



© metamorworks / Adobe Stock

# Arbeitsrecht Update 2026

Heute live mit Rechtsanwalt Michael T. Sobik



PERSONALWISSEN

# Über den Referenten:

## **Michael T. Sobik**

- Rechtsanwalt seit 1990 in Hamburg
- Unternehmensjurist/Syndikus bis Ende 2024
- Leiter Personalauswahl/-Betreuung; Beratung von Vorgesetzten und Führungskräften in allen arbeits-, betriebsverfassungs- und personalrechtlichen Fragen
- Seminarleiter und Fachautor u.a. im Bereich Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht
- Kontakt: Rechtsanwalt Michael Sobik – 0151 676 444 04



# Arbeitszeit/Arbeitszeitgesetz 2026

## Arbeitszeitgesetz 2026 - Gesetzentwurf

- **Neu:** Elektronische Zeiterfassung wird für alle Arbeitgeber verpflichtend
- **Neu:** Tagesaktuelle Erfassung der Arbeitszeiten muss gewährleistet sein. Abweichungen durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag werden erlaubt
- **Neu:** Erfassung muss vollständig sein, d.h. nicht ausreichend ist, die alleinige Erfassung von Überstunden. Minutengenaue Erfassung soll Pflicht werden
- **Neu:** Mitarbeiter sollen jederzeit die Möglichkeit besitzen, die erfassten Arbeitszeiten einzusehen
- **Aktuell gilt:** Arbeitgeber sollten schon jetzt unbedingt die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter erfassen und darauf vorbereitet sein, dass sie ihre Modelle ggf. aufgrund der kommenden gesetzlichen Ausgestaltung anpassen müssen

# Arbeitszeit/Arbeitszeitgesetz

## Arbeitszeitgesetz - Gesetzentwurf

- Wie die Arbeitszeiterfassung konkret umgesetzt werden soll, wird in 2026 gesetzlich festgelegt
- Das Gesetz wird den Rahmen vorgeben, die Umsetzung mittels elektronischer Erfassung liegt dann bei den Arbeitgebern
- Es besteht Technologieoffenheit. Das eingesetzte System muss objektiv, verlässlich und zugänglich sein
- Flexible Arbeitszeitmodelle, etwa Vertrauensarbeitszeit, sollen auch in Zukunft möglich sein
- Die grundsätzliche Tagesarbeitshöchstgrenze von aktuell 8 Stunden soll durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ersetzt werden. Diese soll künftig bei 48 Stunden liegen.

# Arbeitszeit/Arbeitszeitgesetz

## Umsetzung der Pläne/Übergangsfristen

- Keine sofortige Pflicht zur Umsetzung der elektronischen Arbeitszeiterfassung
- Übergangsfristen für kleine und mittlere Unternehmen sind geplant:
  - 250 und mehr Beschäftigte – 1 Jahr Übergangsfrist
  - weniger als 250 Beschäftigte – 2 Jahre Übergangsfrist
  - weniger als 50 Beschäftigte – 5 Jahre Übergangsfrist
- Unternehmen mit **weniger als 10 Beschäftigten** sollen von der Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung komplett ausgenommen werden. Sie dürfen die Arbeitszeiten auch weiterhin analog erfassen. Dokumentation bleibt aber Pflicht!

# Arbeitszeit/Arbeitszeitgesetz

## Dokumentationspflichten

- Aktuell müssen Arbeitgeber und auch nach den geplanten gesetzlichen Vorgaben folgende Daten vollständig dokumentieren:
  - Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
  - Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit
  - Pausen, das heißt konkret Beginn, Ende, Dauer
  - Überstunden und deren Ausgleich
  - Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen
  - Einhaltung der 48-Stunden-Woche
  - Einhaltung des Ausgleichszeitraums (z. B. 4, 6 oder 12 Monate)

# Arbeitszeit/Arbeitszeitgesetz

## Folgen bei Nichtbeachtung der geplanten Neuregelungen

- Bei Verstößen gegen die geplanten Neuregelungen im Arbeitszeitgesetz drohen
  - **Bußgelder:** Die Aufsichtsbehörden können bei einem Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht Bußgelder von bis zu 30.000 Euro festsetzen
  - **Beweisproblem im Prozess:** Bei Streitigkeiten vor dem Arbeitsgericht, etwa wegen unbezahlter Überstunden, trägt der Arbeitgeber die Beweislast. Ohne ordnungsgemäße Zeiterfassung hat der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht in der Regel schlechte Karten

# Homeoffice und mobile Arbeit 2026

## **Homeoffice – weiterhin ohne gesetzlichen Anspruch**

- Nach wie vor gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice oder mobiles Arbeiten
- Das Arbeitszeitgesetz gilt uneingeschränkt auch im Homeoffice. Das heißt Höchstarbeitszeiten von 8 Stunden täglich, Ruhepausen von mindestens 30 Minuten und Mindestruhezeiten von elf Stunden bleiben verpflichtend
- Arbeitszeiterfassung ist auch im Homeoffice Pflicht

# Beschäftigung von Rentnern in 2026

## Attraktivere Arbeitsbedingungen - Aktivrente

- Mit der Aktivrente können Rentner bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei hinzuerdien. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung müssen gezahlt werden
- Die Steuerfreiheit ist auf Personen beschränkt, die die Regelaltersgrenze – Vollendung des 67. Lebensjahres, einschließlich Übergangsregelung – überschritten haben
- Die Aktivrente gilt nur für **sozialversicherungspflichtige** Mitarbeiter
- Die Aktivrente gilt **nicht** für Selbstständige, Land- und Forstwirte, Minijobs sowie Beamten und Beamte

# Beschäftigung von Rentnern in 2026

## Erleichterungen bei der Befristung

- Seit dem 01.01. 2026 dürfen Arbeitgeber auch **ohne sachlichen Grund** befristete Arbeitsverträge mit Personen abschließen, die bereits beim selben Arbeitgeber tätig waren, vorausgesetzt diese Personen haben die Regelaltersgrenze erreicht
- Das bisher geltende **Vorbeschäftigungsvorbot** ist für diese Personengruppe entfallen. Bislang war ein Wiedereinstieg beim bisherigen Arbeitgeber nur über einen unbefristeten oder sachgrundbefristeten Arbeitsvertrag möglich.

# Beschäftigung von Rentnern - 2026

## Regeln bei sachgrundlosen Befristungen

Für sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen beim selben Arbeitgeber gelten folgende Grenzen:

- Ein einzelner Vertrag darf maximal 2 Jahre dauern bei höchstens 3-maliger Verlängerung.
- Mehrere befristete Verträge mit demselben Arbeitgeber dürfen insgesamt **8 Jahre und 12 Verträge** nicht überschreiten.
- Der Abstand zwischen vorherigem und jetzigem Beschäftigungsverhältnis spielt keine Rolle – maßgeblich ist allein, dass die Regelaltersgrenze überschritten wurde



# Mindestlohn wird in 2026 angehoben

## Anhebung beschlossen

- Seit 01.01.2026 liegt der gesetzliche Mindestlohn bei 13,90 Euro brutto pro Stunde.
- Ab dem 01.01.2027 wird er auf 14,60 Euro steigen – eine Erhöhung von insgesamt 13,88 Prozent.
- Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer. Ausnahmen gibt es zum Beispiel für Auszubildende, Selbstständige und Ehrenamtliche
- **Vorsicht!** Wer weniger als den Mindestlohn zahlt, riskiert ein Bußgeld von bis zu **500.000 Euro** und die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

# Mindestlohn 2026 - Branchentarifverträge

## Branchen Mindestlöhne - Beispiele

Auch eine Reihe von branchenspezifischen Mindestlöhnen steigen ab dem 01.01.2026, wie etwa

