



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT

TOP-THEMA

LOW PERFORMER

Als Arbeitgeber dürfen Sie den Einsatz Ihrer Mitarbeiter erwarten. Bleibt jedoch die Leistung einzelner Mitarbeiter weit hinter der ihrer Kollegen zurück, müssen Sie diese Defizite genau dokumentieren, um eine spätere Trennung darauf stützen zu können. Seite 6

BETRIEBSRATSWAHL

Arbeitgeber schmeißt amtierende Betriebsrätin zwar fristlos raus, muss ihr anschließend jedoch für Wahlwerbung wieder Zutritt zum Unternehmen gewähren Seite 3

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Sie brauchen keine Sozialauswahl mit „vergleichbaren“ Arbeitnehmern eines anderen Standorts durchführen, wenn Arbeitnehmer gar nicht dorthin versetzt werden kann Seite 4

BETRIEBSRAT

Freigestelltes Betriebsratsmitglied darf sich wie die übrigen Arbeitnehmer für die hypothetische Mehrarbeit von Arbeitspflicht bzw. Amtspflicht freistellen lassen Seite 8



„Low Performer: Wann & wie Sie richtig reagieren“

Liebe Leserin, lieber Leser,

um Ihren Betrieb wettbewerbsfähig zu halten, benötigen Sie leistungsfähige Mitarbeiter. Arbeitnehmer, die hingegen ständig unterdurchschnittliche Leistungen und kaum noch brauchbare Ergebnisse bei Ihnen abliefern, kosten auf Dauer nämlich nicht nur Ihr Geld. Der Frust der Kollegen, welche die Defizite ausgleichen müssen, ist ebenfalls garantiert. Schon seit vielen Jahren hat dieser Schlag von Mitarbeitern sogar einen besonderen Namen. Sie heißen jetzt Low Performer, also auf Deutsch: Schlechtleister. Solche Arbeitnehmer verursachen Störungen des Betriebsablaufs und vergiften das Betriebsklima; sind also für Ihr Unternehmen nicht tragbar.

Für Sie als Arbeitgeber höchste Zeit, einzuschreiten und frühzeitig die richtigen Maßnahmen zu ergreifen. Was aber auf den ersten Blick einfach klingt, erfordert jedoch mitunter einen längeren Prozess, der damit beginnt, dass Sie zunächst die Schlecht- oder Minderleistung genau identifizieren müssen. Wie Sie – bis hin zur Trennung wegen Leistungsmängeln – rechtssicher Schritt für Schritt vorgehen, zeige ich Ihnen deshalb im aktuellen Top-Thema ab **Seite 6**.

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

BETRIEBSRATSWAHL

- 3** Gekündigte Betriebsrätin darf weiterhin Wahlwerbung im Unternehmen betreiben!

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

- 4** Keine Versetzungsmöglichkeit, keine Sozialaushwahl erforderlich

BEFRISTUNG

- 5** Befristung über mehrere Jahre setzt auch eine dem Zweck entsprechende Beschäftigung voraus

SCHLECHT- & MINDERLEISTUNGEN

- 6–7** Ihre Maßnahmen gegen mangelhaft arbeitende oder bummelnde Arbeitnehmer im Betrieb

BETRIEBSRAT

- 8** Freigestelltes Betriebsratsmitglied darf sich wie normaler Arbeitnehmer von Arbeitspflicht freistellen lassen

LESERFRAGEN

- 9** „Betriebsratswahl: Als Arbeitgeber nicht zur Neutralität verpflichtet“
„25 % Zuschlag für Dauernachtdienst im Seniorenheim ausreichend“

ARBEITSUNFALL

- 10** Belastungsstörung nicht zwingend kausal auf Tätigkeit zurückzuführen: kein Arbeitsunfall

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; **Herstellungslieferung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim; 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.

Bildnachweis: Titelseite © Lazy_Bear – stock.adobe.com

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Gekündigte Betriebsrätin darf weiterhin Wahlwerbung im Unternehmen betreiben!

Alle 4 Jahre grüßt das Murmeltier: Im kommenden Jahr vom 01.03. bis 31.05. finden mal wieder die regulären Betriebsratswahlen statt. Die Machtkämpfe beginnen jedoch oftmals schon eine ganze Weile vorher. Im nachfolgenden Fall warf der Arbeitgeber eine unliebsame Betriebsrätin raus, muss ihr nun jedoch trotzdem Zutritt zum Betrieb gewähren.

Der Fall:

Ein weltweit tätiger Elektro- und Energietechnikhersteller kündigte das Arbeitsverhältnis einer Betriebsrätin nach erteilter Zustimmung des Betriebsrats fristlos. Hiergegen erhob die Betriebsrätin Kündigungsschutzklage. Das Verfahren dauert noch an. Zusätzlich wurde ihr auch ein Hausverbot erteilt, gegen welches sie separat in einem Eilverfahren vorgeht. Sie beantragte, auch schon vor Entscheidung über die Kündigung den Betrieb bis zur Betriebsratswahl im März 2026 wieder betreten zu dürfen und Zugang zum E-Mail-Server sowie zu elektronischen Kommunikationsplattformen zu erhalten. Der Arbeitgeber wollte das jedoch mit aller Macht verhindern.

Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Nürnberg gab nun jedoch der Betriebsrätin Recht! Der Arbeitgeber müsse dieser den Zugang zum Werksgelände bis einschließlich 05.03.2026 jeweils werktags in der Zeit zwischen 11 und 14 Uhr gewähren.

