitbeschäftigte z. B. nicht von betrieblichen Sozialleistungen wie Fahrtkostenzuschuss oder Weihnachtsgeld ausschließen oder geringer berücksichtigen, als es dem Anteil an ihrer Arbeitszeit entspricht.

Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Die Benachteiligung kann für die Vergangenheit nur dadurch beseitigt werden, dass die Grenze für die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer individuellen Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter abgesenkt wird. Teilzeitbeschäftigten steht unter dieser Voraussetzung ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge zu, ohne dass den Tarifvertragsparteien zuvor die Möglichkeit zur Korrektur ihrer diskriminierenden Regelung einzuräumen ist.

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hob das Urteil des LAG nunmehr auf und verwies die Sache an das LAG zurück.

§ 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV benachteilige Teilzeitbeschäftigte. Die Regelung sei insoweit nichtig, als sie für Teilzeitbeschäftigte keine – der vertraglichen Arbeitszeit entsprechende – anteilige Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Mehrarbeitszuschlages vorsieht.

Ein sachlicher Grund für die Benachteiligung sei nicht gegeben. Die Zuschlagsregelung lasse sich nicht damit rechtfertigen, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden zu einer besonderen Belastung führt und daher im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer vermieden werden soll. Auch die Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten gehe regelmäßig mit vergleichbaren Belastungen einher. Dem würde hier keine Rechnung getragen.

Teilzeitbeschäftigten stünde deshalb der tarifvertragliche Mehrarbeitszuschlag zu, wenn sie ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit **proportional** zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitbeschäftigte in § 9 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2 MTV über-

TIPP

Eine unterschiedliche Behandlung ist nur bei sachlichen Gründen zulässig. Diese müssen deutlich machen, dass die Ungleichbehandlung sich gerade aus der verringerten Anzahl an geleisteten Stunden ergibt. Als Ansätze kommen hier z. B. in Betracht:

- Art der Arbeitsleistung bei vergleichbaren Teil- und Vollzeitbeschäftigten,
- unterschiedliche Berufserfahrung bei vergleichbaren Teil- und Vollzeitbeschäftigten,
- unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen bei Teil- und Vollzeitbeschäftigten,
- unterschiedliche soziale Lage bei vergleichbaren Teil- und Vollzeitbeschäftigten (z. B. bei der Vergabe von Plätzen im Betriebskindergarten).

Öffentlich geäußerte Israelkritik als Kündigungsgrund

Soziale Medien ermöglichen es, Äußerungen augenblicklich in die weite Welt zu tragen. Schlimm genug, wenn die Äußerung verletzend, beleidigend oder rassistisch ist. Je nach Reichweite des Nutzers kann sich eine solche negative Äußerung aber binnen Sekunden weltweit verbreiten. Besteht dabei ein Kontext zum Arbeitgeber, kann dessen öffentliche Wahrnehmung in Mitleidenschaft gezogen werden.



Der Fall:

Ein Bundesligafußballspieler veröffentlichte im unmittelbaren Anschluss an den Terrorangriff der Hamas am 07.10.2023 in den sozialen Medien eine Erklärung, mit der er seine Unterstützung der Hamas zum Ausdruck brachte. In den folgenden Tagen veröffentlichte er mehrere weitere Posts, die einseitig den Standpunkt der Terrororganisation gegenüber dem Staat Israel einnahmen und den Staat schwerwiegend kritisierten.

Die Vereinsleitung sprach den Spieler auf die negative Wirkung für den Verein an und der Spieler zeigte sich in dem Gespräch einsichtig. Anschließend veröffentlichte der Verein eine Pressemitteilung, die mit „Abmahnung“ überschrieben war, in der die Äußerungen des Spielers verurteilt wurden und in der angekündigt wurde, dass er demnächst wieder im Spielbetrieb eingesetzt würde.

Nur zwei Tage später veröffentlichte der Spieler via Social Media eine erneute Erklärung, in der er zum Ausdruck brachte, seine vorherigen Äußerungen nicht zu bereuen und sich davon nicht zu distanzieren. Der Verein reagierte mit einer außerordentlichen Kündigung, gegen die der Spieler klagte.

So können auch innerhalb des betrieblichen Zusammenhangs Äußerungen in einem privaten Umfeld fallen. Hierunter fallen etwa Äußerungen in privaten Chats, die Kollegen oder das Unternehmen als solches betreffen. Werden Äußerungen im engen, privaten bzw. abgeschlossenen Umfeld getätigt, kann dies eine geschützte Zone darstellen. Je nach Einzelfall muss der Arbeitnehmer dann nicht damit rechnen, dass die Äußerung an die Öffentlichkeit gelangt.

Äußerungen im Internet: So prüfen Sie Kündigung

Anders sieht es dagegen aus, wenn der Arbeitnehmer selbst im Internet oder anderen Medien seine Äußerungen verbreitet. Hier können Sie ihn voll zur Verantwortung ziehen. Wann diese für eine Kündigung ausreichen, können Sie wie folgt prüfen:

1. Ihr Arbeitnehmer hat eindeutig rechtsradikale oder gewaltverherrlichende Äußerungen veröffentlicht?
2. Diese können auch mit Ihrem Unternehmen in Verbindung gebracht werden, z. B., weil das Firmenlogo erscheint?
3. Die abschließende Interessenabwägung fällt zu Ihren Gunsten aus?

