



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT

Kündigung

Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

- Muster & Vorlagen,
- aktuelle Arbeitshilfen und
- das komplette Archiv.



www.personalwissen.de/login

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Abteilungsleiter winkt trotz anstehender Umstrukturierungen alle Elternzeitanträge durch und sorgt so für Sonderkündigungsschutz: fristlose Kündigung dennoch unwirksam Seite 7

WEISUNGSRECHT

Arbeitgeber versetzt Mitarbeiterin auf geringerwertigere Stelle – Arbeitnehmerin klagt erfolgreich und muss weiterhin auf alter Stelle beschäftigt werden Seite 8

MITBESTIMMUNG

Arbeitgeber teilt in verlangter innerbetrieblicher Ausschreibung das Arbeitszeitvolumen nicht mit – Betriebsrat darf Zustimmung zur Einstellung verweigern Seite 10



„So schützen Sie sich vor hauseigener Konkurrenz“

Liebe Leserin, lieber Leser,

als Arbeitgeber sehen Sie regelmäßig Arbeitnehmer kommen und gehen. Besonders schmerzhaft ist der Verlust von Arbeitnehmern in Schlüsselpositionen oder solchen, die sich über allen Maßen in das Unternehmensgeschehen einbringen.

Um zumindest zu verhindern, dass diese Mitarbeiter direkt zur unmittelbaren Konkurrenz abwandern oder werden, bietet sich die Aufnahme eines Wettbewerbsverbots in die Arbeitsverträge an.

Aber Achtung: kostenlos gibt's dieses nicht. Sollten Sie irgendwann feststellen, dass ein solches nicht mehr notwendig ist bzw. bei bestimmten Mitarbeitern schlicht nicht erforderlich scheint, sollten Sie deshalb rechtzeitig den Verzicht erklären. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses wird ihr Ex-Mitarbeiter regelmäßig nicht mehr so großzügig sein und einer Aufhebung des Wettbewerbsverbots unter Verzicht auf die Karrenzentschädigung zustimmen. Wie Sie sich vom Wettbewerbsverbot lösen können, erfahren Sie auf **Seite 9** dieser Ausgabe.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

KÜNDIGUNG

- 3** Direktor schließt Verträge mit Gesellschaften, bei denen er selbst zum Vorstand gehört: Kündigung wirksam

BETRIEBSRATSWAHL I

- 4** Keine eigene Betriebsratswahl am Standort, der nicht zumindest etwas selbstständig organisiert ist

BETRIEBSRATSWAHL II

- 5** Arbeitgeber verlangt Streichung von ca. 100 Arbeitnehmern von Wählerliste: Gericht verweist auf Wahlanfechtung

DISKRIMINIERUNG

- 6** Kopftuchverbot am Arbeitsplatz ist nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

- 7** Führungskraft winkt trotz Umstrukturierung Elternzeitanträge durch: fristlose Kündigung unwirksam

WEISUNGSRECHT

- 8** Keine einseitige Zuweisung einer geringwertigen Stelle

LESERFRAGE

- 9** „Wettbewerbsverbot: Kein Verzicht allein durch Aufhebungsvertrag“

MITBESTIMMUNG

- 10** Betriebsrat kann Einstellung ohne vorherige innerbetriebliche Ausschreibung verhindern

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

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortlicher Redakteur:** Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, GRUENDELPARTNER Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer PartGmbH, Grimmaische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleistung:** 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.

Bildernachweis: Titelseite © Wellnhofer Designs; S. 5 © Alexander Limbach – Alle AdobeStock

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

Direktor schließt Verträge mit Gesellschaften, bei denen er selbst zum Vorstand gehört: Kündigung wirksam

Je mehr Macht und Freiheiten ein Arbeitnehmer bekommt, umso mehr ist Vertrauen in diesen gefragt. Leider ist es nicht selten der Fall, dass Arbeitgeber später feststellen müssen, dass sie sich mit Blick auf die Person dann doch getäuscht haben. Im nachfolgenden Fall hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht darauf hingewiesen, dass er von zwei Seiten profitiert.