Mitarbeiter, die zwar gekündigt wurden, aber Kündigungsschutzklage erhoben haben, seien auch weiterhin zum Betriebsrat wählbar. Um auch solchen Wahlbewerbern die Wahlwerbung zu ermöglichen, sei es notwendig, den zeitweisen Zugang zum Betrieb zu erhalten.

Ein Zugang auch zum betrieblichen E-Mail-Server und zur betrieblichen elektronischen Kommunikationsplattform sei in dieser Konstellation für die Wahlwerbung jedoch nicht erforderlich und gehe hier zu weit (ArbG Nürnberg, Urteil vom 15.01.2026, Az. 9 BVGa 3/26).

Meine Empfehlung!

Betriebsrat darf nur werden, wer sich auch zur Wahl aufstellen darf, also das sog. passive Wahlrecht besitzt. Nach § 8 Abs. 1 BetrVG ist nur wählbar,

1. wer aktiv wahlberechtigt (alle Arbeitnehmer über 16 Jahre) und mindestens 18 Jahre alt ist,
2. 6 Monate dem Betrieb, Unternehmen oder Konzern angehört
3. und nicht infolge einer gerichtlichen Verurteilung die Wählbarkeit oder die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden, verloren hat.

Wie das dargestellte Urteil zeigt, kann auch gekündigten Mitarbeitern weiterhin das passive Wahlrecht zustehen, nämlich dann, wenn der betroffene Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat. Das passive Wahlrecht besteht dann so lange fort, bis das Arbeitsgericht rechtskräftig über die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung entschieden hat.

ACHTUNG

Im Gegensatz zur Wahlberechtigung (Berechtigung, seine Stimme abzugeben) kommt es bei der Wählbarkeit nicht darauf an, ob der gekündigte Mitarbeiter weiterbeschäftigt wird. Wahlberechtigung und Wählbarkeit können also auseinanderfallen.

Mit der Fortgeltung des passiven Wahlrechts soll gewährleistet werden, dass der Arbeitgeber die Kandidatur eines unliebsamen Kandidaten nicht durch den Ausspruch einer Kündigung verhindern kann.

ACHTUNG

Einem gekündigten Arbeitnehmer, der sich zur Wahl des Betriebsrats stellt, müssen Sie als Arbeitgeber trotzdem Zutritt zum Betrieb gewähren, damit dieser die Möglichkeit hat, mit den wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebs in Kontakt zu treten.

Gekündigter wird gewählt: Wie geht es weiter?

Wurde ein gekündigter Arbeitnehmer zum Mitglied des Betriebsrats gewählt, ist er bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts über die Wirksamkeit der Kündigung an der Ausübung des Betriebsratsamts gehindert. In dieser Zeit wird er durch ein Ersatzmitglied vertreten. Berücksichtigen Sie, dass folgende Personen in diesem Zusammenhang besonderen Kündigungsschutz genießen:

- Betriebsratsmitglieder während ihrer Amtszeit und ein Jahr lang danach,
- Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber,
- Ersatzmitglieder des Betriebsrats während der gesamten Vertretungszeit,
- Ersatzmitglieder, die in der Vertretungszeit tatsächlich Aufgaben eines Betriebsratsmitglieds übernommen haben, auch bis zu ein Jahr nach Ende der Vertretung.

Keine Versetzungsmöglichkeit, keine Sozialauswahl

Eine betriebsbedingte Kündigung kommt insbesondere in Betracht, wenn der Arbeitnehmer im Zuge eines Betriebsübergangs dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber gem. § 613a Abs. 6 BGB widerspricht und beim Betriebsveräußerer so- dann keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht.

Der Fall:

Ein Arbeitgeber beschäftigte mehrere Mitarbeiter in seinem Dienstleistungsunternehmen der Transport- und Logistikbranche. Neben dem Hauptstandort, an dem Arbeitnehmer in den Bereichen Kundencenter und Verwaltung beschäftigt werden, unterhielt der Arbeitgeber auch mehrere sog. Agenturstandorte.

Ein Mitarbeiter war bei dem Arbeitgeber seit dem 01.07.1991 als kaufmännischer Mitarbeiter angestellt. Er war an einem Agenturstandort tätig. Im Arbeitsvertrag hieß es u. a.: „Herr F wird ab 01.07.91 im Betrieb des Arbeitgebers in: Kombi Kö als kfm.-Mitarbeiter eingestellt. Im Bedarfsfall kann Herr F in W, N und B eingesetzt werden; auch eine andere seinen Kenntnissen entsprechende Tätigkeit im gleichen Betriebe zugewiesen werden.“

Zum 01.01.2025 fand ein Betriebsübergang des Agenturstandorts auf ein anderes Unternehmen im Konzernverbund statt, welchem der Mitarbeiter jedoch widersprach. Daraufhin holte der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zur betriebsbedingten Kündigung ein. Im Schreiben teilte der Arbeitgeber mit, dass der Arbeitsplatz nach dem Betriebsübergang dauerhaft weggefallen sei. Eine Sozialauswahl sei nicht erforderlich, weil es keine mit dem Mitarbeiter vergleichbaren Mitarbeiter im Unternehmen gäbe. Der Betriebsrat stimmte zu.

Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung. Es hätte eine Sozialauswahl durchgeführt werden müssen, weil am Hauptstandort mit ihm vergleichbare Arbeitnehmer existieren würden.

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln sah es anders und wies die Klage ab. Die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters in dem Betrieb entgegenstehen, gem. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG sozial gerechtfertigt. Nachdem der Agenturstandort von dem neuen Unternehmen übernommen wurde, sei die Beschäftigungsmöglichkeit für den Mitarbeiter auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nach seinem Widerspruch gegen den (Teil-)Betriebsübergang entfallen.