Auch ohne Bezug zum Internet können Äußerungen zur Kündigung berechtigen

Aber auch ohne die grenzenlose Verbreitungswirkung des Internets können Äußerungen den Betriebsfrieden massiv beeinträchtigen. Folgende Äußerungen stehen außerhalb des grundrechtlichen Schutzes der Meinungsfreiheit und geben Ihnen in aller Regel sogar einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung:

- Ehrverletzende Beleidigungen des Arbeitgebers oder Kollegen aus gehässigen Motiven,
- haltlose öffentliche Diffamierung des Unternehmens,
- Verbreitung ausländerfeindlicher oder rechtsextremistischer Parolen im Betrieb,
- Üble Nachrede oder Verleumdung zum Nachteil des Arbeitgebers, seiner Repräsentanten oder Kollegen,
- Radikale, provozierende politische Äußerungen, wenn sie den betrieblichen Ablauf stören,
- Aufforderung von Kollegen oder Dritten zur Schädigung des Arbeitgebers außerhalb rechtmäßiger Arbeitskämpfmaßnahmen.

Üblicherweise erfordern Äußerungen als steuerbares Verhalten zunächst eine Abmahnung. Bei den oben dargestellten Äußerungen kennen die Gerichte aber wenig Nachsicht und akzeptieren in schweren Fällen auch eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz gab dem Spieler Recht und erklärte die Kündigung für unwirksam. Die Pressemitteilung sei als Abmahnung im Rechtssinne zu verstehen gewesen, sodass die abgemahnten, vor der Abmahnung getätigten Äußerungen nicht mehr für eine Kündigung herangezogen werden könnten.

Die nach der Abmahnung getätigten Äußerungen seien nicht mehr als solche Kritik am Staat Israel zu verstehen gewesen, die den Rahmen der Meinungsäußerung verläßen hätten, und hätten daher keinen „an sich“ geeigneten Grund für eine Kündigung mehr dargestellt (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12.11.2025, Az.: 3 SLa 254/25).



Meine Empfehlung!

Beleidigungen und üble Nachreden gehen über die geschützte Meinungsfreiheit hinaus. Derartiges müssen Sie im Betrieb nicht akzeptieren. Welche arbeitsrechtliche Sanktion angezeigt ist, ist aber von der Schwere der Äußerung und deren Folgen abhängig.

Wahlvorstand verhindert bewusst Zulassung einer Liste: Betriebsratswahl ist abubrechen!

Die Hürden für den Abbruch einer Betriebsratswahl sind hoch. Maßstab ist grundsätzlich die Nichtigkeit der Wahl. Wenn eine durchgeführte Wahl im Nachhinein für nichtig erklärt werden würde, kann die Durchführung der Wahl abgebrochen werden. Das ist nur in Ausnahmefällen möglich.

Der Fall:

Bei einem Arbeitgeber, der Dienstleistungen für einen großen deutschen Flughafen erbrachte, sollte vom 04. bis 08.11.2025 ein neuer Betriebsrat gewählt werden. In der Vorbereitung der Wahl lief einiges schief. Das Hessische Landesarbeitsgericht gab dem Wahlvorstand auf, den von einer Gewerkschaft eingereichten Wahlvorschlag mit dem Kennwort „B“ für die Betriebsratswahl zuzulassen und bis spätestens 27.10.2025, 24 Uhr, in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekanntzumachen. Der Beschluss fiel am 27.10.2025 um 16:07 Uhr.

Um 18 Uhr rief der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder des Wahlvorstandes an, um eine Sitzung des Wahlvorstandes um 20 Uhr zu vereinbaren. Aufgrund einer Verkettung von vielerlei Umständen gelang es dem Wahlvorstand nicht, noch am selben Tag die erforderliche Anzahl an Mitgliedern gleichzeitig zur Sitzung zu bekommen und einen entsprechenden Beschluss über die Zulassung der Liste zu fassen.

Die Gewerkschaft mit der benachteiligten Liste hielt den Abbruch der Betriebsratswahl für den einzig angemessenen Weg, weil die Wochenfrist des § 10 Abs. 2 WahlO BetrVG nicht mehr einzuhalten gewesen sei. Der Wahlvorstand war dagegen der Ansicht, dass die Betriebsratswahl noch stattfinden könne; dies allerdings ohne die Zulassung der streitgegenständlichen Liste. Dem Wahlvorstand sei es nicht möglich gewesen, über die Liste nach 16:07 Uhr noch einen Beschluss zu fassen.