- im Elektrohandwerk von 14,41 Euro auf 14,93 Euro
- im Dachdeckerhandwerk von 16,00 Euro auf 16,60 Euro für Gesellen und Gesellinnen
- im Gerüstbau von 13,95 Euro auf 14,35 Euro



# Mindestlohn – Neuregelung für Pflegekräfte

## Höherer Mindestlohn für Pflegekräfte

Zum 01.07.2026 steigt der Mindestlohn für Pflegekräfte. Es gilt die folgende Mindestvergütung pro Arbeitsstunde:

- Pflegehilfskraft – von 16,10 Euro auf 16,52 Euro
- Qualifizierte Pflegehilfskraft – von 17,35 Euro auf 17,80 Euro
- Pflegefachkraft – von 20,50 Euro auf 21,03 Euro

Weitere Erhöhungen sind schon jetzt ab dem 01.07.2027 durch die Pflegekommission beschlossen worden

# Neue Grenzen für Minijobs 2026

## Höhere Erwerbsgrenzen für Mini-Jobs

- Mit der Mindestlohnerhöhung steigt auch die Verdienstgrenze für Minijobber: Sie liegt seit 01.01.2026 bei **603 Euro** im Monat.
- Ab 01.01.2027 steigt die Erwerbsgrenze auf 633 Euro
- Damit eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden möglich ist, steigt die Grenze für geringfügige Beschäftigungen seit 2022 mit jeder Mindestlohnerhöhung dynamisch



# Minijob- monatliche Arbeitszeitgrenze

**Arbeitszeit pro Monat ändert sich nicht**

- Wird der Mindestlohn erhöht, steigt automatisch die Minijob-Grenze.  
**Konsequenz:** Die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag muss nicht verringert werden, wenn der Minijobber Mindestlohn erhält. Nur die Höhe der Vergütung ist im Vertrag anzupassen.
- Auch 2026 dürfen Minijobber mit Mindestlohn rund **43 Stunden** monatlich arbeiten, da aufgrund der dynamischen Minijob-Grenze es bei dieser Arbeitszeit bleibt wie im Vorjahr.

# Überschreiten der Minijob-Grenze

## Zulässige Überschreitungen

- Minijobber dürfen in einzelnen Monaten die Minijob-Grenze überschreiten, auch wenn dadurch die Jahresverdienstgrenze von 7.236 Euro (2026) überschritten wird
- Allerdings darf **im Durchschnitt** der monatliche Verdienst nicht höher als die Verdienstgrenze sein. Das ist die zentrale Voraussetzung
- Bei saisonalen Schwankungen müssen Arbeitgeber den zu erwartenden Verdienst pro Monat schätzen, addieren und dann durch 12 oder die tatsächlichen Beschäftigungsmonate teilen

# Midijobs 2026

## Anpassung erfolgt

- Der Verdienstbereich für Midijobs wurde ebenfalls zum 01.01.2026 angepasst.
- Er beginnt seit dem 01.01. 2026 bei **603,01 €** und endet weiterhin bei **2.000 €** (vorher: 556,01 € bis 2.000 €)
- **Hinweis!** Prüfen Sie bei Mitarbeitern im Übergangsbereich, ob die Midijob-Regelung ab 01.01. 2026 weiterhin angewendet werden soll. Eventuell ist das Entgelt im Mitarbeiterformular anzupassen

# Mindest- Ausbildungsvergütung angehoben

## Neue Mindest-Ausbildungsvergütung

- Seit dem 01.01.2020 gilt eine gesetzlich festgelegte Untergrenze für die monatliche Ausbildungsvergütung der Auszubildenden
- Zum **01.01.2026** steigt die Mindestausbildungsvergütung auf:
  - 724 Euro im 1. Ausbildungsjahr,
  - 854 Euro im 2. Ausbildungsjahr,
  - 977 Euro im 3. Ausbildungsjahr und
  - 1014 Euro im 4. Ausbildungsjahr.
- Die neuen Untergrenzen gelten für alle Auszubildende in dualen Ausbildungsberufen, die ihre Ausbildung zwischen dem 1. Januar 2026 und dem 31. Dezember 2026 beginnen.



# In Planung: Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen

## Neuregelung bei Überstundenzuschlägen geplant

- Nach dem Arbeitsmarkt-Stärkungsgesetz sollen Überstundenzuschläge steuerfrei sein, soweit sie 25% des Grundlohns nicht übersteigen, § 3b Abs. 4 EStG-E
- Als Überstunden sollen über die monatliche Normalarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden gelten
- Die Steuerfreiheit soll **nicht** greifen, wenn in den 12 Monaten zuvor einer Reduktion der Arbeitszeit vorgenommen wurde oder ein teilzeitbeschäftiger Arbeitnehmer weniger als 12 Monate bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist

# Neue Pflichten zu Entgelttransparenz in 2026

## Mehr Transparenz bei der Vergütung

- Das deutsche Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) muss bis zum **07.06. 2026** an die neue EU-Entgelttransparenz-Richtlinie angepasst werden
- Inhaltlich sieht sie mehr Transparenzpflichten für Arbeitgeber bei der Vergütung vor
- Ziel ist es das geschlechtsspezifische Lohngefälle (= Gender Pay Gap) weiter zu schließen
- Aktuell ist noch offen, wie der deutsche Gesetzgeber diese Anforderungen umsetzen wird

# Entgelttransparenz – das fordert das EU-Recht

## Anforderungen der EU-Richtlinie - Auszüge

- **Auskunftsrecht für Bewerber:** Arbeitgeber müssen Bewerber bereits in der Stellenausschreibung oder spätestens vor dem Vorstellungsgespräch über das Mindestgehalt oder die Gehaltsspanne für die betreffende Position informieren
- **Verbot der Gehaltsabfrage durch Arbeitgeber**
- **Individueller Auskunftsanspruch:** Bewerber darf zu durchschnittlichen Gehältern der Kollegen mit vergleichbaren Tätigkeiten Auskunft fordern. Dieser Anspruch gilt voraussichtlich für Unternehmen ab 100 Beschäftigten
- **Neue Beweislast:** Macht ein Mitarbeiter eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung geltend, liegt die Beweislast künftig nicht mehr beim Mitarbeiter, sondern beim Arbeitgeber. Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Entgeltdifferenz nicht auf dem Geschlecht basiert.

# Entgelttransparenzgesetz

## Geltungsbereich - nicht alle Arbeitgeber sind betroffen

- Der individuelle **Auskunftsanspruch** von Mitarbeitern gilt in **Betrieben** mit in der Regel mehr als 200 Mitarbeitern
- Für größere Unternehmen - mehr als 500 Beschäftigte - bestehen zusätzlich Berichtspflichten über die Entgeltgleichheit.
- Ab **2026** wird der Anwendungsbereich durch die EU-Richtlinie deutlich erweitert, sodass auch kleinere Unternehmen - ab 100 Mitarbeiter - künftig Berichts- und Auskunftspflichten haben

# Entgelttransparenz – das fordert das EU-Recht

## Anforderungen der EU-Richtlinie - Auszüge

- **Berichtspflichten neu geregelt:** Ausweitung der Berichtspflichten für größere Unternehmen geplant, und zwar
  - Arbeitgeber mit **mindestens 250 Mitarbeitern** müssen jährlich einen Entgeltbericht erstellen.
  - Arbeitgeber mit **150 bis 249 Mitarbeitern** sollen diese Anforderung alle 3 Jahre erfüllen.
  - Der erste Bericht wäre dann am 07.06.2027 fällig.
- **Entgeltbewertung notwendig:** Unternehmen mit einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle von mehr als 5 %, müssen gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern eine neue Entgeltbewertung vornehmen, sofern dieses Lohngefälle nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien begründbar ist.