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf freien und geeigneten Arbeitsplätzen seien nicht ersichtlich gewesen. Solche habe der Mitarbeiter nicht substantiiert benannt.

Zudem habe auch eine Sozialauswahl nicht durchgeführt werden müssen, weil es mit Blick auf die Mitarbeiter am Hauptstandort an der notwendigen Vergleichbarkeit fehle. Der Mitarbeiter hätte nämlich auf Grund seines Arbeitsvertrags nicht einseitig durch den Arbeitgeber an den Hauptstandort versetzt werden können. Eine Versetzung sei lediglich nach W, N oder B möglich gewesen (LAG Köln, Urteil vom 05.11.2025, Az. 4 SLa 308/25).

Meine Empfehlung!

Eine wirksame betriebsbedingte Kündigung setzt oftmals auch eine sogenannte Sozialauswahl voraus. Hierbei werden sämtliche vergleichbaren Arbeitnehmer in buchstäblich einen Topf geworfen und nach gewissen sozialen Kriterien miteinander verglichen. Im Ergebnis gilt nicht das Motto „Du bist der Schwächste, du fliegst!“, sondern vielmehr „Der Schwächste bleibt.“ Möchten Sie eine von mehreren Unternehmensfilialen vollständig schließen, können Sie bei den damit verbundenen betriebsbedingten Kündigungen auf die unternehmensübergreifende Sozialauswahl verzichten, wenn eine der beiden Voraussetzungen erfüllt ist:

- Keine Auswahl im eigenständigen Betrieb

Eine Filiale stellt einen eigenständigen Betrieb dar, wenn sie als eigenständige organisatorische Einheit einen arbeitstechnischen Zweck verfolgt. Entscheidend ist, dass die Arbeitgeberfunktion durch den Filialleiter vor Ort und nicht durch eine Zentrale vorgenommen wird.

- Keine Sozialauswahl ohne vergleichbare Arbeitnehmer

Arbeitnehmer verschiedener Filialen sind dann nicht vergleichbar, wenn Sie die Mitarbeiter im Rahmen Ihres Direktionsrechts nicht einseitig auf einen Arbeitsplatz in einer anderen Filiale umsetzen oder versetzen können (fehlende Versetzbarkeit).

TIPP

Vergleichbar sind diejenigen Arbeitnehmer, die kraft Weisungsrechts mit den anderen Aufgaben beschäftigt werden können. Eine wechselseitige Austauschbarkeit ist nicht erforderlich. Kann ein Arbeitnehmer aber nach seinem Arbeitsvertrag nur innerhalb eines bestimmten Arbeitsbereichs versetzt werden, ist die Sozialauswahl nicht auf Arbeitnehmer anderer Arbeitsbereiche zu erstrecken. An einer Vergleichbarkeit fehlt es deshalb, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht einseitig auf den anderen Arbeitsplatz um- oder versetzen kann.

Befristung über mehrere Jahre setzt auch eine dem Zweck entsprechende Beschäftigung voraus

Neben dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sehen auch weitere Gesetze Befristungsmöglichkeiten mit Blick auf Arbeitsverträge vor. U.a. im Altersteilzeitgesetz, im Berufsbildungsgesetz, im Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz sowie im Wissenschaftszeitvertragsgesetz finden sich solche speziellen Regelungen. Im nachfolgenden Fall waren jedoch die Voraussetzungen nicht erfüllt.

Der Fall:

Ein Arbeitgeber beschäftigte seit dem 04.05.2015 einen Arzt durchweg im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) mit den Aufgaben eines wissenschaftlichen Mitarbeiters. Die Befristung erfolgte gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG für die Beschäftigung im Rahmen der befristeten Forschungsstudie mit dem Thema „H.“ Studie zu Erforschung der Langzeitfolgen von COVID19. Die letzte Befristung erfolgte vom 01.01.2025 bis zum 31.07.2025.

Der Mitarbeiter wurde überwiegend mit Aufgaben in der Patientenversorgung betraut. Bis April 2023 war er in den Gebieten Station und Endoskopie eingesetzt. Seit April 2023 war er hauptsächlich in der gastroonkologischen Ambulanz in der Interdisziplinären Ambulanz für Chemotherapie (IAC) tätig. Hier führte er weitgehend selbstständig eine Sprechstunde für gastroonkologische Patienten durch. Ein Bezug der Sprechstunden zu der Forschungsstudie „H.“ bestand nicht.

Mit der Tätigkeit in der Patientenversorgung war der Mitarbeiter grundsätzlich an den Wochentagen Montag bis Mittwoch und Freitag ganztätig beschäftigt. Donnerstags nahm er verwaltungsbezogene Aufgaben im Rahmen seiner IAC-Ambulanztätigkeit wahr, etwa für Dokumentationen, Antragstellungen oder das sog. Tumorboard. An Donnerstagen war er zwischendurch für das Projekt der „H.“-Studie tätig. In diesem Zusammenhang untersuchte er jeweils zwei bis vier Patienten wöchentlich. Diese Untersuchungen nahmen ca. 40 bis 50% der Arbeitszeit des Donnerstages in Anspruch.

Der Mitarbeiter klagte auf Entfristung. Die Befristungsabrede sei unwirksam, weil ein Sachgrund des § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG nicht vorgelegen habe.