Das Urteil:

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) gab der Gewerkschaft Recht. Die Betriebsratswahl sei abubrechen. Unmittelbar nach Verkündung des Beschlusses am 27.10.2025 sei nämlich noch ausreichend Zeit (fast 8 Stunden) gewesen, um eine Sitzung anzuberaumen, die Mitglieder des Wahlvorstandes zu laden, einen Beschluss zu fassen und die Liste bekanntzumachen.

Es erschließe sich nicht, weshalb der Vorsitzende des Wahlvorstandes nach Verkündung der Entscheidung durch das Landesarbeitsgericht um 16:07 Uhr bis kurz nach 18 Uhr wartete, bevor er versuchte, die Mitglieder des Wahlvor-

stands telefonisch zu erreichen. Es seien lediglich 5 von 9 Mitgliedern für die Beschlussfassung erforderlich gewesen.

Nicht nachvollziehbar sei auch, warum die Sitzung erst auf (zunächst) 20 Uhr anberaumt worden sei, womit weitere 2 Stunden (insgesamt damit bereits 4 Stunden) verstrichen waren. Es hätte sogar nahegelegen, bereits vor dem Termin am LAG (vorsorglich) eine Sitzung des Wahlvorstandes zu terminieren. Die Kammer gehe davon aus, dass die fehlende Beschlussfähigkeit bewusst herbeigeführt worden sei, um die Liste „B“ nicht zur Wahl zuzulassen (Hessisches LAG, Beschluss vom 04.11.2025, Az. 16 TaBVGa 118/25).

Meine Empfehlung!

Ein Abbruch der Betriebsratswahl kommt nur bei schwerwiegenden Fehlern bei der Gestaltung bzw. Organisation der Wahl in Betracht. Die Durchführung der Wahl erfolgt nach klaren Regeln, die in der Wahlordnung (WO) zum Betriebsverfassungsgesetz niedergeschrieben sind. Kommt es hierbei zu derart groben Verstößen, dass die Wahl nichtig wäre, kann diese bereits vorher abgebrochen werden.

In sonstigen Fällen bedarf es einer Abwägung im Einzelfall, die häufig zugunsten einer Fortführung der anfechtbaren Wahl ausgeht. Eine Grenze zieht das LAG Hessen nun dann, wenn der Wahlvorstand sich bewusst gerichtlichen Anordnungen widersetzt. Kommt eine Verschiebung der Wahl nicht in Betracht, sei diese abubrechen.

In diesen Fällen ist ein Wahlabbruch möglich

Nach der bisherigen Rechtsprechung ist ein Antrag auf Abbruch der Betriebsratswahl ebenfalls erfolgreich, wenn:

- für einen Teil der Wahlberechtigten bereits offensichtlich ein eigener Betriebsrat gewählt ist;
- die Wahl in einer nicht betriebsratsfähigen Einheit, z. B. einer Dienststelle einer Behörde, durchgeführt werden soll;
- die Wahl eines Betriebsrats in einem Betrieb mit weniger als 5 Arbeitnehmern durchgeführt werden soll;
- die Wahl ohne oder durch einen offensichtlich nichtig eingesetzten Wahlvorstand durchgeführt wird;
- die Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums stattfinden soll und ein Ausnahmefall des § 13 Abs. 2 BetrVG offensichtlich nicht eingreift (beispielsweise nach dem Rücktritt des gesamten Betriebsrats oder erfolgreicher Wahlanfechtung).

Wann und wie Sie als Arbeitgeber kontrollieren dürfen

Auch wenn Ihre Mitarbeiter das nicht gerne hören mögen: Als Arbeitgeber haben Sie grundsätzlich auch das legitime Recht, Ihre Mitarbeiter zu kontrollieren. Kontrollen sind jedoch nicht grenzenlos erlaubt. Insbesondere das Persönlichkeitsrecht Ihres Mitarbeiters ist bei jeder Kontrollmaßnahme zu beachten.

Überall im Leben gibt es schwarze Schafe. Maßnahmen zur Kontrolle im Betrieb sind zum Schutz Ihrer betrieblichen Interessen daher unerlässlich. Hierzu zählen z. B. der Schutz Ihres Eigentums, die Einhaltung von Wettbewerbsverboten oder die Kontrolle der Arbeitszeiten. Ihr Kontrollrecht hat aber Grenzen. Maßnahmen sind nur gerechtfertigt, wenn Ihr betriebliches Interesse an der Kontrolle und Überwachung höher zu bewerten ist als das Interesse Ihres Mitarbeiters am Schutz seines Persönlichkeitsrechts. Je intensiver der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht, desto höher die Anforderungen für Sie als Arbeitgeber! – Und umgekehrt gilt: Je dringender der Tatverdacht gegen einen bestimmten Mitarbeiter, desto einschneidender darf Ihre Kontrollmaßnahme sein.

ACHTUNG



Halten Sie die durch Gesetz und Rechtsprechung gezogenen Grenzen nicht ein, dürfen Sie die gewonnenen Erkenntnisse in einem Verfahren gegen Ihren Arbeitnehmer nicht nutzen. So kann etwa ein Kündigungsschutzprozess für Sie allein deswegen verloren gehen, weil Sie das Beweismaterial, welches Ihren Mitarbeiter überführt (z. B. Überwachungsvideo oder Internetprotokolle), nicht in den Prozess einbringen dürfen.