# Betriebsratswahl 2026

## Neuerungen und Schwerpunkte 2026

Es gelten 2026 unter anderem folgende Regelungen:

- **Vereinfachtes Wahlverfahren:** Für Betriebe mit 5 bis 100 Mitarbeitern gilt dieses Wahlverfahren automatisch. In Betrieben mit 101-200 Mitarbeitern können Arbeitgeber und Wahlvorstand dies vereinbaren, um eine schnellere Wahl – meist in einer Versammlung - zu ermöglichen .
- **Kündigungsschutz:** Die ersten 6 Arbeitnehmer, die zur Einladung einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einladen, genießen ab Einladung Schutz vor ordentlicher Kündigung
- **Wahlrecht:** Wahlberechtigt ist, wer am Wahltag 16 Jahre alt ist.
- **Drittes Geschlecht:** Die Wählerlisten müssen auch die Berücksichtigung des dritten Geschlechts ermöglichen
- **Wählerliste:** Korrekturen sollen länger bis zum Wahltag möglich sein

# Betriebsratswahl 2026 - Wahlordnung

## Änderungen in der Wahlordnung

- **Digitale Wahlvorstandssitzungen:** Sitzungen und Beschlüsse des Wahlvorstands können per Video- oder Telefonkonferenz erfolgen
- **Wählerlisten-Korrekturen:** Änderungen in der Wählerliste sind nun bis zum Abschluss der Stimmabgabe am Wahltag möglich, was kurzfristig eingestellte oder umgesetzte Mitarbeiter einschließen kann
- **Vereinfachte Briefwahl:**
  - Wahlumschläge bei Präsenzwahlen entfallen.
  - Wahlvorstände dürfen Unterlagen ohne Anforderung an länger abwesende Beschäftigte versenden.
  - Briefwahlunterlagen werden erst nach Beginn der Stimmabgabe geöffnet und bearbeitet
- **Flexiblere Fristen:** Der Wahlvorstand erhält mehr Spielraum bei Fristen für fristgebundene Erklärungen

# Kurzarbeitergeld

## Bezugsdauer

- Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wird auf bis zu 24 Monate verlängert.
- Die Regelung ist zum 01.01.2026 in Kraft getreten und ist längstens bis zum 31.12.2026 gültig
- **Tipp!** Arbeitgeber sollten bestehende Kurzarbeitsregelungen frühzeitig überprüfen.

# Arbeitsschutz – Bürokratieabbau geplant

**Aufwand soll verringert werden**

- Sofortprogramm für den Bürokratierückbau im Arbeitsschutz sollen umgesetzt werden
- 2026 sollen die Präventionsvorschriften im SGB VII modernisiert werden
- KMU-Checks, d.h. spezialisierte Prüfungen oder Selbstbewertungen für kleinere und mittlere Unternehmen, werden eingeführt, um Schwachstellen und Potenziale in Bereichen wie Arbeitgeberattraktivität, Gleichstellung, Digitalisierung, IT-Sicherheit (CyberSicherheitsCheck) aufzudecken
- Kurzfristig sollen 120.000 Betriebsbeauftragte in den nächsten Jahren in Deutschland abgebaut werden. Beauftragte sollen nur noch in Gefährdungsbrüchen eingesetzt werden

# Mutterschutz bei Fehlgeburten

## **Neue Schutzfristen bei Fehlgeburten**

- Seit 01.06.2025 gilt: Es gelten gestaffelte Schutzfristen bei Fehlgeburten
- Je länger die Schwangerschaft gedauert hat, desto länger dauert auch die Schutzfrist bei einer Fehlgeburt:
  - Fehlgeburt ab der 13. Woche: bis zu 2 Wochen Mutterschutz
  - Fehlgeburt ab der 17. Woche: bis zu 6 Wochen Mutterschutz
  - Fehlgeburt ab der 20. Woche: bis zu 8 Wochen Mutterschutz
- In diesen Schutzfristen dürfen Arbeitgeber die betroffenen Frauen nicht beschäftigen. Ausnahmen davon erlaubt, sofern sich die betroffene Frau ausdrücklich zur Arbeit bereit erklärt.

# Tariftreuegesetz

## Branchenregelung zur Vergütung werden Pflicht

- Das Bundestariftreuegesetz (BTTG) durchläuft aktuell das Gesetzgebungsverfahren
- Das BMAS wird künftig für jede Branche einen Tarifvertrag als maßgeblich für die Vergütung festlegen.
- **Wichtig!** Verbindlich werden nur die Vergütungseckdaten aus den jeweiligen Tarifverträgen – nicht aber die komplette Anwendung des gesamten Tarifwerks
- So soll die sog. Tarifflucht bei Betriebsausgliederung durch die verbindliche Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags verhindert werden

# Schwerbehinderte Mitarbeiter – Renteneintritt

## Späterer Renteneintritt ab 2026

- Wer die Voraussetzungen für die Altersrente für schwerbehinderte Menschen erfüllt, kann **mit Abschlägen** (10,8%) ab 2026 frühestens ab 62 Jahren in Rente gehen (Rentenbeginn im Jahr 2026).
- Wer **nach dem 01.01.1964** geboren wurde, kann **abschlagsfrei** nur noch mit 65 Jahren als schwerbehinderte Mensch in Rente gehen (Rentenbeginn im Jahr 2029)

# Fazit zu den arbeitsrechtlichen Änderungen

## Was 2026 passiert

- Die Klassiker wie Befristung und Arbeitszeit tauchen wie jedes Jahr wieder auf, aber auch aktuelle Themen
- Entgeltransparenzgesetz kommt in 2026, ebenso wie das Tariftreuegesetz
- Umsetzung??? Zeitplan??



# Die Top 20 Urteile für die Personalarbeit 2026

Rechtsanwalt Michael T. Sobik

# Nr. 1: Angemessenheit der Probezeit bei Befristungen

Bundesarbeitsgericht, 30.10.2025, Az: 2 AZR 160/24

## Im Einzelfall muss die Probezeit immer konkret geprüft werden

- Probezeit muss bei Befristungen im Einzelfall individuell geprüft werden - es gibt keine generellen Regeln
- Im konkreten Fall müssen die Dauer der Befristung und die Art der Tätigkeit gegeneinander abgewogen werden
- Im konkreten Fall war die vereinbarte Probezeit von 4 Monaten bei einer Befristung auf 12 Monate war plausibel und damit für das BAG verhältnismäßig
- Je länger die intensive Phase der Einarbeitung ist, desto länger darf dann auch die Probezeit bei einer Befristung sein

# Nr. 2: Fristlose Kündigung wegen Angriff auf Vorgesetzten wirksam, selbst wenn grobe Gewalt fehlt!

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 25.08.2025, Az. 15 SLa 315/25

## Bei Attacken gegen Vorgesetzte – konsequent reagieren

- Eine Täglichkeit gegenüber einem Vorgesetzten könne nach Ansicht der Richter eine außerordentliche Kündigung auch in dem Fall rechtfertigen, wenn sie nicht mit erheblicher Gewaltanwendung erfolgt ist
- Der Mitarbeiter hat sich im Fall gegenüber dem ihm vorgesetzten Gruppenleiter respektlos und unter Anwendung körperlicher Gewalt verhalten
- Der Respektverlust und die Anwendung körperlicher Gewalt wiegen im vorliegenden Fall schwerer als eine Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren
- Eine Abmahnung war im konkreten Fall nicht erforderlich

**Nr. 3: Arbeitsunfähigkeit infolge einer Entzündung aufgrund einer Tätowierung ist eine selbstverschuldete Erkrankung**  
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 22.05.2025, Az: 5 Sa 284 a/24