Der Arbeitgeber habe dem Vortrag des Arbeitnehmers nicht widersprochen, nach dem er nur für etwa einen halben Tag pro Woche mit Aufgaben im Zusammenhang mit der „H.“ eingesetzt worden wäre. Demnach habe der Arbeitnehmer während der gesamten Laufzeit des Vertrags höchstens 10% der wöchentlichen Arbeitszeit zweckentsprechend gearbeitet. Irrelevant sei der Vortrag des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer die anderen Tätigkeiten auch deshalb ausgeübt habe, um andere ärztliche Kollegen für Tätigkeiten im Rahmen der „H.“ Studie von ihren klinischen Verpflichtungen freistellen zu können. Eine solch mittelbarer Einsatz reiche für die Befristung nach dem WissZeitVG nicht aus. Es komme vielmehr auf den individuellen Einsatz des betreffenden Arbeitnehmers an.

Es sei davon auszugehen, dass bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine falsche Prognose zum konkreten Einsatz des Mitarbeiters getroffen wurde. Das Arbeitsverhältnis gelte damit als auf unbestimmte Zeit geschlossen (ArbG Düsseldorf vom 10.11.2025, Az. 6 Ca 4118/25).

Meine Empfehlung!

Nach § 2 WissZeitVG ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen bestimmter Personen auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Diese kann somit mehrere Jahre umfassen. Nach Auffassung der Rechtsprechung ist jedoch erforderlich, dass der Mitarbeiter sich zu mehr als 50 % der Arbeitszeit dem Projekt widmet. Erst dann läge eine überwiegend zweckentsprechende Beschäftigung vor.

Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf gab ihm Recht! Das Arbeitsverhältnis der Parteien sei nicht auf Grund der Befristungsabrede zum 31.07.2025 beendet worden. Die Befristungsabrede sei nämlich unwirksam, weil der Arbeitnehmer nicht überwiegend zweckentsprechend eingesetzt wurde.

ACHTUNG

Für die Wirksamkeit der Befristung kommt es immer auf die Umstände bei Vertragsschluss an! Zu diesem Zeitpunkt muss eine sogenannte Prognose des Arbeitgebers ergeben haben, dass die Voraussetzungen der Befristung vorliegen. War diese Prognose aus Sicht einer objektiven Person gerechtfertigt, kommt es nicht mehr darauf an, wenn diese sich später als falsch erweist.

Low-Performer: Wie Sie gegen Schlecht- und Minderleistungen im Betrieb rechtssicher vorgehen können

Eine „Gattung“ von Arbeitnehmern, die wohl niemals ausstirbt: Mitarbeiter, die einfach schlecht arbeiten, langsam sind und spürbar motivationslos ihre Zeit am Arbeitsplatz absitzen. Solche Schlechtleister wirken sich negativ auf die Kollegen und Ihren ganzen Betrieb aus. Wie Sie dies ändern und die „Schlusslichter“ aufspüren können, erfahren Sie hier.

Von „Low Performern“ spricht man typischerweise bei Mitarbeitern, bei denen

- die Menge der geleisteten Arbeit unzureichend ist, etwa weil sie Vorgabezeiten nicht einhalten oder bei der Arbeit bummeln (= Minderleistung),
- die geleistete Arbeit qualitativ mangelhaft ist, etwa weil sie zu viel Ausschuss produzieren oder z. B. als Servicekraft mit Ihren Kunden unfreundlich umgehen (= Schlechtleistung).

Überblick: Ihre Reaktionsmöglichkeiten

Auch wenn es naheliegend erscheint: Eine Lohnkürzung wegen mangelhafter Arbeitsleistung ist grundsätzlich nicht zulässig. Etwas anderes gilt nur, wenn im Arbeitsvertrag geregelt ist, dass der Lohn leistungsbezogen gezahlt wird (sog. Akkordlohn). Können Sie dauerhafte und erhebliche Leistungsdefizite eines Mitarbeiters nachweisen, kommen aber folgende arbeitsrechtliche Maßnahmen in Betracht:

1. Personalgespräch,
2. Abmahnung,
3. verhaltensbedingte Kündigung (Ihr Mitarbeiter will nicht besser arbeiten),
4. personenbedingte Kündigung (Ihr Mitarbeiter kann nicht besser arbeiten).

Um sich erfolgreich von leistungsschwachen Mitarbeitern zu trennen, sollten Sie in folgenden 5 Schritten vorgehen.

1. Schritt: Schlechtleistung konkretisieren

Als Arbeitgeber dürfen Sie berechtigterweise erwarten, dass der Arbeitnehmer subjektiv sein Leistungsvermögen ausschöpft und die Leistung gewissen Mindestanforderungen genügt. Sie sollte wenigstens von „mittlerer Art und Güte“ sein (§ 243 BGB). Erbringt Ihr Mitarbeiter seine Arbeitsleistung nicht

- nach den von Ihnen im Rahmen Ihres Direktionsrechts vorgegebenen Arbeitsinhalten oder
- nach seinem persönlichen Leistungsvermögen (sog. „individuelle Normalleistung“) liegt eine Vertragsstörung vor.

Vor Gericht zählen nur Fakten, Fakten, Fakten

Für die Feststellung, ob Ihr Mitarbeiter unter der Norm (= Soll-Leistung) liegt, kommt es darauf an, welche Leistung allgemein von einem vergleichbaren Mitarbeiter erwartet wer-

den darf. Maßstab hierfür ist die Durchschnittsleistung eines „Normal-Mitarbeiters“. Doch pauschale Aussagen, etwa, dass der Mitarbeiter hinter der Leistung vergleichbarer Kollegen oder unter dem Durchschnitt liegt, begründen noch keine kündigungsrelevante Schlechtleistung!

Vielmehr müssen Sie mit Fakten belegen, dass und wie weit Ihr Mitarbeiter mit seiner Leistung unter der Norm liegt. Eine solche Schlechtleistung können Sie mit nachfolgendem Soll-Ist-Vergleich feststellen und gerichtsfest dokumentieren:

So dokumentieren Sie richtig



Name des Arbeitnehmers: ...