Welche Grenzen Ihnen bei den 4 wichtigsten Kontrollen in Ihrem Betrieb gesetzt sind, erfahren Sie im Folgenden:

1. Taschen- und Torkontrollen

Die Durchführung von verdachtsunabhängigen präventiven Taschen-, Torkontrollen oder Leibesvisitationen können Sie als Arbeitgeber nicht einseitig durchsetzen. Vielmehr brauchen Sie für solche Maßnahmen die Einwilligung des Arbeitnehmers oder eine Legitimation durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit Ihrem Betriebsrat. Auch für individuelle Taschenkontrollen auf Grund eines konkreten Verdachts benötigen Sie das Einverständnis Ihres Mitarbeiters. Verweigert er dieses, sollten Sie jedoch nicht zögern, die Polizei einzuschalten!

2. Telefon und Dienst-Handy

Als Arbeitgeber haben Sie ein berechtigtes Interesse daran zu erfahren, inwieweit das Arbeitsmittel Telefon genutzt wird und ob diesbezügliche Anweisungen eingehalten werden. Daher können Sie alle Daten Ihrer Telefonanlage, wie Telefonnummer, Datum, Uhrzeit, Gesprächsdauer und Gebühreneinheiten, erfassen. **Hinweis:** Das gilt aber uneingeschränkt nur

für Dienstgespräche. Sind Privatgespräche erlaubt, darf Ihnen die Zielnummer der privat geführten Gespräche nicht bekannt werden. Dann müssen die letzten Ziffern unkenntlich gemacht werden (z. B. 0228 / 95 50 xxx).

3. E-Mail-Kontrolle: Das ist (nicht) erlaubt

Für die Frage, ob und in welchen Fällen Sie die E-Mails Ihrer Arbeitnehmer lesen oder durch den „Admin“ kontrollieren lassen dürfen, muss zwischen ausschließlich betrieblicher und erlaubter privater Nutzung unterschieden werden:

1. Bei rein dienstlicher Nutzung sind folgende Kontrollen zulässig:
 - Stichprobenartige Überprüfung der Verbindungsdaten, um feststellen zu können, ob das Verbot der privaten E-Mail-Nutzung eingehalten wird.
 - Überprüfung des Inhalts von dienstlichen E-Mails, weil diese dem gleichen Zweck dienen wie eine Akte in Papierform. Wegen des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiter dürfen offensichtlich private E-Mail nicht gelesen werden.

TIPP



Vergeben Sie bei ausschließlich dienstlicher Nutzung die E-Mail-Adressen nicht mit Namensbestandteilen, sondern verwenden Sie besser Abteilungsbezeichnungen (z. B. vertrieb@.....de). So verdeutlichen Sie den dienstlichen Charakter des E-Mail-Verkehrs.

2. Haben Sie Ihren Mitarbeitern die Privatnutzung von E-Mail erlaubt, stehen Ihnen Kontrollbefugnisse nur eingeschränkt zur Verfügung. Keinesfalls dürfen Sie pauschal die Inhalte der E-Mails überprüfen, ankommende oder abgehende Mails von (Ex-)Mitarbeitern filtern und deren Weiterleitung unterbinden oder sämtliche Verbindungsdaten überwachen und auswerten. **Hinweis:** Stets zulässig sind aber Überwachungsmaßnahmen zum Schutz Ihrer Datennetze, etwa vor Spam-Mails (Spamfilter) oder Computerviren (Virens Scanner).

4. Videoüberwachung: So bleiben Sie im Bilde

Das sicherlich effektivste Kontrollmittel ist die permanente Videobeobachtung. Allerdings stellt eine systematische oder verdeckte Überwachung Ihrer Mitarbeiter regelmäßig einen unverhältnismäßigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dar. Nur ausnahmsweise sind Ihre betrieb-

lichen Interessen an einem dauerhaften Videoeinsatz, etwa aus Sicherheitsgründen, stärker. So sind offene Kameras an Bankschaltern, Eingangstoren oder in Verkaufsräumen regelmäßig nicht zu beanstanden.

ACHTUNG



Die offene Videoüberwachung ist transparent zu machen (§ 4 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz). Sie müssen mit Schildern, deutlich erkennbar darauf und auf die Kontaktdaten des Verantwortlichen hinweisen.

Eine 2. Ausnahme, in der Sie sogar zu verdeckter Videoüberwachung greifen können, liegt vor, wenn

- Sie einen konkreten Verdacht gegen einen Mitarbeiter haben,
- alle anderen Möglichkeiten der Aufklärung ausgeschöpft sind und daher die Video-Überwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt, um
- schwerwiegende Schäden von Ihrem Betrieb abzuwenden.