Der Fall:

Das Versorgungswerk der Zahnärztekammer (VZB) beschäftigte seit dem 01.01.2000 einen Arbeitnehmer. Das Versorgungswerk erbringt seinen Mitgliedern (den Zahnärzten) bei Vorliegen der Voraussetzungen neben der Alters- und Berufsunfähigkeitsrente u. a. auch Hinterbliebenenrente und Kapitalabfindungen.

Zuletzt war der Arbeitnehmer als Direktor beim VZB tätig. In dieser Funktion beriet er den bei dem VZB gebildeten Verwaltungsausschuss u. a. bei der Kapitalanlage für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Pflichtmitglieder des VZB, der Zahnärzte und Zahnärztinnen. Zeitgleich zu seiner Funktion beim VZB war er allerdings auch Geschäftsführer, Aufsichtsratsmitglied und Vorstandsmitglied bei zahlreichen Gesellschaften, in die das VZB zum Zwecke der Kapitalanlage investiert hatte.

Im Laufe des Jahres 2025 ermittelten Wirtschaftsprüfer, dass die Anlagen mutmaßlich deutlich weniger wert sind, als dies in der Vergangenheit angenommen worden war. Befürchtet wurde und wird eine Versorgungslücke von einer Milliarde Euro, die insbesondere das Ergebnis riskanter Anlagestrategien sei.

Das VZB kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit dem Direktor am 11.09.2025 außerordentlich, hilfsweise unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist zum 30.09.2026. Es warf diesem den Missbrauch seiner Stellung als Direktor und seiner Position in den Beteiligungsunternehmen mit dem Ziel persönlicher Bereicherung vor.

Der Direktor klagte gegen die Kündigungen.

VZB nicht hingewiesen habe, obwohl er dazu verpflichtet gewesen wäre (ArbG Berlin, Urteil vom 30.01.2026, Az. 21 Ca 13264/25).

Meine Empfehlung!

Der dargestellte Fall ist ein Paradebeispiel dafür, wie Arbeitnehmer ihre Machtposition gleich in mehrfacher Hinsicht für sich ausnutzen. Fraglich bleibt allerdings, weshalb diese Konstellation nicht bereits vorher jemandem aufgefallen war. Letzteres könnte auch auf ein erhebliches Organisationsversagen des Arbeitgebers hindeuten, in dem dieser solch erhebliche Vertragsabschlüsse nicht von mehreren Kontrollmaßnahmen abhängig gemacht hatte.

Es wäre eigentlich ein Leichtes gewesen, überprüfen zu lassen, ob hier nicht ein Interessenkonflikt aufgrund des Mitwirkens des Direktors bei den Gesellschaften besteht. Auf der anderen Seite sind die kompletten Urteilsgründe noch nicht veröffentlicht, weshalb aus außenstehender Perspektive noch unklar ist, ob und ggf. wie der Direktor eine doppelte Stellung eventuell verschleiert und geheim gehalten hat.

TIPP

Frei nach Lenin: Vertrauen ist gut, Kontrolle jedoch immer besser! Ein Direktor oder Geschäftsführer vertritt die Einrichtung bzw. Gesellschaft nach außen und hat deshalb naturgemäß zahlreiche Rechte und Möglichkeiten. Bereits in Gesellschaftsverträgen lässt sich jedoch sehr gut regeln, dass und inwieweit die Befugnisse eines Geschäftsführers eingeschränkt werden.

Auf diesem Wege können Sie als Gesellschafter sowohl Ihre Geschäftsführer als auch Direktoren an bestimmte Zustimmungsvorbehalte binden.

Aber Achtung: Hier ist strikt zu trennen. Derartige Zustimmungsvorbehalte, z. B. mit Blick auf den Abschluss besonders erheblicher Verträge, gelten nur im Innenverhältnis. Im Außenverhältnis bleibt der Geschäftsführer grundsätzlich unbeschränkt vertretungsbefugt.

Hält er sich jedoch an die bestehenden Regeln im Innenverhältnis nicht, macht er sich in diesem Verhältnis schadensersatzpflichtig und/oder muss mit einer Kündigung rechnen.

Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin kippte die fristlose Kündigung, hielt jedoch die ordentliche Kündigung für wirksam.