1. Soll: ... <<Notieren Sie konkret und detailliert die zu erwartende Arbeitsleistung eines durchschnittlichen vergleichbaren Mitarbeiters und die üblicherweise auftretende Fehlerquote.>>

2. Ist: ... <<Beschreiben Sie konkret und detailliert, an welchen Tagen und in welchem Umfang die Leistungen und Fehlerquoten des betreffenden Mitarbeiters hiervon abgewichen sind.>>

3. Folgen: ... <<Legen Sie die Folgen dar, die durch die Ist-Soll-Abweichung verursacht worden sind (z. B. konkrete Ablaufstörungen wie Verzögerungen, Nachbearbeitungen oder Kundenbeschwerden).>>

4. Verschulden des Mitarbeiters: ... <<Legen Sie dar, dass der Mitarbeiter auch individuell besser arbeiten könnte, dies jedoch nicht will.>>

Zu diesem 4. Punkt geben Ihnen die Arbeitsgerichte eine Beweiserleichterung an die Hand. Im Streit um eine verhaltensbedingte Kündigung genügt es, wenn Sie mit Zahlen belegen können,

- was die betriebliche Durchschnittsleistung ist (Soll) und
- inwieweit der Arbeitnehmer hinter dieser zurückbleibt (Ist).

Danach ist es Sache des Mitarbeiters darzulegen, dass er die Minderleistung nicht schuldhaft verursacht hat. In Betracht käme dann nur eine – wesentlich schwieriger zu begründende – personenbedingte Kündigung.

Nicht jeder Leistungsrückstand ist erheblich!

Allein der Umstand, dass ein Mitarbeiter schlechter als der Durchschnitt arbeitet, kann eine Kündigung nicht rechtfertigen. Vielmehr müssen Sie nachweisen, dass die Leistung auf Dauer und nicht nur unerheblich unter der Normleistung liegt bzw. eine nicht mehr zu tolerierende Fehlerquote vorliegt. Dabei gehen die Arbeitsgerichte davon aus, dass Sie als Arbeitgeber das Unterschreiten der Durchschnittsleistung um ein Drittel grundsätzlich hinnehmen müssen.

Das bedeutet: Regelmäßig können Sie erst bei einer Unterschreitung von mindestens 40 bis 50% der betriebsüblichen Arbeitsleistung bzw. Abweichung von der im Betrieb üblichen Fehlerquote von einer erheblichen Schlechtleistung ausgehen.

TIPP



Vor Gericht genügt es zunächst, wenn Sie darlegen, dass die Leistungen des Arbeitnehmers über einen längeren Zeitraum den Durchschnitt um 40 bis 50% unterschritten haben. Anschließend ist es Sache des Arbeitnehmers, hierauf zu entgegnen. Er kann das Zahlenwerk und seine Aussagefähigkeit im Einzelnen bestreiten und/oder darlegen, warum er mit seiner deutlich unterdurchschnittlichen Leistung dennoch seine persönliche Leistungsfähigkeit ausschöpft.

2. Schritt: Führen Sie ein Personalgespräch

Wenn Sie Leistungsdefizite bei Ihrem Arbeitnehmer festgestellt haben, sollten Sie immer zeitnah ein Mitarbeitergespräch führen. Versuchen Sie, ihn zunächst wieder zu den guten Leistungen, die er früher erbracht hat, zu motivieren. Ist nicht klar, warum Ihr Mitarbeiter keine zufriedenstellende Leistung mehr erbringt, sollten Sie außerdem versuchen, die Ursachen des Leistungsmangels herauszufinden, insbesondere ob dieser auf fehlendem Leistungswillen beruht. Dies spielt nämlich für Ihr weiteres Vorgehen und die Art der auszusprechenden Kündigung eine wichtige Rolle:

1. Könnte Ihr Mitarbeiter die vertragsgemäße Leistung erbringen, wenn er nur wollte, liegen verhaltensbedingte Gründe für die Schlechtleistung vor.
2. Ist dem Mitarbeiter eine Leistungssteigerung aus körperlichen oder sonstigen persönlichen Gründen nicht möglich (frei nach dem Motto: „Der Geist ist willig, doch das Fleisch ist schwach“), kommt eine personenbedingte Kündigung in Betracht.

3. Schritt: Keine Besserung = Abmahnung

Ändert sich an der Minder- oder Schlechtleistung nichts und sind weitere Mitarbeitergespräche nicht Erfolg versprechend, sollten Sie eine Abmahnung aussprechen. Legen Sie detailliert

und nachvollziehbar dar, welche Leistungen der Mitarbeiter hätte erbringen müssen. Stellen Sie dem gegenüber, welche Leistungen er tatsächlich erbracht bzw. nicht erbracht hat.

ACHTUNG



Bedenken Sie: Auch wenn dem Mitarbeiter der erforderliche Leistungswille fehlt, verlangen die Arbeitsgerichte in aller Regel den vorherigen Ausspruch einer Abmahnung. Andernfalls ist Ihre verhaltensbedingte Kündigung unwirksam. Eine personenbedingte Kündigung setzt zwar keine Abmahnung voraus. Ist aber nicht klar, auf welchen Gründen die Minder- oder Schlechtleistung beruht, gilt: Im Zweifel zuerst abmahnen.

Muster: Abmahnung bei Leistungsmängeln

Abmahnung



Sehr geehrte/r Frau/ Herr...