### **Entgeltfortzahlung entfällt**

- Die Mitarbeiterin habe nach Ansicht der Richter die Arbeitsunfähigkeit i.S.d. § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) selbst verschuldet
- Nach dieser Vorschrift handelt ein Arbeitnehmer immer dann schuldhaft, wenn er in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt
- Das Gericht stellte fest, dass die Mitarbeiterin bei einer Tätowierung damit rechnen musste, dass sich ihr Unterarm entzündet. Dieses Verhalten stellt einen groben Verstoß gegen ihr eigenes Gesundheitsinteresse dar

# Nr. 4: Ein automatischer Abzug der Pausen ersetzt die korrekte, individuelle Zeiterfassung nicht!

Bundesarbeitsgericht, 12.02.2025, Az. 5 AZR 51/24

## **Arbeitgeber müssen Arbeitszeiten korrekt erfassen**

- Mitarbeiterin waren automatisch Pausen von insgesamt 59 Stunden und 3 Minuten abgezogen worden. Die Mitarbeiterin machte geltend, dass sie aus dienstlichen Gründen keine Pausen nehmen konnte und verlangte Vergütung für diese Zeiten
- Der Arbeitgeber müsse nach Ansicht des BAG die Zeiterfassung so organisieren, dass im Zweifel nachgewiesen werden könne, wann genau die tägliche Arbeitszeit begonnen habe und wann sie endete
- Ebenso müsse konkret dokumentiert werden, wann die Pausen genommen wurden

# TIPP:

**Und was ist mit Zigarettenpausen, Ruhepausen, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Überstunden, ...?**

**GRATIS E-Book „Pausen, Überstunden, Arbeitszeit“**



## Wie Sie rechtssicher mit Zigarettenpausen umgehen

**Ein Dauerstreitpunkt in vielen Betrieben:** Mitarbeiter, die „auf eine Zigarettenlänge“

## **Was bei Nachtarbeit zu beachten ist**

In vielen Betrieben ist Nachtarbeit unverzichtbar. Da hiermit aber physische und psychische Belastungen einhergehen, fordert das Gesetz besondere Schutzmaßnahmen.

## ACHTUNG

Für Nacharbeit gilt Zuschlagpflicht! Der einzige Fall eines gesetzlich geregelten

## So ordnen Sie Überstunden in 3 Schritten rechtssicher an

### Achten Sie auf diese Erholungsphasen Ihrer Mitarbeiter

„Wer rastet, der rostet.“ Diesen Grundsatz sollten Sie nicht zu streng nehmen. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sieht für Ihre Mitarbeiter auch zwingende Ruhe- und

tens 11 Stunden keine Arbeit bis zum Beginn der nächsten Arbeit verrichten (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Lediglich in bestimmten Betrieben, wie Krankenhäusern, Pflegebetrieben oder

**d ent-  
glicher  
unden  
fnung** wurde. Verteilen Sie die Überstunden also gerecht unter den betroffenen Mitarbeitern.

# Nr. 5: Bewerber im Internet gegoogelt – Arbeitgeber muss 1.000 Euro Schadensersatz zahlen!

Bundesarbeitsgericht 05.06.2025, Az. 8 AZR 117/24

## **Bewerber genießen starken Persönlichkeitsschutz**

- Der Arbeitgeber hätte im konkreten Fall den Bewerber über alle Ergebnisse seiner Internetrecherche informieren müssen, was aber unterblieben ist
- Der Bewerber sei nach Ansicht des BAG zum bloßen Objekt der Datenverarbeitung geworden und habe einen erheblichen Kontrollverlust mit negativen Auswirkungen auf die Auswahlentscheidung erlitten
- Bei Google-Recherchen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Datenschutz-Gesichtspunkte nach Artikel 14 Datenschutzgrundverordnung einzuhalten

# Nr. 5: Bewerber im Internet gegoogelt – Arbeitgeber muss 1.000 Euro Schadensersatz zahlen! (Fortsetzung)

## Exkurs: Informationspflichten gegenüber Bewerber

Nach Art. 14 Absatz 1 DS-GVO sind Arbeitgeber verpflichtet, dem Bewerber folgende Informationen zu geben. :

- den Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen sowie gegebenenfalls seines Vertreters
  - zusätzlich die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten
  - die Zwecke, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, außerdem die Rechtsgrundlage dafür
  - die Kategorien der personenbezogenen Daten
  - gegebenenfalls die Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten
- Zudem sind Arbeitgeber auch noch verpflichtet, über die Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden zu informieren

# Nr. 6: Vorsicht! Probezeitkündigung wegen widersprüchlichem Handeln rechtswidrig!

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 14.01.2025, Az: 3 SLa 317/24

## **Arbeitgeber muss klar und berechenbar in der Probezeit handeln**

- Wird einem Mitarbeiter kurz vor Ende der Probezeit von seinem Vorgesetzten mitgeteilt, er werde „natürlich“ übernommen. Kurz darauf spricht derselbe Vorgesetzte dann namens und in Vollmacht des Arbeitgebers, die ordentliche Probezeitkündigung aus. In so einem Fall kann die Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens treuwidrig und damit nach § 242 BGB nichtig sein
- Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist rechtsmissbräuchlich, wenn der Kündigende sich in unvereinbaren Gegensatz zu seinem früheren Verhalten setzt. Ein solcher Fall lag in dem konkreten Sachverhalt vor

# Nr. 7: Kündigungsschutz von schwangeren Mitarbeiterinnen erweitert!

BAG, 03.04.2025, Az. 2 AZR 156/24

## **Kündigungsschutz für Schwangere - Frist beginnt erst nach Arztbesuch**

- Die Kündigungsschutzklage der Mitarbeiterin war nicht verspätet.
- Die Mitarbeiterin habe erst durch die frühestmögliche frauenärztliche Untersuchung von ihrer Schwangerschaft erfahren und damit auch unverzüglich gehandelt
- Den von ihr selbst mit positivem Ergebnis durchgeführten Schwangerschaftstest hielten die Richter am BAG für nicht entscheidend
- Dass sich der Arzttermin verzögert habe, sei der Mitarbeiterin nicht anzulasten

# Nr. 8: Beim Arbeitszeitbetrug ertappt - Fristlose Kündigung und Ersatz von Detektivkosten

Landesarbeitsgericht Köln, 11.02.2025, Az. 7 Sa 635/23

## **Arbeitszeitbetrug bestätigt – Detektivkosten ersetzen**

- Überträgt der Arbeitgeber den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit den Arbeitnehmern und füllt ein Arbeitnehmer die dafür zur Verfügung gestellten Formulare wissentlich und vorsätzlich falsch aus, so stellt dies in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar
- Der Arbeitgeber muss auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vertrauen können
- Der Arbeitgeber kann einen Detektiv mit der Überwachung des Mitarbeiters per Detektiv beauftragen, sofern ein konkreter Tatverdachts vorliegt. Wird der Mitarbeiter dann im Rahmen der Observation einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt, müsse der Mitarbeiter auch die Detektivkosten erstatten

# Nr. 9: Fast 70.000 Euro - Arbeitsgericht legt die Höhe einer Abfindung nach Fehlverhalten des Geschäftsführers fest

Landesarbeitsgericht Köln, 09.07.2025, 4 SLa97/25

## **Sexuelle Belästigung einer Mitarbeiterin durch Geschäftsführer**

- Die dauernden sexuellen Belästigungen durch den Geschäftsführer führten im konkreten Fall zu einer Lage, in der eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen war
- Die Richter wichen von der üblichen Bemessungshöhe – 0,5 Gehälter pro Beschäftigungsjahr – ab und legte einen Gesamtabfindungsfaktor von 2 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr zugrunde
- Maßgeblich hierfür waren die Schwere der Persönlichkeitsverletzungen, die gesundheitlichen Folgen für die Mitarbeiterin sowie das bewusste Ausnutzen der Machtstellung durch den Geschäftsführer.