Vergessen Sie nicht Ihren Betriebsrat

Besteht in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat, müssen Sie diesen vor der Einführung allgemeiner Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen regelmäßig beteiligen. Ein bedeutendes Mitbestimmungsrecht besteht hier nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bei der Einführung und Verwendung von technischen Hilfsmitteln, mit denen Verhalten oder Leistung der Mitarbeiter überwacht werden kann, etwa Telefonanlagen, Videokameras, GPS-Überwachungssysteme oder elektronische Zugangs- oder Zeiterfassungssysteme.

Leitungskontrollen: Ihr gutes Recht

Als Arbeitgeber haben Sie das Recht anzuordnen, welche Arbeit zu leisten ist und welche Arbeitsschritte in welcher Reihenfolge durchzuführen sind. Deshalb dürfen Sie im Einzelfall auch kontrollieren, ob Ihre Beschäftigten ordnungsgemäß arbeiten. Ihre Mitarbeiter müssen dulden, dass deren Tätigkeit durch Sie als Arbeitgeber oder Vorgesetzte überwacht wird. Hierzu gehören etwa

- die Beachtung von Sicherheitsvorschriften,
- die Überprüfung der Einhaltung Ihrer Anordnungen,
- den Vor- und Nachnamen in Geschäftsbriefen anzugeben,
- die Kontrolle der Einhaltung der von Ihnen erstellten Führungsrichtlinien durch Sie als Arbeitgeber sowie
- die Einhaltung von Vertretungsregelungen im Krankheits- und Abwesenheitsfall.

Sucht ein Vorgesetzter einen Mitarbeiter am Arbeitsplatz auf, geschieht dies meist auch mit einem kritischen Auge auf die Leistung und das Arbeitsverhalten. Diese gelegentlichen persönlichen Kontrollen oder Stichproben durch Aufsichtsperso-

nen, wie Vorgesetzte, Auditoren, Revisoren oder den Werkschutz, sind vom Arbeitnehmer hinzunehmen. Es besteht hier auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

TIPP



Eine weitere effektive Möglichkeit der (Selbst-)Kontrolle von Arbeitnehmern ist das Schreiben von Tätigkeitsberichten. Als Arbeitgeber können Sie verlangen, dass diese während der Arbeitszeit erstellt werden.

Checklisten: Ist Ihre Kontrolle zulässig?

1. Allgemeine Maßnahmen ohne besonderen Verdacht.

Wenn Sie eine der folgenden Fragen mit Nein beantworteten, ist Ihre Überwachungsmaßnahme unzulässig.

	JA	NEIN
Ist die Kontrollmaßnahme verhältnismäßig; handelt es sich also nicht um eine systematische oder verdeckte Überwachung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Ihre Mitarbeiter vorab über die Durchführung von Überwachungsmaßnahmen oder Ehrlichkeitstests unterrichtet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lässt sich die Kontrolle nicht durch die Anfertigung von Tätigkeitsberichten oder dem gelegentlichen Aufsuchen am Arbeitsplatz sicherstellen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falls Sie das Ordnungsverhalten Ihrer Mitarbeiter kontrollieren oder mit technischen Einrichtungen überwachen: Haben Sie Ihren Betriebsrat – falls vorhanden – ordnungsgemäß beteiligt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Maßnahmen bei begründetem Verdacht. Haben Sie alle Fragen der folgenden Checkliste mit Ja beantwortet, ist Ihre Kontrollmaßnahme zulässig.

	JA	NEIN
Haben Sie den konkreten Verdacht einer Straftat oder schwerwiegenden Pflichtverletzung (z. B. Kinderpornographie, Diebstahl, Arbeitszeitbetrug)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sind alle anderen (milderen) Mittel der Aufklärung (z. B. gelegentliches Aufsuchen am Arbeitsplatz) ausgeschöpft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie geprüft, ob Ihr Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat und diesen ggf. ordnungsgemäß beteiligt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Urlaub wird nur anhand von Arbeitstagen berechnet

Urlaub ist die bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht. Diese kommt nur zum Tragen, wenn der Arbeitnehmer statt der Freistellung gearbeitet hätte. Daher wird der Urlaubsanspruch auch anhand der (regelmäßigen) Arbeitstage berechnet und nicht nach den Kalendertagen. Was ganz einfach klingt, kann aber gerade in Schichtsystemen oder bei schwierigen Dienstplangestaltungen schwierig werden. Aber auch dann dürfen Sie nicht auf eine kalendertägliche Berechnung ausweichen, wie das Bundesarbeitsgericht im folgenden Fall nochmals klargestellt hat.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war einem Rettungsdienst als Notfallsanitäter in Vollzeit beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Kommunen) Anwendung. Als Erholungsurlaub waren 30 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche vorgesehen. Die regelmäßige Arbeitszeit betrug danach zuletzt 39 Wochenstunden, konnte aber mit Bereitschaftsdiensten auf 48 Wochenstunden verlängert werden.