Ihre Arbeitsleistung bleibt seit ... um mehr als ... % hinter der durchschnittlichen Leistung vergleichbarer Arbeitnehmer zurück. <<Darstellung des Soll-Ist-Vergleichs>>

Mit diesem Verhalten haben Sie gegen Ihre arbeitsvertragliche Leistungspflicht verstoßen. Wir fordern Sie daher auf, zukünftig bei Ihrer Tätigkeit Ihre individuelle Leistungsfähigkeit unter angemessener Anstrengung Ihrer körperlichen und geistigen Kräfte auszuschöpfen. Zugleich weisen wir Sie darauf hin, dass Sie im Wiederholungsfall mit einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen müssen.

4. Schritt: Beschäftigungsalternativen prüfen

Bevor Sie eine Kündigung aussprechen, müssen Sie außerdem noch prüfen, ob Sie den Mitarbeiter auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen können. Können hierdurch Leistungsdefizite abgestellt werden, scheidet eine Kündigung aus. Vor allem vor einer personenbedingten Kündigung müssen Sie immer im Auge behalten, ob nicht eine Versetzung auf einen leistungsgerechten Arbeitsplatz in Frage kommt.

5. Schritt: Jetzt kommt die Kündigung

Werden die Leistungen Ihres Mitarbeiters trotz erfolgloser Abmahnung(en) nicht besser und gibt es auch keine Beschäftigungsalternative, dürfen Sie eine ordentliche Kündigung aussprechen. Verzichten Sie dabei auf die Angabe des Kündigungsgrunds und legen Sie sich in Ihrem Kündigungsschreiben insbesondere nicht fest, ob Sie aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen kündigen. So halten Sie sich für einen etwaigen Kündigungsschutzprozess alle Möglichkeiten offen. Die Angabe des Kündigungsgrunds ist nämlich keine Wirksamkeitsvoraussetzung für Ihre Kündigung.



Freigestelltes Betriebsratsmitglied darf sich wie normaler Arbeitnehmer von Arbeitspflicht freistellen lassen

Naturgemäß sind Sie als Arbeitgeber über die Freistellung von Mitarbeitern zur ausschließlichen Betriebsratsarbeit nicht begeistert und stellen sich die Frage, warum Sie Mitarbeiter fürs „Nichtstun“ auch noch bezahlen müssen. Im nachfolgenden Fall beehrte das freigestellte Betriebsratsmitglied nun auch noch die komplette Freistellung von der Betriebsratsarbeit aufgrund eines Zeitkontos, welches sich ohne eigenes Zutun füllte. Dass eine vermeintliche Begünstigung plötzlich in eine Benachteiligung umschlagen kann, sehen Sie selbst.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war im Betrieb des Arbeitgebers ein vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied. Alle Mitarbeiter des Betriebs konnten sich entscheiden, zum Ausgleich von Mehrarbeit eine Gutschrift auf einem Zeitkonto zu erhalten. Entnahmen von dem Zeitkonto durften durch eine bezahlte Freistellung von der Arbeit erfolgen.

Das freigestellte Betriebsratsmitglied erhielt ebenfalls Zeitgutschriften für eine hypothetische Mehrarbeit. Diese wurden anhand der durchschnittlichen monatlichen Mehrarbeit der Arbeitnehmer seiner Beschäftigungsgruppe bestimmt. Über diesen Weg hatte er insgesamt über 170 Stunden auf seinem Zeitkonto angesammelt.

Als das Betriebsratsmitglied irgendwann einen Antrag stellte, das Zeitguthaben verwenden zu dürfen und dafür 4 Wochen bezahlt freigestellt zu werden, lehnte der Arbeitgeber ab. Er war der Auffassung, dass das Betriebsratsmitglied ohnehin bereits von der Arbeitspflicht freigestellt sei. Die Entnahme von Zeitguthaben des Langzeitkontos könne entweder nach Beendigung des Betriebsratsmandats oder zum Ende der beruflichen Tätigkeit erfolgen. Außerdem sei eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern eine gegen § 78 S. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verstoßende Bevorzugung.

Nachdem das Arbeitsgericht dem Betriebsratsmitglied im Wege der einstweiligen Verfügung gestattete, das Zeitguthaben zu nehmen, verweigerte der Arbeitgeber die Bezahlung. Der Arbeitnehmer klagte.

Das Urteil:

Zu Recht, wie das Landesarbeitsgericht (LAG) befand. Dem Arbeitnehmer und freigestellten Betriebsratsmitglied sei die bezahlte Freistellung zu gewähren. Alles andere sei eine unzulässige Benachteiligung im Sinne des § 78 S. 2. BetrVG.

Die Vergütungsfortzahlungspflicht für vollständig freigestellte Betriebsratsmitglieder umfasse auch die Vergütung von Mehrarbeit, die das Betriebsratsmitglied voraussichtlich geleistet hätte, wäre es nicht für Betriebsratsarbeiten freigestellt. Eine gegen § 78 S. 2 BetrVG verstoßende Bevorzugung liege hierin nicht.

Auch wenn ein Betriebsratsmitglied bereits von der Arbeitspflicht freigestellt ist, könne eine Freistellung zum Mehrarbeitsausgleich bewilligt werden. Das Betriebsratsmitglied werde dann statt von seiner Arbeitspflicht von der betriebsverfassungsrechtlichen Amtstätigkeit freigestellt (LAG Niedersachsen, Urteil vom 27.10.2025, Az. 7 TaBV 29/25).

Meine Empfehlung!

Die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder ist von der jeweiligen Betriebsgröße abhängig. Im Einzelnen gelten folgende gesetzliche Freistellungsregeln:

Anzahl der Arbeitnehmer	Zahl freizustellender Betriebsratsmitglieder
200 - 500	1 Mitglied
501 - 900	2 Mitglieder
901 - 1.500	3 Mitglieder
1.501 - 2.000	4 Mitglieder
2.001 - 3.000	5 Mitglieder

ACHTUNG

Die freigestellten Betriebsratsmitglieder sind natürlich weiterzubezahlen. Wie das läuft, steht in § 37 Abs. 4 BetrVG. Danach darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.