# Nr. 10: Änderungskündigung von Low Performern ist tatsächlich möglich!

LAG Köln, 18.02.2025, Az: 7 Sa 558/23

## Schlechte Zeiten für Low Performer!

- Zeigt ein Mitarbeiter über längere Zeit nur noch unterdurchschnittliche Leistungen und haben auch hierauf bezogene Abmahnungen keinerlei Wirkung oder Erfolg gezeigt, kann im Einzelfall eine verhaltensbedingte Kündigung oder Änderungskündigung erfolgreich sein
- Ändert ein Mitarbeiter sein Verhalten trotz Abmahnungen oder Personalgesprächen nicht, so wirke dieses Verhalten unprofessionell und demonstriere auch eine nicht hinnehmbare Gleichgültigkeit des Mitarbeiters. Daher sei es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, das Arbeitsverhältnis unter den bisherigen Bedingungen fortzusetzen

# Nr. 11: Zuschlagpflicht für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit

BAG, 26.11.2025, Az: 5 AZR 118/23

## Diskriminierung von Teilzeitkräften vermeiden

- Mehrarbeitszuschläge sind auch bei Teilzeit zu zahlen, wenn die individuell vereinbarte Wochenarbeit überschritten wird
- Tarifvertragliche Regelungen, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit beispielsweise erst ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, verstößen gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter, § 4 Abs. 1 TzBfG

# Nr. 12: Betriebsratsvorsitzender fliegt wegen Weiterleitung von dienstlichen Mails an seinen privaten Account

Hessische Landesarbeitsgericht, 10.03. 25, Az: 16 TaBV 109/24

## **Schwere Pflichtverletzung - Betriebsratsvorsitzender leitet sensible Daten weiter**

- Das Gericht kam zur Überzeugung, dass der Betriebsratsvorsitzende die Sicherheitsmaßnahmen des Arbeitgebers ganz bewusst umgangen habe
- Besonders schwer fiel dabei ins Gewicht, dass es sich um die Weiterleitung von Informationen zur Höhe der Vergütung jedes einzelnen Mitarbeiters handelte
- Für den Betriebsratsvorsitzenden sei ohne weitere erkennbar gewesen, dass der Umgang mit diesen Daten ein Höchstmaß an Sensibilität erfordert

# Nr. 13: Mitarbeiterin hat Anspruch auf gleichen Lohn wie gutverdienender Kollege

BAG, 23.10.2025, Az: 8 AZR 300/24

## Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

- Eine Mitarbeiterin musste sich in diesem Fall bei ihrem Gehalt nicht mit dem Median der Einkünfte ihrer Kollegen begnügen
- Wenn sie für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt wurde, kann der Maßstab durchaus das Gehalt eines besonders gutverdienenden Kollegen sein.

# Nr. 14: Kein Verzicht auf Urlaub im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs

BAG 03.06.2025, Az: 9 AZR 104/24

## Verzicht auf Urlaub ausgeschlossen

- Ein Arbeitnehmer kann im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs **nicht** wirksam auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten, solange das Arbeitsverhältnis besteht
- Das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) regelt, dass Urlaub abzugelten ist, wenn er nicht genommen werden kann, § 7 Abs. 4 BurlG. Nach § 13 Abs. 1 Satz 3 (BurlG) darf aber nicht zuungunsten der Arbeitnehmer von den Urlaubsregelungen abgewichen werden
- Im konkreten Fall war der Urlaubsanspruch daher noch abzugelten

# TIPP:

## Dauer-Thema Urlaub...

GRATIS Checklisten „Urlaubsantrag ablehnen“, „Wessen Urlaubsantrag ist sozial vorrangig zu erfüllen?“  
+34 weitere Checklisten!

### 28. Checkliste: So entscheiden Sie, wessen Urlaubsanspruch sozial vorrangig zu erfüllen ist

Ob ein Mitarbeiter zu dem zu bevorzugenden Personenkreis gehört, können Sie folgender Checkliste entnehmen.

#### Checkliste: So entscheiden Sie, wessen Urlaubsanspruch sozial vorrangig zu erfüllen ist

	Ja	Nein
Ist der Mitarbeiter erholungsbedürftig?		
Hat der Mitarbeiter schulpflichtige Kinder?		
Ist der Mitarbeiter verheiratet und muss sich mit dem berufstätigen Ehemann stimmen?		

Je öfter Sie bei einem Mitarbeiter „Ja“ ankreuzen, desto höher sollten Sie seinen Urlaubswunsch priorisieren:

The booklet contains the following checklists:

- 1. Checkliste: Stellenanzeige AGG-konform**: Instructions for posting job advertisements according to AGG regulations.
- 4. Checkliste: Zielvereinbarungsgespräche**: Guidelines for goal-setting conversations.
- 8. Checkliste: Diese Informationen sind bei der Einladung zum BEM erforderlich**: Information required for the invitation to the BEM (Management Board Meeting).



### . Checkliste: Urlaubsantrag ablehnen

Urlaubsantrag dürfen Sie nur ablehnen, wenn Sie setzen können:

#### Checkliste: Urlaubsantrag ablehnen

	Liegt vor?
ende betriebliche Gründe sprechen gegen den Urlaub (Beispiel: der einzige Koch in einem Restaurant em Feriengebiet an der Nordseeküste während der Hauptsaison).	
...Jg: Allein der Umstand, dass ein Urlaubswunsch Probleme macht, stellt noch kein dringendes betriebliches Erfordernis dar.	

Es gibt Urlaubswünsche von Beschäftigten, die aus sozialen Gründen Vorrang haben (Beispiel: Der Urlaubswunsch eines kinderlosen Beschäftigten kollidiert mit dem Urlaubswunsch eines Beschäftigten mit

# TIPP:

## Dauer-Thema Urlaub...

GRATIS Test-Ausgabe „Personal aktuell“: Top-Thema „Urlaub“!



**TOP-THEMA**

### Vollzeit, Teilzeit, Wechselschicht im 24-Stunden-Betrieb: So berechnen Sie die Urlaubsansprüche Ihrer Mitarbeiter

Beschäftigen Sie Mitarbeiter mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen, evtl. sogar schwankenden, unregelmäßigen Arbeitszeiten? Dann kann es für Sie aufwendig sein, den Urlaubsanspruch jedes einzelnen Mitarbeiters genau zu berechnen. Der Arbeitgeber im folgenden Fall wollte das Problem mit einer großzügigen Regelung vereinfachen. Doch so geht es nicht (Bundesarbeitsgericht (BAG), 19.8.2025, 9 AZR 218/24).

**Das Urteil: 7-Tagewoche geht nicht**

Die Vorrinstanz, das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, gab dem Mitarbeiter noch recht: Der Arbeitgeber musste die neun Tage dem Urlaubskonto des Mitarbeiters gutschreiben. Das BAG zeigt mit seinem Urteil jedoch, dass das LAG von falschen Voraussetzungen ausging:

**LAG und BAG: Für gesetzliche Feiertage brauchen Ihre Mitarbeiter in der Regel keinen Urlaub zu nehmen**

Das gilt für Ihre Mitarbeiter jedenfalls dann, wenn in Ihrem Betrieb an gesetzlichen Feiertagen aufgrund des Beschäftigungsverbots nach § 9 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ohnehin nicht gearbeitet wird. Eine Ausnahme gilt für Mitarbeiter, die vor der Notfallsanitäter vom Beschäftigungsverbot an Feiertagen nach § 10 ArbZG ausgenommen sind. Diese Mitarbeiter müssen für solche Feiertage Urlaub nehmen, an denen sie frei haben wollen, obwohl sie zum Dienst eingeteilt sind.