Der Arbeitgeber führte Dienstpläne und für jeden Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto. Er rechnete mit einer 7-Tage-Woche und (hochgerechnet) mit 42 Urlaubstagen. Der Arbeitnehmer musste allerdings auch für Feiertage in seiner Urlaubszeit Urlaubstage nehmen. Hiermit war er nicht einverstanden. Wenn er nach dem Dienstplan nicht eingeteilt sei, müsse er – auch für Feiertage – keinen Urlaub verwenden. Der Arbeitgeber verwies darauf, dass für den Dienstplan Feiertage keine Rolle spielen würden.

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Arbeitgeber nur im Ergebnis, nicht aber in der Begründung Recht. Dieser müsse 9 abgerechnete Urlaubstage nicht wieder dem Arbeitszeitkonto gutschreiben. Es dürfe für arbeitsfreie Feiertage keinen Urlaub anrechnen. Allerdings betrage der Urlaubsanspruch hier nur 30 Arbeitstage und nicht 42 Arbeitstage.

Auszugehen sei von der 5-Tage-Woche. Es dürfe nicht mit Kalendertagen gerechnet werden. Das Dienstplanmodell sehe ebenfalls keine 7-Tage-Woche vor. Für die genaue Berechnung des Urlaubsanspruchs und die Ermittlung der einzusetzenden Urlaubstage im Schichtsystem ist der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden (BAG, Urteil vom 19.08.2025, Az.: 9 AZR 216/24).

Meine Empfehlung!

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) gewährt grundsätzlich allen Arbeitnehmern Ihres Betriebs einen Mindestanspruch auf Erholungsurlaub, unabhängig davon, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit bei Ihnen beschäftigt sind.

ACHTUNG

Auch alle Minijobber und Azubis haben einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch.

Dieser beträgt jährlich 24 Tage bei einer 6-Tage-Woche. Je nach der Zahl der Wochenarbeitstage besteht damit folgender Mindesturlaubsanspruch:

WOCHENARBEITSTAGE	URLAUBSTAGE IM JAHR
6 Tage	24
5 Tage	20
4 Tage	16
3 Tage	12
2 Tage	8
1 Tag	4

Es kommt also nicht auf die Kalendertage, sondern auf die Arbeitstage an. Hintergrund ist, dass dem Arbeitnehmer mindestens 4 Wochen Urlaub im Jahr zustehen sollen. Dieser Urlaub soll möglichst am Stück genommen werden (§ 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG).

Aufgrund gesetzlicher Sondervorschriften gilt für folgende Personengruppen ein höherer Mindesturlaub:

- Jugendliche, die zum Beginn des Urlaubsjahres
 - noch nicht 16 Jahre alt waren, bekommen mindestens 30 Werktage (= 25 Tage bei 5-Tage-Woche) Urlaub,
 - keine 17 Jahre alt waren, erhalten mindestens 27 Werktage (= 22,5 Tage bei 5-Tage-Woche – ohne Aufrundung!) Urlaub,
 - noch nicht 18 Jahre alt waren, haben mindestens 25 Werktage (= 20,8 Tage bei 5-Tage-Woche) Urlaub.
- Schwerbehinderte Mitarbeiter (nicht Gleichgestellte!) haben in einer 5-Tage-Woche einen Anspruch auf Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht das ganze Jahr, brauchen Sie den Zusatzurlaub nur anteilig für jeden vollen Monat mit Schwerbehinderung gewähren.

ACHTUNG

Mehr Urlaub als den gesetzlichen Mindesturlaub können Sie Ihren Arbeitnehmern einräumen, weniger aber nicht! Steht also Ihren Mitarbeitern laut Tarifvertrag oder dem jeweiligen Arbeitsvertrag mehr Urlaub zu, müssen Sie diesen natürlich gewähren.

„Einmal gestellter Teilzeitantrag kann nicht einfach widerrufen werden“

FRAGE



Sehr geehrter Herr Prof. Boemke,

wir haben derzeit eine Meinungsverschiedenheit mit einem Mitarbeiter über seinen Teilzeitantrag. Der Arbeitnehmer ist seit knapp 15 Jahren bei uns mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Im September 2025 beantragte er die Verringerung seiner Arbeitszeit auf 20 Stunden bei einer Verteilung auf 5 Tage in der Woche mit Wirkung zum 01.01.2026.

Aufgrund einer längeren krankheitsbedingten Ausfallzeit kam es zunächst nicht zu möglichen Gesprächen zwischen uns und dem Arbeitnehmer über seinen Antrag. Nachdem wir ihm anschließend mitgeteilt haben, dass wir nunmehr gern den Antrag mit ihm erörtern würden, zog er seinen Antrag mit Schreiben vom 20.11.2025 ohne weitere Begründung zurück.

Ist das überhaupt zulässig? Oder können wir nach wie vor davon ausgehen, dass dieser Antrag Bestand hat? Können Sie uns auch einen Überblick darüber geben, was wir alles berücksichtigen müssen?

ANTWORT



Liebe/r Leser/in

vielen Dank für Ihre sehr interessante Anfrage, die ich Ihnen im Folgenden gern beantworten möchte.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits vor einiger Zeit die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer an seinen einmal wirksam gestellten Antrag während der sogenannten Erörterungsphase gebunden ist.