Die außerordentliche fristlose Kündigung sei unwirksam, weil diese nicht innerhalb der 2-Wochen-Frist ausgesprochen worden sei. Die ordentliche Kündigung hingegen sei wirksam.

Der Arbeitnehmer habe seine Stellung als Direktor und in Leitungsgremien zahlreicher Beteiligungsunternehmen missbraucht. Er habe sich durch die Doppelstellung bewusst in einen Interessenkonflikt begeben, worauf er das

Keine eigene Betriebsratswahl am Standort, der nicht mindestens etwas selbstständig organisiert ist

Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ist der Betrieb. Leider wird in diesem Gesetz an keiner Stelle definiert, was unter einem Betrieb in diesem Sinne zu verstehen ist. Aus diesem Grund kommt es auch immer wieder zu Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Einleitung von Betriebsratswahlen an einzelnen Standorten eines Unternehmens, wie folgender Fall zeigt.



Der Fall:

Ein Arbeitgeber bot sogenannte plattformbasierte Dienstleistungen im Bereich der Bestellung und Lieferung von Speisen an. Es bestand ein am Unternehmenssitz angesiedelter Personalbereich. Daneben existierten bundesweit sog. "Hub-Cities" (Hauptumschlagbasen) und sog. "Remote-Cities" (Liefergebiete).

In den „Remote-Cities“ wurden ausschließlich Auslieferungsfahrer, die überwiegend mittels einer App mit dem Arbeitgeber kommunizieren, beschäftigt. In den „Hub-Cities“ waren darüber hinaus Mitarbeiter mit Verwaltungs- und Backoffice-Tätigkeiten betraut.

In den Jahren 2022 und 2023 fanden mehrere Betriebsratswahlen in einzelnen der „Remote-Cities“ statt. Dadurch wurde u. a. in Braunschweig, Kiel und Bremen jeweils ein Betriebsrat gewählt.

Der Arbeitgeber focht diese Wahlen in insgesamt drei Verfahren an und vertrat die Auffassung, diese seien wegen Verkennung des Betriebsbegriffs unwirksam.

§ Das Urteil:

Rechtzeitig vor den diesjährigen regelmäßigen Wahlen entschied jetzt letztinstanzlich das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Sinne des Arbeitgebers. Nach Auffassung der Richter handelt es sich bei den einzelnen „Remote-Cities“ nicht um betriebsratsfähige Organisationseinheiten.

Die Zusammenfassung zu einem Liefergebiet mit eigenem Dienstplan sei hierfür nicht ausreichend. Den „Remote-Cities“ fehle es bereits an einem Mindestmaß organisatorischer Selbstständigkeit. Hierfür reiche es nicht aus, dass die dort beschäftigten Auslieferungsfahrer gleichgelagerte Interessen hätten (BAG, Urteil vom 28.01.2026, Az. 7 ABR 23/24, 7 ABR 26/24, 7 ABR 40/24).



Meine Empfehlung!

Gem. § 1 Abs. 1 BetrVG werden in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt.

Anknüpfungspunkt für die Betriebsratswahl ist somit der Betrieb.

TIPP



Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist als Betrieb **die organisatorische Einheit anzusehen, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mithilfe sächlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt** (vgl. BAG, Beschluss vom 25.05.2005, Az. 7 ABR 39/04).

Ausschlaggebendes Merkmal für das Vorliegen eines Betriebs ist also das Bestehen einer sogenannten organisatorischen Einheit. Maßgebliches Kriterium für eine organisatorische Einheit ist dabei der sogenannte einheitliche Leistungsapparat.

Entscheidend ist also, wo schwerpunktmäßig über

- Arbeitsbedingungen und
- Organisationsfragen

entschieden wird und in welcher Weise

- Einstellungen,
- Entlassungen und
- Versetzungen

vorgenommen werden

Die Einordnung als Betrieb fällt deshalb oftmals dort schwer, wo Unternehmen über eine Vielzahl an Standorten verfügen. Regelmäßig wird in diesen Fällen nicht jeder Standort mit einer eigenen Leitung versehen. Vielmehr werden die relevanten Entscheidungen von einem zentralen Standort aus getroffen. Bei sämtlichen in die Entscheidungen einbezogenen Standorten handelt es sich dann nur um sogenannte Betriebsteile.