# Nr. 15: Einseitig freigestellter Mitarbeiter muss nicht anderweitig arbeiten

BAG 12.02.2025 Az: 5 AZR 127/24

## Einseitige Freistellung mit Folgen

- Gekündigte Mitarbeiter dürften anderweitigen Verdienst grundsätzlich nicht böswillig unterlassen, § 615 Satz 2 BGB
- Im Falle einer einseitigen Freistellung aber muss der gekündigte Mitarbeiter in der Regel **nicht** schon vor Ende des regulären Beschäftigungsverhältnisses eine andere Arbeit aufnehmen
- Dem Arbeitgeber hätte es freigestanden, den Gekündigten selbst weiter zu beschäftigen

# Nr. 16: Zielvereinbarungen müssen frühzeitig festgelegt werden

Bundesarbeitsgericht, 19.02.2025, Az: 10 AZR 27/24

## Zielvereinbarungen - rechtzeitiges Handeln gefordert

- Ist eine variable Vergütung an die Erfüllung von Zielen geknüpft, so müssen die Mitarbeiter diese Ziele auch frühzeitig kennen
- Sofern eine nachträgliche Zielvorgabe ihre Motivations- und Anreizfunktion nicht mehr erfüllen kann, können Mitarbeiter ansonsten einen Anspruch auf Schadensersatz haben
- Eine schuldhafte Pflichtverletzung sah das BAG in der fehlenden Zielvorgabe seitens des Arbeitgebers. Außerdem fehlte die verbindliche Mitteilung der Unternehmensziele, nachdem bereits gut 75 % des damaligen Zielzeitraums verstrichen waren

# Nr. 17: Gewerkschaften haben keinen Anspruch auf E-Mail-Listen

Bundesarbeitsgericht, 28.01.2025, Az: 1 AZR 33/24

## **Gewerkschaften dürfen Mitarbeiter nicht per E-Mail anschreiben**

- Arbeitgeber müssen Gewerkschaften keine beruflichen E-Mail-Adressen ihrer Mitarbeiter zur Verfügung stellen
- Auch auf der Startseite im Intranet muss das Unternehmen keinen Link auf die Gewerkschafts-Website setzen
- Unternehmen haben die Rechte auf wirtschaftliche Betätigungs freiheit aus Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz (GG), das Hausrecht aus Art. 13 GG und die Eigentumsfreiheit aus 14 GG

# Nr.18: Digitale Gehaltsabrechnungen nur, wenn man im Betrieb drucken kann

BAG, 28.01.2025, Az: 9 AZR 487/24

## Papier-Gehaltsabrechnung ist keine Pflicht

- Arbeitgeber können Gehaltsabrechnungen auch digital über ein Mitarbeiterpostfach zur Verfügung stellen. Sie müssen keine Abrechnungen in Papierform mehr erstellen
- **Vorsicht!** Das gilt aber nur, wenn es im Betrieb einen Drucker gibt und die Mitarbeiter die Abrechnungen ausdrucken können
- Erst dann sind die Erfordernisse an die Abrechnung aus § 108 Abs. 1 Satz 1 der Gewerbeordnung (GewO) erfüllt.



# Nr. 19: Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben?

BAG, 30.01.2025, Az: 2 AZR 68/24

## Zugang nur unter bestimmten Voraussetzungen

- Per Einwurf-Einschreiben kann ein Schreiben wirksam zugestellt und dessen Zugang nachgewiesen werden, wenn auch der Auslieferungsbeleg vorgelegt wird
- Allein der Einlieferungsbeleg bei der Post und der Sendestatus genügen nach Ansicht des BAG nicht, um den Zugang zu belegen. Aus dem Einlieferungsbeleg ergibt sich nur, dass ein Schreiben zur Post gegeben wurde, nicht aber dessen Zugang
- Der Sendestatus kann den Zugang ebenfalls nicht nachweisen. Aus dem Sendungsstatus ergeben sich weder der Name des Zustellers noch die Uhrzeit, die Adresse oder zumindest der Zustellbezirk



# Nr. 20: Betriebsratswahl: In Matrixorganisationen können Führungskräfte manchmal mehrfach wählen!

BAG, 22.05.2025, Az: 7 ABR 28/24

## Mehrfahe Wahlberechtigung möglich

- Matrix-Organisationen sind besondere betriebliche Konstellationen, bei denen Mitarbeiter und Vorgesetzte für verschiedene Betriebe zusammenarbeiten.
- Ein Mitarbeiter, der mehreren Betrieben desselben Unternehmens angehört, hat bei der Wahl des Betriebsrats in sämtlichen dieser Betriebe das aktive Wahlrecht
- Das gilt auch für Führungskräfte in Unternehmen mit einer unternehmensinternen Matrix-Struktur, sofern es sich nicht um leitende Angestellte handelt



© metamorworks / Adobe Stock

# Fehlzeitenmanagement

Fehlzeitenkontrollen/Krankheit und Kontrollen

Fehlzeiten-Management



PERSONALWISSEN

# Fehlzeiten kontrollieren- betriebliche Analyse

## **Controlling ist Pflicht!**

- Bringen Sie Transparenz in die Arbeitsunfähigkeitszeiten Ihrer Mitarbeiter und sorgen Sie für ein laufendes Controlling
- Die zentralen Erfolgsfaktoren für Ihre Analyse der Arbeitsunfähigkeitszeiten sind:
  - eine konkrete Definition Ihrer Ziele dieser Analyse,
  - die gezielte Ursachenanalyse,
  - eine ganzheitliche Strategie zur Vermeidung von steigenden Arbeitsunfähigkeitszeiten,
  - die Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit,
  - das Thema Führung und Motivation und
  - eine laufende Zielkontrolle.

# Fehlzeiten/Mitarbeiterkontrollen

## Sensibles Vorgehen ist der beste Weg

- **Privatsphäre beachten** - in erster Linie geht es um das Persönlichkeitsrecht Ihres Mitarbeiters. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht Ihres Mitarbeiters ist im Grundgesetz geregelt. Es schützt ihn vor einer übermäßigen Kontrolle.
- **Einzelfall betrachten** - wichtig ist, dass Sie in jedem Einzelfall gesondert betrachten und zwischen Ihren schutzwürdigen Rechtsgütern als Arbeitgeber und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des betroffenen Mitarbeiters abwägen.
- **Angemessenheit prüfen** – auch eine Krankenkontrolle muss in einem angemessenen Verhältnis zum Überwachungszweck stehen. Das gebietet der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Das heißt konkret für Sie, dass unerlaubte Kontrollen, wie etwa dauerhafte, heimliche Videoaufnahmen, **nicht** eingesetzt werden dürfen.
- Dasselbe gilt für offensichtlich ungeeignete Kontrollmittel.

# Kontrollen mittels Hausbesuchs beim erkrankten Mitarbeiter

**Krankenbesuche sind erlaubt, aber oft nutzlos!**

- Häufig wird versucht, durch sogenannte Krankenkontrolleure Blaumachern auf die Schliche zu kommen. Diese Kontrollmaßnahme ist grundsätzlich zulässig.
- **Aber:** Hausbesuche und die Aussagen oder Wertungen der Krankenkontakteure haben nur einen geringen Beweiswert, da diesen Personen der medizinische Sachverstand fehlt
- Arbeitsunfähige erkrankte Mitarbeiter sind arbeitsvertraglich zu gesundheitsförderndem Verhalten verpflichtet. Auf keinen Fall dürfen daher Freizeitaktivitäten oder gar Arbeitstätigkeiten ausgeübt werden, die der Wiedergenesung im Wege stehen oder diese verzögern

# Kontrollen durch den Medizinischen Dienst (1)

## Kontrollen in Verdachtsfällen

- Bei gesetzlich krankenversicherten Mitarbeitern ist die Untersuchung durch den Medizinischen Dienst sinnvoll
- Es reichen für diese Untersuchung bereits einfache, allgemeine Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit. Solche Zweifel sind nach dem Gesetz insbesondere dann angebracht, wenn der Mitarbeiter
  - auffällig häufig oder auffällig häufig für kurze Dauer arbeitsunfähig ist oder
  - der Beginn der Arbeitsunfähigkeit oft auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Arbeitswoche fällt oder
  - die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt wurde, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über die Arbeitsunfähigkeit auffällig wurde