Das heißt, ein einseitiger Widerruf seines Antrags ist bis zum Ablauf der Erklärungsfrist des Arbeitgebers nach § 8 Abs. 5 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ausgeschlossen bzw. unwirksam. Nach § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG müssen Sie als Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung in Textform mitteilen.

Das BAG stellt zur Begründung dafür auf mehrere gesetzliche Regelungen ab:

- Nach § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG gilt die vom Arbeitnehmer beantragte Arbeitszeitverringerung als vereinbart, wenn der Arbeitgeber den fristgerecht gestellten Antrag des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit nicht spätestens einen Monat vor dem geplanten Beginn der Vertragsänderung formgerecht ablehnt. Diese sogenannte Zustimmungsfiktion durch bloße Untätigkeit des Arbeitgebers setzt vor-

aus, dass das Änderungsangebot bis zu ihrem Eintritt fortbesteht und den Arbeitnehmer bindet.

- Des Weiteren spricht nach Ansicht des BAG für eine Bindung die Tatsache, dass der Arbeitnehmer den Teilzeitantrag mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn stellen muss. Der Arbeitgeber soll ausreichend Zeit haben, die Voraussetzungen zu prüfen und arbeitsorganisatorische oder personelle Auffangmaßnahmen vorzubereiten. Dem würde es zuwiderlaufen, wenn der Arbeitnehmer nach Zugang seines Antrags hierüber noch disponieren könnte.

Checkliste: So prüfen Sie einen Teilzeitantrag

Nicht allen Arbeitszeitwünschen Ihrer Mitarbeiter müssen Sie auch nachkommen. Wenn Sie eine Frage der folgenden Checkliste mit Nein beantworten, können Sie das Teilzeitbegehren Ihres Mitarbeiters beruhigt zurückweisen.

	JA	NEIN
Beschäftigen Sie ständig mehr als 15 Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb (alle Arbeitnehmer zählen voll, Azubis hingegen nicht)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besteht das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der die Verkürzung beantragt, ohne Unterbrechung schon länger als 6 Monate?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hat Ihr Mitarbeiter den Antrag mindestens 3 Monate vor Beginn der gewünschten Teilzeitbeschäftigung gestellt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enthält der Antrag konkrete Angaben zum Umfang und Beginn der Arbeitszeitreduzierung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liegt ein früherer Antrag auf Teilzeit länger als 2 Jahre zurück?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stehen der Verringerung keine betrieblichen Erfordernisse entgegen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



ACHTUNG



In unserem Onlinebereich finden Sie einen Artikel zum Urlaubsanspruch bei Teilzeitkräften.

Scannen Sie für diesen Artikel einfach den QR-Code.



Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen? Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Zielvereinbarung nicht abzuschließen, kann teuer werden

Mit einer Zielvereinbarung können Sie die Motivation und Arbeitsleistung Ihrer Mitarbeiter erheblich steigern. Wird das Ziel erreicht, wirkt sich dies finanziell positiv für die Mitarbeiter aus. Voraussetzung solcher Bonuszahlungen ist natürlich, dass Sie realistische Ziele vereinbaren oder vorgeben. Dies muss zudem so rechtzeitig erfolgen, dass sich der Arbeitnehmer darauf einstellen kann. Kommt eine Zielvereinbarung nicht zustande, obwohl diese vorgesehen ist, können Sie sich schadenersatzpflichtig machen.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit Mai 2021 als leitender Oberarzt in einem Krankenhaus tätig. Sein Arbeitsvertrag enthielt auch eine Regelung über eine variable Vergütung. Es sollte eine jährliche Zielvereinbarung geschlossen werden. Bei Zielerreichung konnte der Arbeitnehmer bis zu 30.000 € zusätzlich erhalten.

Die Zielvereinbarung sollte immer bis zum 30.11. für das Folgejahr abgeschlossen werden. Zu den möglichen individuellen Zielen war nichts Konkretes vorgesehen. Sie sollten aber mit den vorhandenen Ressourcen und im Rahmen der Tätigkeit erreicht werden können. Für das Jahr 2022 kam keine Zielvereinbarung zustande. Vorschläge und Gesprächstermine lehnte die Klinikleitung ab.

Schließlich verlangte der Arbeitnehmer die Zahlung von 30.000 € für das Jahr 2022 und klagte. Das Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung sei dem Arbeitgeber anzu-lasten. Er selbst müsse so gestellt werden, als hätte er die Ziele voll erfüllt.

bei vereinbaren Sie mit dem Arbeitnehmer bestimmte Ziele und sagen ihm für deren Erfüllung zusätzlich zum Arbeitsentgelt eine Bonuszahlung zu.

TIPP



Achten Sie darauf, dass Sie nur Ziele fixieren, deren Erreichung auch messbar ist. So ist beispielsweise das bloße Ziel einer „Umsatzsteigerung“ unzureichend, weil offenbleibt, wann das Ziel genau erreicht ist.