Grundsätzlich finden in Betriebsteilen keine eigenen Betriebsratswahlen nur auf den Standort bezogen statt. Vielmehr wählen die Arbeitnehmer hier für den Betriebsrat des „Hauptstandorts“ mit. Etwas anderes gilt jedoch, wenn die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG gegeben sind. Ein Betriebsteil gilt dann als Betrieb, in dem ein eigener Betriebsrat gewählt werden kann, wenn

1. dort in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind, beschäftigt werden und
2. dieser räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt ist oder
3. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist. Hierbei genügt ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit, wie der dargestellte Fall zeigt.

Arbeitgeber verlangt Streichung von ca. 100 Arbeitnehmern von Wählerliste: Gericht verweist auf Wahlanfechtung

Bei Eingriffen in laufende Betriebsratswahlen sind die Gerichte zurückhaltend. Sie lassen dem Wahlvorstand sogar offensichtliche Fehler durchgehen, wenn nur so die Betriebsratswahl fortgesetzt werden kann. Anstatt im einstweiligen Verfügungsverfahren Fehler zu beheben, um eine rechtkonforme Betriebsratswahl zu ermöglichen, wird auf die Wahlanfechtung verwiesen. So auch im nachstehenden Fall.

Der Fall:

Der Arbeitgeber, ein großer deutscher Automobilclub, betrieb neben der Zentrale deutschlandweit noch mehrere sog. Service-Center sowie Standorte. Seit 2010 wurde immer für alle Standorte ein einheitlicher Betriebsrat gewählt. Dem lagen Betriebsvereinbarungen zugrunde, wonach alle Betriebsstätten einen einheitlichen Betrieb bildeten.

Der Arbeitgeber war nunmehr jedoch der Auffassung, dass die Betriebsvereinbarungen unwirksam seien. Die Durchführung der Betriebsratswahl unter Einbeziehung auch von der Zentrale (Hauptbetrieb) räumlich weit entfernter Service-Center und Standorte sei rechtswidrig. Bei Letzteren handele es sich nämlich um selbstständige Betriebsteile im Sinne des § 4 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Der Arbeitgeber zog vor Gericht und wollte im Wege der einstweiligen Verfügung eine Korrektur der Wählerliste bewirken. Er verlangte die Streichung von rund 100 Arbeitnehmern von der Wählerliste, weil er deren Wahlberechtigung in Zweifel zog.

Das Urteil:

Der Arbeitgeber blitzte beim Arbeitsgericht (ArbG) Köln mit diesem Antrag jedoch ab. Es stünde nicht mit hinreichender Sicherheit fest, dass die von dem Wahlvorstand aufgestellte Wählerliste tatsächlich fehlerhaft ist. Unter Beachtung dieser Unsicherheit seien im einstweiligen Verfahren die Folgen einer Streichung von Arbeitnehmern aus der Wählerliste gegen die Folgen einer Wahlanfechtung im regulären Beschlussverfahren abzuwägen gewesen.

Eine mögliche Wahlanfechtung habe dabei das mildere Mittel dargestellt. Andernfalls wären rund 100 Arbeitnehmer für geraume Zeit ohne betriebsverfassungsrechtliche Vertretung gewesen. Letzteres sei nicht hinnehmbar gewesen.

Im Falle einer Wahlanfechtung hingegen würden alle betroffenen Arbeitnehmer bis zu einer gerichtlichen Entscheidung über die Wirksamkeit der durchgeführten Betriebsratswahl durch den unternehmenseinheitlichen Betriebsrat vertreten (ArbG Köln, Beschluss vom 28.01.2026, Az. 9 BVGa 2/26).

Meine Empfehlung!