# Kontrollen durch den Medizinischen Dienst (2)

## Kontrollen in Verdachtsfällen

- Eine auffällige Häufigkeit wird bereits dann angenommen, wenn der betroffene Mitarbeiter im Vergleich zu den übrigen Arbeitnehmern Ihres Betriebs oder seiner Abteilung eine um 50 % erhöhte Krankheitsquote aufweist
- Als Ergebnis des Gutachtens teilt Ihnen die Krankenkasse mit, dass die Arbeitsunfähigkeit
  - nicht oder
  - für kürzere oder längere Zeit
  - oder wie vom Arzt attestiert besteht
- **Hinweis!** Die Diagnose der Erkrankung wird Ihnen nicht mitgeteilt

# Kontrollen durch den Medizinischen Dienst (3)

## Kontrollen in Verdachtsfällen

- Die Krankenkasse informiert Sie, wenn Ihr Mitarbeiter **nicht** zur Untersuchung durch den Medizinischen Dienst erschienen ist
- In diesem Fall können Sie die Lohnfortzahlung vorläufig verweigern, bis Ihr Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit beweist bzw. die Untersuchung vornehmen lässt
- Ergibt sich bei der Begutachtung des Medizinischen Dienstes, dass ein Arzt Arbeitsunfähigkeit attestierte hat, obwohl die medizinischen Voraussetzungen hierfür nicht vorlagen, können Sie Schadensersatz von dem Arzt verlangen
- Voraussetzung für den Schadensersatzanspruch ist allerdings, dass der Arzt vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

# Kontrollen durch Detektive

## Kontrollen nur in besonderen Verdachtsfällen

- In besonders schwerwiegenden Fällen ist auch denkbar, dass Sie zur Kontrolle eines arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiters einen Detektiv einsetzen.
- **Aber Vorsicht!** Das BAG hat der Überwachung von Mitarbeitern durch Detektive enge Grenzen gesetzt.
- Nur wenn ein Verdacht auf **Tatsachen beruht** und **konkret** ist, dürfen Sie als Arbeitgeber Detektive zur Kontrolle von Mitarbeitern einsetzen.
- Allein die Vorlage mehrerer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von verschiedenen Ärzten ist nach der Rechtsprechung ebenfalls **kein** ausreichend konkreter Verdacht. Sie müssen darüberhinausgehende Tatsachen vorliegen haben, aus denen er einen Zweifel ableiten kann.

# Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

**In diesen Beispiel-Fällen bestehen echte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit**

- Arbeitsunfähigkeit wurde rückwirkend für mehr als 3 Tage ausgestellt.
- Mitarbeiter ist der Aufforderung, sich vom Medizinischen Dienst der Krankenkassen untersuchen zu lassen, nicht nachgekommen
- Arbeitsunfähigkeit wurde vom Mitarbeiter angekündigt oder gar angedroht.
- Mitarbeiter hat seine Arbeitsunfähigkeit im Anschluss an einen Urlaub genommen, nachdem ihm ein längerer Urlaub verweigert wurde.
- Mitarbeiter ist wiederholt gemeinsam mit seinem Ehepartner nach Urlaubsende erkrankt haben, aus denen er einen Zweifel ableiten kann.
- Mitarbeiter unternimmt während der Arbeitsunfähigkeit längere oder beschwerliche Reisen
- Mitarbeiter geht während der Arbeitsunfähigkeit einer anstrengenden sportlichen Betätigung nach
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde vorgelegt, nachdem der Mitarbeiter seine Kündigung erhalten hat



**TIPP:**

Dazu gibt es auch eine Checkliste...

GRATIS Checkliste „Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit“  
+35 weitere Checklisten

## 12. Checkliste: Zweifel an Arbeitsunfähigkeit

Bei diesen Sachverhalten dürfen Sie an einer Arbeitsunfähigkeit zweifeln

### Checkliste: Sachverhalte

	Liegt vor?
Die Arbeitsunfähigkeit verlängert (zum wiederholten Mal) den Urlaub des Mitarbeiters.	<input type="checkbox"/>
Die Urlaubsverlängerung deckt sich mit dem ursprünglichen und von Ihnen abgelehnten Urlaubswunsch des Mitarbeiters.	<input type="checkbox"/>
Der Mitarbeiter hat Ihnen zunächst eine andere Erkrankung genannt, als ihm später attestiert wurde.	<input type="checkbox"/>
Die Krankschreibung gilt außergewöhnlich lange trotz eher harmloser Diagnose und/oder ohne Anordnung der Wiedervorstellung beim Arzt.	<input type="checkbox"/>
Es gibt Auffälligkeiten bei der Rückreise, z. B. Buchung der späteren Rückreise vor Urlaubsantritt oder vor der	<input type="checkbox"/>



# Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung/Urteile

**Urteil des BAG, 15.01.2025, 5 AZR 284/24**

## **Urteil 1: Zweifel an AU-Bescheinigung aus dem außereuropäischen Ausland.**

- Grundsätzlich ist der am Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht anzuzweifeln
- Es muss auch hier immer eine Gesamtwürdigung des Sachverhalts vorgenommen werden
- Zweifel bestehen, wenn sich der Mitarbeiter bereits in der Vergangenheit krank gemeldet hat
- Hatte der Mitarbeiter bereits einen Tag vor Ablauf des Reiseverbots die Rückreise angetreten, und diese schon kurz nach dem Arztbesuch im Ausland gebucht, spricht dieses Indiz auch für berechtigte Zweifel

# Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung/Urteile

**Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, 7.5.2024, Az. 5 Sa 98/23**

## Urteil 2: AU-Bescheinigung deckungsgleich mit Kündigungsfrist .

- Aufgrund des zeitlichen Zusammenfalls zwischen bescheinigter Arbeitsunfähigkeit sowie Beginn und Ende der Kündigungsfrist („passgenau“) hatte das Gericht ernsthafte Zweifel am Beweiswert der ärztlichen Bescheinigung
- Der Mitarbeiter habe es im konkreten Fall versäumt, konkrete Anhaltspunkte für eine bestehende Erkrankung darzulegen und notfalls zu beweisen
- Zweifel bestehen auch, weil der Mitarbeiter verordnete Medikamente nicht genommen habe und einen Termin beim Psychiater nicht wahrgenommen hatte

# Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung/Urteile

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 18.04. 2024, Az.: 6 Sa 416/23**

## Urteil 3: Auffällige Krankheitsintervalle.

- Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen war deshalb erschüttert, da die Bescheinigungen unter Verstoß gegen die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien (AU-RL) erstellt worden waren.
- Die Erst- wie auch die erste Folgebescheinigung waren ohne jeden persönlichen Kontakt erstellt worden, dass heißt, ohne dass ein persönlicher Kontakt zwischen Arzt und Mitarbeiterin erfolgt war
- Die zweite Folgebescheinigung für einen Zeitraum von mehr als zwei Wochen und verstieß damit ebenfalls gegen die AU-RL.

# Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

**Bestehen Zweifel, muss der Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit beweisen**

- Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat eine besondere Beweiskraft. Grundsätzlich müssen Sie davon ausgehen, dass der Arzt diesen früher, „gelben Schein“ immer begründet ausstellt. Trotzdem sind auch hier Zweifel zulässig
- Wenn ein Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit nur vortäuscht, brauchen Sie als Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung zu leisten.
- Sie können sofort die Entgeltfortzahlung einstellen. Das dürfen Sie so lange, bis der Mitarbeiter den Beweis erbracht hat, tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt gewesen zu sein.
- Außerdem wird ein solches Verhalten als Betrug gewertet. In der Regel ist dann eine fristlose außerordentliche Kündigung gerechtfertigt



## Exklusives Webinar-Angebot:

Ab sofort sind Änderungen im Arbeitsrecht kein Grund mehr zur Sorge für Sie dank...