Zielvereinbarung: So gehen Sie vor

Bei Abschluss eine Zielvereinbarung sollten Sie grundsätzlich folgende Punkte beachten:

- Schließen Sie aus Nachweisgründen die Zielvereinbarung immer schriftlich ab.
- Achten Sie darauf, dass die Vergütung bei Zielerreichung im Vergleich zur festen Vergütung nicht zu hoch ausfällt.
- Dem Mitarbeiter sollte auch bei Verfehlung der vereinbarten Ziele mindestens 80 % der für seine Tätigkeit üblichen Vergütung verbleiben.

Eine Zielvereinbarung sollte immer individuell auf die einzelnen Mitarbeiter zugeschnitten werden. Bestimmte Rahmenbedingungen können Sie jedoch einheitlich regeln:



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm gab dem Arbeitnehmer Recht. Dieser habe einen Schadensersatzanspruch i. H. v. 30.000 € wegen der nicht abgeschlossenen Zielvereinbarung. Der Arbeitgeber habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, indem er weder Ziele vorgeschlagen noch mit dem Arbeitnehmer ernsthaft verhandelt habe.

Der Schaden liege hier in der entgangenen variablen Vergütung. Da rückwirkend keine Ziele mehr vereinbart werden könnten, sei der Arbeitnehmer so zu stellen, als habe er die Ziele erreicht. Warum dies ausnahmsweise anders zu sehen sein sollte, habe der Arbeitgeber nicht vorgetragen. Es liege auch kein Mitverschulden des Arbeitnehmers vor, das mindernd zu berücksichtigen sei (LAG Hamm, Urteil vom 11.09.2025, Az.: 15 SLa 12/25).



Meine Empfehlung!

Die Klassiker der leistungsorientierten Vergütung wie Akkordlohn, Prämienvergütung und Provisionen sind nicht für jede Tätigkeit bzw. Leistung geeignet. Ein weiteres effektives Mittel der Mitarbeitermotivation sind deshalb sogenannte Zielbonussysteme. Da-

§ (...) Zielvereinbarung



1. Der Arbeitnehmer erhält neben seinem festen Gehalt zusätzlich einen variablen Bonus, der bei einer Zielerreichung von 100 % eine Zielgröße von ... € hat.
2. Der Zielbonus hängt zum einen in seinem Entstehen und in seiner Höhe davon ab, ob und inwieweit vom Arbeitnehmer die persönlichen Ziele im Kalenderjahr erreicht werden. Zum anderen ist für das Entstehen des Zielbonus erforderlich, dass der Arbeitgeber bezogen auf das jeweilige Geschäftsjahr mindestens ... erwirtschaftet.
3. Die persönlichen Ziele werden vor Beginn des Kalenderjahres einvernehmlich festgelegt. Hierfür findet ein Zielvereinbarungsgespräch statt. Kommt keine Einigung zustande, legt der Arbeitgeber die Ziele nach billigem Ermessen spätestens bis zum 31.12. für das Folgejahr fest.
4. Nach Ende des Kalenderjahres findet ein Zielerreichungsgespräch statt, in dem möglichst einvernehmlich der Grad der Zielerreichung festgestellt wird.
5. Der Bonus wird mit dem Gehalt für den Monat... gezahlt.

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:

Arbeitnehmerüberlassung

Leiharbeit ist im Baugewerbe stark eingeschränkt

Verdachtskündigung

Allein außergerichtliche und in der Sache
bestrittene Zeugenaussagen reichen nicht aus



PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

Live-Webinar zum Thema:

JAHRESGESPRÄCHE 2026: FÜHREN, WENN ES SCHWIERIG WIRD – DIE 7+2 WICHTIGSTEN WERKZEUGE FÜR TOP-LEISTUNGEN UND STABILITÄT IM TEAM



In den Jahresgesprächen entscheidet sich direkt zu Beginn, wie stabil, fokussiert und leistungsfähig Ihr Team durchs Jahr geht – besonders dann, wenn es schwierig wird. In diesem Webinar zeigen wir Ihnen, wie Sie Ziele gemeinsam entwickeln, Blockaden lösen, kritisches Feedback so geben, dass es wirklich wirkt, und mit einfachen sprachlichen Hebeln sofort mehr Engagement auslösen.

Hier kostenlos anmelden:

[https://lpm.personalwissen.de/1/15688/
personalwissen-update_webinarianmeldung1/](https://lpm.personalwissen.de/1/15688/personalwissen-update_webinarianmeldung1/)

oder im Onlinebereich unter www.personalwissen.de/veranstaltungen

P.S.: Webinar verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter www.personalwissen.de



IHR EXPERTE: Günter Stein ist Arbeitgeber, Führungskraft und Arbeitsrechts-Insider. Und wer seine Webinare kennt, der weiß: Sowohl in den Webinaren als auch in den Newslettern und Beratungsdiensten spricht er Klartext. Kein Drumherum-Gerede. Kein Sich-Verstecken hinter Juristendeutsch. Nur echte Tipps für Ihre Arbeit als Führungskraft!