Änderungen im einstweiligen Verfügungsverfahren, also direkte Eingriffe in die laufende Wahl, nehmen die Gerichte nur selten vor. Es müssen ganz offensichtliche Fehler hinsichtlich der Wahldurchführung vorliegen, die jedem ins Auge stechen. Zu groß ist die Sorge, dass in eine Wahl eingegriffen wird, die sich im Nachhinein dann doch als korrekt herausstellen würde. In folgenden Fällen haben die Arbeitsgerichte bereits einstweilige Verfügungen erlassen:

- Verkennung des Betriebsbegriffs (z. B. Betrieb mit weniger als 5 Arbeitnehmern oder unselbstständiger Betriebsteil),
- Einsetzung des Wahlvorstands durch die Betriebsversammlung anstatt durch den dafür zuständigen bestehenden Betriebsrat,
- Auflistung offensichtlich nicht wahlberechtigter Personen im Wählerverzeichnis (bspw. leitende Angestellte),
- Einleitung des Wahlvorgangs durch einen noch nicht rechtskräftig eingesetzten Wahlvorstand.

In weniger offensichtlichen Fällen verweisen die Gerichte oft auf die Wahlanfechtung als milderes Mittel. In diesem Fall findet eine Überprüfung der Wahl im Nachgang statt. Bis zu einer endgültigen Entscheidung bleibt der gewählte Betriebsrat jedoch im Amt.

Wahlanfechtung: Bedenken Sie diese Punkte

Bei Ihrer Entscheidung, einen Verstoß im Wahlverfahren vor dem Arbeitsgericht geltend zu machen, sollten Sie folgende Punkte beachten:

1. Ihre Wahlanfechtung muss binnen 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen. Andernfalls gilt die Wahl als wirksam.
2. Nur Verstöße gegen wesentliche Verfahrensvorschriften berechtigen Sie zur Wahlanfechtung.
3. Die Anfechtung erfolgt durch Antrag beim zuständigen Arbeitsgericht. Die Kosten für das Wahlanfechtungsverfahren trägt Ihr Unternehmen.
4. Im Falle einer Neuwahl bleiben Sie auch auf diesen Kosten sitzen.



Kopftuchverbot nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt

Grundsätzlich gilt auch mit Blick auf die Kleidung unter religiösen Gesichtspunkten der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz. Das heißt, Mitarbeiter dürfen nicht aufgrund ihrer Religion benachteiligt werden. Es sei denn, es gibt einen sachlichen Grund dafür. Für die Frage, ob die Tätigkeit auch mit Kopftuch ausgeübt werden kann, kommt es maßgeblich darauf an, ob die unternehmerische Freiheit durch die Kopftuch tragende Person konkret gefährdet ist. Nur wenn eine konkrete Gefährdung vorliegt, kann das Tragen eines religiösen Symbols untersagt werden.

Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin bewarb sich auf eine Stelle als Luftsicherheitsassistentin. Der Arbeitgeber verantwortete als von der Bundespolizei beauftragtes Unternehmen die Passagier- und Gepäckkontrolle am Flughafen Hamburg.

Aufgrund ihres muslimischen Glaubens trug die Bewerberin in der Öffentlichkeit ausnahmslos ein Kopftuch. Ein von dem Arbeitgeber mit dem Auswahlprozess beauftragtes Unternehmen lehnte die Bewerbung ab, nachdem die Bewerberin im Bewerbungsverfahren ein Lichtbild mit Kopftuch vorgelegt hatte.

Die Bewerberin sah darin eine Benachteiligung aufgrund ihrer Religion. Der Arbeitgeber berief sich dagegen darauf, die Bewerberin sei nicht wegen ihres Kopftuchs, sondern wegen Lücken im Lebenslauf abgelehnt worden. Im Übrigen seien nach einer bei dem Arbeitgeber geltenden Konzernbetriebsvereinbarung Kopfbedeckungen aller Art untersagt. Luftsicherheitsassistentinnen unterlagen als von der Bundespolizei Beliehene einem staatlichen Neutralitätsgebot. Dies rechtfertige das Verbot, bei der Arbeit ein religiöses Kopftuch zu tragen. Die Bewerberin klagte auf eine angemessene Entschädigung und verlangte einen Betrag von einem Monatsgehalt.