1. ALLEN Präsentations-Folien,
2. den „magischen“ HR-Checklisten mit über 33 praktischen Checklisten,
3. dem Spezial-Report „Pausen-Überstunden-Arbeitszeit“
4. und Ihrer persönlichen Test-Ausgabe von „Personal aktuell“!

Jetzt GRATIS anfordern!



© penguiin / Adobe Stock

# Exkurs: Aufhebungsvertrag – Vorbereitung, Gesprächsführung, Strategie

## Die 3 zentralen Strategie-Fragen für einen Aufhebungsvertrag

- Das Einvernehmen für eine Trennung erst einmal zu erreichen, ist meist die wahre Kunst bei solchen Gesprächen. Die zentralen Fragen lauten hier:
  - „*Wie gehe ich richtig vor, um mich von dem Mitarbeiter zu trennen?*“
  - „*Wie sage ich es dem Mitarbeiter, damit er mitmacht und sich auf eine einvernehmliche Trennung einlässt?*“
  - „*Wie überzeuge ich den Mitarbeiter von einer einvernehmlichen Trennung?*“

# Exkurs: Aufhebungsvertrag – Vorbereitung

## Ihre persönliche Vorbereitung

- Zwei Faktoren spielen in der Praxis bei Aufhebungsvereinbarungen eine wichtige Rolle
  - *Ihre persönliche Überzeugungskunst, den Mitarbeiter zu einer einvernehmlichen Trennung zu bewegen sowie*
  - *die Frage, wie viel Druck Sie als Arbeitgeber ausüben dürfen, damit der Mitarbeiter die Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet.*

**Achtung!** Jedes Trennungsgespräch hat seinen eigenen Verlauf. Es gibt keine Standardregel für ein erfolgreiches Gespräch dieser Art. Denn die Mitarbeiter sind unterschiedlich und daher reagiert jeder individuell



# Exkurs: Aufhebungsvertrag – Vorbereitung

## Die optimale Vorbereitung ist ein „Muss“

- Legen Sie sich unbedingt Ihre Argumente für eine Trennung per Aufhebung gut zurecht.
- Stellen Sie sich die Frage, ob
  - Sie tatsächlich gute Argumente für eine Trennung haben,
  - Ihre Argumentation angreifbar ist und wie Sie dann ggf. darauf reagieren, wenn Ihr Mitarbeiter „dagegen hält“ und
  - wie hoch ggf. eine Abfindungsangebot Ihrerseits sein kann. Hierbei sollten Sie realistische Zahlen ermitteln und niemals irgendwelche „Traum-.Zahlen“ liefern

# Exkurs: Aufhebungsgespräch - Vorbereitung

## Vorbereitung der Teilnehmer

- Legen Sie die Gesprächspartner dieses Personalgesprächs fest. Die direkte Führungskraft sollte in jedem Fall dabei sein
- In besonders heiklen Fällen, etwa bei Führungskräften, kann es sinnvoll sein, dass dieses Gesprächs durch eine weitere Person Ihres Vertrauens begleitet wird.
- Auch der Ort des Gesprächs kann wichtig sein. Sorgen Sie für eine möglichst ruhige Atmosphäre und eine störungsfreie Umgebung
- Sagen Sie dem betroffenen Mitarbeiter rechtzeitig Bescheid, damit er auch einen zeitlichen Vorlauf hat. Über Inhalte des Gesprächs sollten Sie aber vorab nicht erzählen.



# Exkurs: Aufhebungsvereinbarung - Strategie

## Ihre Strategie bei der Gesprächsführung

- Die wichtigste Regel bei einem Gespräch über eine Aufhebungsvereinbarung ist: Sprechen Sie Ihre Trennungsabsicht klar, deutlich und unmissverständlich aus. Das sollten Sie gleich zu Beginn des Gesprächs zum Ausdruck bringen
- Sorgen Sie für eine gleichgestellte Verhandlungsebene. Behandeln Sie Ihren Mitarbeiter nicht von oben herab, sondern sprechen Sie ihn als gleichwertigen Verhandlungspartner an
- Machen Sie Ihrem Mitarbeiter eindeutig klar, dass es um die Verhandlung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht

# Exkurs: Aufhebungsvereinbarung – Fairness gefordert

## Faire Verhandlungen gefordert

- Das BAG verlangt die Einhaltung des Gebots des fairen Verhandelns im Rahmen von Aufhebungsvereinbarungen.
- Maßgeblich ist, ob die eine Seite den Vertragspartner in seiner **Entscheidungsfreiheit** in ungerechtfertigte Weise beeinflusst. Das ist beispielsweise der Fall, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird
- Solange Ihr Mitarbeiter die Chance hat, frei zu entscheiden, etwa durch ein klares „Nein“ zu dem Angebot zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist das Gebot des fairen Verhandelns **nicht** verletzt. Das gilt auch für ein Angebot, dass Sie dem Mitarbeiter unterbreiten mit der Maßgabe, dieses jetzt und sofort anzunehmen

# Exkurs: Aufhebungsvereinbarung Drohung mit Kündigung

## Kündigungsandrohung: Erlaubt oder verboten?

- Die Drohung mit einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung ist dann immer widerrechtlich, wenn Sie als verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durften
- Die Drohung mit einer Strafanzeige ist rechtmäßig, wenn sie nur dazu dient, den Täter zur Wiedergutmachung des Schadens zu veranlassen
- Aber auch hier ist darauf abzustellen, ob ein verständiger Arbeitgeber die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung gezogen hätte.

# Exkurs: Aufhebungsvertrag - Hinweispflichten

## Die Grenzen Ihrer Hinweispflichten

- Für Sie gibt es keine generelle Pflicht, Ihren Arbeitnehmer auf alle möglicherweise eintretenden Folgen eines Aufhebungsvertrags hinzuweisen.
- Ihrem Mitarbeiter steht es frei, ob er sich auf die Vertragsaufhebung einlässt oder nicht. Daher ist es in aller Regel auch allein seine Sache, sich über die mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags einhergehenden Konsequenzen zu informieren
- Keinerlei Hinweispflichten bestehen dann, wenn der Mitarbeiter bei den Verhandlungen anwaltlichen oder gewerkschaftlichen Rechtsrat zur Seite hat.

# Exkurs: Aufhebungsvertrag – schutzwürdiger Mitarbeiter

## Ausnahmesituation für Mitarbeiter

- Eine Ausnahmekonstellation besteht, wenn ein Mitarbeiter im konkreten Einzelfall besonders schutzwürdig erscheint. Hier müssen Sie Ihren Mitarbeiter auf drohende Nachteile hinweisen.
- Eine besondere Hinweispflicht des Arbeitgebers ist nach der Rechtsprechung beispielsweise anzunehmen, wenn
  - Ihrem Arbeitnehmer durch die Vertragsaufhebung ein erheblicher (insbesondere existenzbedrohender) Schaden droht,
  - Ihr Mitarbeiter diese schwerwiegenden Folgen offensichtlich nicht erkennt
  - und die Initiative für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Ihnen als Arbeitgeber ausgegangen ist



## Exklusives Webinar-Angebot:

Ab sofort sind Änderungen im Arbeitsrecht kein Grund mehr zur Sorge für Sie dank...

1. ALLEN Präsentations-Folien,
2. den „magischen“ HR-Checklisten mit über 33 praktischen Checklisten,
3. dem Spezial-Report „Pausen-Überstunden-Arbeitszeit“
4. und Ihrer persönlichen Test-Ausgabe von „Personal aktuell“!

Jetzt GRATIS anfordern!