Auch wenn manch ein Arbeitgeber das (ob begründet oder nicht) anders sieht: Betriebsräte haben aufgrund ihrer Freistellung keine Freizeit, sondern Amtspflichten zu erfüllen. Von diesen können sie, wie jeder andere Arbeitnehmer auch, freigestellt werden.

Genau das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) auch bereits mit Blick auf die Urlaubsgewährung entschieden: Von der beruflichen Tätigkeit freigestellte Betriebsratsmitglieder sind verpflichtet, sich während der betriebsüblichen Arbeitszeit der Erfüllung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben zu widmen. Für sie gelten die Urlaubsregelungen, die anzuwenden wären, wenn sie nicht freigestellt wären (BAG, Urteil vom 20.08.2002, Az. 9 AZR 261/01).

„Betriebsratswahl: Als Arbeitgeber sind Sie nicht zur Neutralität verpflichtet“

FRAGE



Hallo Herr Prof. Boemke,

wir betreiben ein Seniorenheim. Mit Blick auf unsere diesjährige Betriebsratswahl hat unser Personalleiter auf einer Versammlung (mit unserer Zustimmung) dazu aufgerufen, bei der nächsten Wahl eine gescheite Wahlliste aufzustellen und die bisherige Betriebsratsvorsitzende zu verhindern. Ob unser Wunsch in Erfüllung gehen wird, werden wir sehen.

Die derzeitige Betriebsratsvorsitzende jedenfalls will das nicht hinnehmen und droht bereits jetzt damit, dass sie mit zwei anderen Arbeitnehmern gegen das Wahlergebnis mittels einer Wahlanfechtung vorgehen werde, würde sie abgewählt werden.

Könnte der Aufruf des Personalleiters als unzulässige Wahlbeeinflussung gewertet werden?

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

für Betriebsratswahlen gilt ein besonderer Wahlschutz. Danach dürfen Wahlen weder behindert noch beeinflusst werden. Eine Meinungsäußerung des Arbeitgebers oder Personalleiters ist dabei im Regelfall noch keine Beeinflussung. Eine solche liegt erst vor, wenn durch Androhung von Nachteilen oder das Versprechen von Vorteilen Einfluss auf die Wahl genommen werden soll. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte in einem ganz ähnlich gelagerten Fall klar, dass weder der Arbeitgeber noch der Personalleiter als leitender Angestellter im Zuge einer Betriebsratswahl zur Neutralität verpflichtet seien (BAG, Beschluss vom 25.10.2017, Az. 7 ABR 10/16). Arbeitgeber dürften kritische Äußerungen über den Betriebsrat äußern und für bestimmte Kandidatenlisten werben, solange dies nicht durch Drohungen oder Versprechen von Vorteilen (§ 20 Abs. 2 BetrVG) geschieht. Damit sind reine Wahlempfehlungen grundsätzlich zulässig.

„25% Zuschlag für Dauernachtdienst im Seniorenheim ausreichend“

FRAGE



Zudem haben wir noch eine weitere Frage: Eine Arbeitnehmerin von uns leistet jährlich 172 Nachtschichten. Hierfür bekam sie bisher einen pauschalen Zuschlag von 157,50 Euro mtl. Dies entspricht 13%. Nunmehr verlangt sie vor Gericht einen Nachtzuschlag in Höhe von 30% ihres Bruttomonatsgehalts. Wir sehen das etwas anders. Zwar seien hier mehr als 13% fällig, aber ganz sicher keine 30%. Eine Betreuung der Senioren ist zwingend auch nachts erforderlich. Wie sehen Sie das?

von 30% bei sogenannter Dauernachtarbeit angemessen ist. Allerdings hat das BAG dabei auch ausdrücklich Ausnahmen zugelassen.

TIPP



Eine dieser Ausnahmen liegt danach dann vor, wenn eine Nachtarbeit gerade auch nachts zwingend erforderlich ist. Die Pflicht zur Zahlung eines Nachtzuschlags soll auch die Arbeitgeber dazu anhalten, aus Gesundheitsgründen soweit wie möglich auf Nachtarbeit zu verzichten. Dies ist jedoch dort nicht möglich, wo solche Arbeiten zwingend auch nachts erforderlich sind.

ANTWORT



Die Rechtsprechung hält in ähnlich gelagerten Fällen einen Nachtzuschlag in Höhe von 25% des Bruttomonatsentgelts für grundsätzlich angemessen.

Dauernachtarbeit: grundsätzlich 30% mit Ausnahmen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits in einer richtungsweisenden Entscheidung festgelegt, dass ein Zuschlag in Höhe

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Belastungsstörung nicht zwingend kausal auf Tätigkeit zurückzuführen: kein Arbeitsunfall anerkannt

Auch für Sie als Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, wann ein Arbeitsunfall vorliegt. Nicht zuletzt kommen dann viele bürokratische Pflichten auf Sie zu. Für einen Arbeitsunfall ist natürlich ein Bezug zur Arbeitstätigkeit erforderlich. Doch so einfach ist es nicht. Der folgende Fall zeigt sehr plastisch, mit welchen Argumenten teilweise versucht wird, einen Arbeitsunfall zu konstruieren.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war im Jahr 2011 als Schrankenwärter bei der DB Netz AG beschäftigt. Am 25.11.2011 schloss er nach eigenen Angaben gegen 10:35 Uhr die Schranken und nahm anschließend einen Beinahe-Pkw-Zug-Unfall wahr. Er habe gesehen, wie ein Auto unter der Schrankenanlage geklemmt habe. Der Zug sei dann vorsichtig am Auto vorbeigefahren, sodass nur am Auto und der Schranke eine leichte Beschädigung aufgetreten sei.