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erkannte in der Ablehnung der Bewerberin eine Diskriminierung und sprach ihr ein Monatsgehalt zu. Eine Tätigkeit als Luftsicherheitsassistentin an der Passagier- und Gepäckkontrolle eines Flughafens dürfe grundsätzlich mit einem religiösen Kopftuch erbracht werden. Lehne der Arbeitgeber eine Bewerbung ab, weil die Bewerberin ein solches Kopftuch trägt, liege darin eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung aufgrund der Religion.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sei eine hinreichend konkrete Gefahr für ein Schutzgut des Arbeitgebers erforderlich, um Eingriffe in die Religionsausübungsfreiheit nach Art. 4 Abs. 1 und 2 GG zu rechtfertigen: Ein Verbot religiöser Bekundungen durch das äußere Erscheinungsbild, das bereits die abstrakte Gefahr einer Beeinträchtigung der staatlichen Neutralität ausreichen lasse, sei im Blick auf die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Arbeitnehmer jedenfalls unangemessen. Es sei

unverhältnismäßig, wenn die Bekundung nachvollziehbar auf ein als verpflichtend empfundenenes religiöses Gebot zurückführbar sei.

Erforderlich sei vielmehr eine hinreichend konkrete Gefahr. Es sei nicht ersichtlich, dass bei einer Durchführung der Flugsicherheitskontrollen ohne ein allgemeines und undifferenziertes Kopftuchverbot die ebenfalls grundrechtlich geschützte unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers konkret gefährdet wäre (BAG, Urteil vom 29.01.2026, Az. 8 AZR 49/25).

Meine Empfehlung!

Fühlt sich eine Bewerberin bzw. ein Bewerber mit der Ablehnung aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals (z. B. Religion) benachteiligt, kann die Person einen Entschädigungsanspruch geltend machen. Das Gesetz erleichtert ihm insoweit sogar den Vortrag, als es ausreicht, Indizien für die Diskriminierung vorzubringen (§ 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG).

TIPP

Legen Sie für Ihr Bewerbungsverfahren ganz konkrete, objektive Kriterien fest, anhand derer Sie Ihre nachvollziehbare Entscheidung begründen können.

Können Sie vor Gericht darlegen, dass es Ihnen gerade nicht auf das Diskriminierungsmerkmal (Religion – Kopftuch) ankam, sondern die Bewerberin an objektiven Fähigkeiten (z. B. erforderlicher Berufserfahrung oder Noten) scheiterte, hat diese bei ihrer Entschädigungsklage schlechte Karten.

Will ein Bewerber eine Entschädigung geltend machen, sollten Sie zudem die folgenden Fristen im Blick haben:

- Der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nicht etwas anderes vereinbart ist.
- Die Frist beginnt im Fall einer Bewerbung oder des beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.

Führungskraft winkt trotz Umstrukturierung Elternzeitanträge durch: fristlose Kündigung unwirksam

Wollen Sie Ihr Unternehmen neu aufstellen, sind Sie oft auf die Kooperation von Mitarbeitern auf Schlüsselstellen angewiesen. Das Verhalten von Führungskräften unterliegt in solchen Situationen erhöhten Anforderungen. Mitarbeitern zum Sonderkündigungsschutz zu verhelfen, kann für die Führungskraft selbst zum Kündigungsgrund werden.

Der Fall:

Die Geschäftsführung eines Chemie- und Pharmaunternehmens plante eine Umstrukturierung, in deren Zuge unter anderem die sog. Abteilung Business Consulting (kurz: BC) aufgelöst werden sollte. Darüber informierte die Geschäftsführung zunächst nur die Führungskräfte, darunter den Leiter der Abteilung BC.

In der Folgezeit kam es in der Abteilung BC vermehrt zur Bewilligung von Elternzeitanträgen durch den Abteilungsleiter. Der Arbeitgeber sah darin eine Methode, um den Mitarbeitern zu Sonderkündigungsschutz zu verhelfen. Da der Abteilungsleiter damit vermeintlich das Unternehmen schädigen wollte, sprach der Arbeitgeber ihm eine außerordentliche Kündigung aus.

Der Abteilungsleiter wehrte sich dagegen. In seiner Abteilung sei schlicht ein überdurchschnittliches Aufkommen an Elternzeitanträgen zu beobachten. Überdies habe er die Anträge auch nicht alleine, sondern mit einer anderen Führungskraft gemeinsam bewilligt.