Da er eine solche Szene nicht das erste Mal erlebt habe, habe ihn das Ereignis überfordert und innerlich beunruhigt. Im Krankenhaus wurde der Verdacht einer traumatischen Belastungsstörung geäußert. Der Arbeitnehmer beantragte daraufhin Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

Letztere lehnte Ansprüche ab, weil kein Arbeitsunfall vorliegen würde. Es habe kein Unfallereignis im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung als Ursache eines psychischen Gesundheitsschadens stattgefunden. Der Arbeitnehmer selbst habe sich zu keinem Zeitpunkt in einer lebensbedrohlichen Situation befunden. Allein die Vorstellung eines Unfalls sei hierfür nicht ausreichend. Es habe sich vielmehr um eine berufstypische Belastung gehandelt.

Das Urteil:

Das Landessozialgericht (LSG) Sachsen-Anhalt sah hier keinen Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung. Zwar stünde fest, dass der Mitarbeiter an einer somatischen Belastungsstörung litt, die auch ärztlich diagnostiziert worden ist. Allerdings sei diese nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit im Wesentlichen (mit-)ursächlich auf das Ereignis vom 25.11.2011 zurückzuführen.

Es seien vielmehr ernste Zweifel an der naturwissenschaftlichen Kausalität des Geschehens vom 25.11.2011 verblieben. Zwar mochte der Arbeitnehmer nicht wahrgenommen haben, dass der Fahrer des Pkw bereits ausgestiegen war. Aufgrund seiner jahrelangen Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten und Abstände musste ihm jedoch klar gewesen sein, dass der Pkw in dieser Stellung nicht derart ins Gleisbett geragt haben konnte, um vom herannahenden Zug erfasst zu werden. Allein die Vorstellung, dass trotzdem etwas passiert sein konnte, sei nicht ausreichend.

Zur Überzeugung der Richter hätten eher andere Faktoren für die Belastungsstörung gesorgt oder diese zumindest überwiegend verursacht. Dabei wiesen sie auf die gescheiterte Wiedereingliederung in die Tätigkeit als Fahrdienstleiter, mehrere Erkrankungen der Ehefrau, degenerative Wirbelsäulenveränderungen des Arbeitnehmers sowie chronische Magen-Darm-Beschwerden hin (LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 29.10.2025, Az. L 6 U 32/20 ZVW).

Meine Empfehlung!

Die Anerkennung eines schädigenden Ereignisses als Arbeitsunfall hat für den Arbeitnehmer viele Vorteile. Schließlich ist der Leistungskatalog der gesetzlichen Unfallversicherung nicht zu verachten.

Im dargestellten Fall ist dem Arbeitnehmer grundsätzlich ein Ereignis während seiner Dienstzeit widerfahren, welches einen Arbeitsunfall bedingen könnte. Gem. § 8 Abs. 1 S. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VII sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer versicherten Tätigkeit. Letzteres ist am Arbeitsplatz bei der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit regelmäßig gegeben.

Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen (vgl. § 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII).

Beide Voraussetzungen lagen im dargestellten Fall vor. Es handelte sich um einen betrieblichen Vorgang, der sich von den Routinegeschäften eines Fahrdienstleiters abhob. Auch ein äußeres betriebsbezogenes Geschehen und keine lediglich in der Vorstellung des Arbeitnehmers infolge "Überempfindlichkeit" ablaufende Phantasie lag vor. Am Ende fehlte es aber an der Kausalität.

ACHTUNG

Die angezeigte Erkrankung und/oder psychische Belastung des Mitarbeiters muss nämlich mit hinreichender Wahrscheinlichkeit auf das Ereignis zurückzuführen sein. Hinreichende Wahrscheinlichkeit liegt dabei nur dann vor, wenn mehr für als gegen eine Verursachung spricht und ernste Zweifel ausscheiden. Die bloße Möglichkeit einer Verursachung genügt dagegen nicht. Im dargestellten Fall hatten die Richter jedenfalls zu viele Bedenken, weil weitere (und offensichtlich überwiegende) Ursachen für die psychische Belastung in Betracht kamen.

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:

Kurzarbeit

Für ein Scheinarbeitsverhältnis gibt's
kein Kurzarbeitergeld

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
Arbeitnehmer hat trotz Nichtabschluss des neuen
Vertrags Anspruch auf Lohnerhöhung



LeadersClub

**„LEADERSCLUB“ – IHR PORTAL FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE:
JETZT 14 TAGE GRATIS TESTEN**

Mit über 70 informativen Fachartikeln, inspirierenden Kurzvideos und Podcasts sowie einem Ihnen zur Verfügung stehenden Expertenpool und regelmäßigen Austauschrunden! „LeadersClub“ ist Ihr Portal, um eine erfolgreiche und effektive Führungskraft zu sein. Wir freuen uns darauf, Sie auf Ihrer Reise zu begleiten!



**JETZT
14 Tage
kostenlos
testen**



**70+ FACHARTIKEL
UND RATGEBER**

**INSPIRIERENDE
KURZVIDEOS
UND PODCASTS**



**THEMENSPEZIFISCHE
WISSENSPAKETE**

Konnten wir Ihr Interesse wecken? Jetzt einfach den QR-Code scannen, oder die Webseite über den Link aufrufen: link.personalwissen.de/Arbeitsrecht