Arbeitgeberseite zu schädigen oder ihre Verhandlungsposition gegenüber den unterstellten Mitarbeitern zu verschlechtern. Im Fall einer Umstrukturierung ist dieser Maßstab noch gesteigert.

In diesem Fall kann es nämlich zu Interessenkonflikten zwischen der Arbeitgeberseite und den Arbeitnehmern wegen des Wegfalls der Arbeitsplätze kommen. In solchen Momenten hat die Führungskraft ihr Verhalten zuvorderst an den unternehmerischen Interessen auszurichten.

TIPP

Handlungen, wie etwa das Freigeben von Elternzeitanträgen, die in einer solchen Situation zu finanziellen Schäden des Arbeitgebers führen können, können daher „an sich“ geeignet sein, eine Kündigung zu rechtfertigen.

Wirken Führungskraft und Mitarbeiter dabei sogar mit der Absicht zu Schädigung des Unternehmens zusammen, verstärkt dies das Gewicht der Pflichtverletzung.

Nicht in jedem Fall lässt sich genau bestimmen, ob eine schwerwiegende Pflichtverletzung eine Kündigung mit Sicherheit tragen wird.

Gerade, wenn es um Führungskräfte geht, erfordern manche Situationen entschlossenes Handeln, um größeren Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Im Kündigungsschutzprozess kann das teuer werden.

TIPP

Sind die Aussichten auf Erfolg im Kündigungsschutzprozess gering und handelt es sich bei dem Mitarbeiter um einen leitenden Angestellten mit eigener Einstellungs- und Entlassungsbefugnis, kann § 14 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) einen Ausweg bieten.

Danach kann der Arbeitgeber eine gerichtliche Auflösung gegen Abfindung beantragen, wenn sich im Kündigungsschutz herausstellt, dass eine Kündigung nicht sozial gerechtfertigt ist. Auf diesem Weg können Sie gegen Zahlung einer Abfindung vermeiden, dass Führungskräfte auf Schlüsselstellen nach gewonnenem Kündigungsschutzprozess zurück an den Arbeitsplatz kommen.

Ein vorsorglich gestellter Auflösungsantrag kann außerdem die Vergleichsbereitschaft erhöhen.

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf gab dem Abteilungsleiter Recht und kassierte die Kündigung. Während einer geplanten Umstrukturierung entstünden für Führungskräfte zwar gesteigerte Sorgfaltspflichten. Hierzu gehöre, dass Elternzeitanträge nicht einfach durchgewunken werden dürften, wenn die Voraussetzungen für eine Ablehnung ersichtlich seien.

Um eine außerordentliche Kündigung zu tragen, müssten die Bewilligungen aber mit der Absicht zur Schädigung des Unternehmens erfolgen. Allein der enge zeitliche Zusammenhang mit einer Umstrukturierung genüge dafür nicht (LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.05.2025, Az.: 4 SLa 539/24).

Meine Empfehlung!

Nach der Rechtsprechung gelten für eine Führungskraft mit Personalverantwortung im Kontext einer anstehenden Umstrukturierung erhebliche Sorgfaltsanforderungen. Ein Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion hat bereits außerhalb einer Umstrukturierung Personalmaßnahmen zu unterlassen, die geeignet sind, die

Keine einseitige Zuweisung einer geringerwertigen Stelle

Das Weisungsrecht ist für Sie als Arbeitgeber das wichtigste arbeitsrechtliche Steuerungsinstrument, um einen reibungslosen Arbeitsablauf sicherzustellen und auf unvorhergesehene Ereignisse reagieren zu können. Einer muss schließlich den Hut aufhaben und das sind Sie als Arbeitgeber oder Ihre Angestellten mit Weisungsrechten (Führungskräfte). Doch das Weisungsrecht hat Grenzen. Das musste auch der Arbeitgeber im folgenden Fall erfahren, als er seine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte degradieren wollte.

Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war als Sozialarbeiterin in der Stadtverwaltung tätig. Sie wurde im Januar 2012 als Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie war damit auf der Hierarchieebene einer Geschäftsbereichsleitung angesiedelt und direkt dem Bürgermeister unterstellt. Die Entlohnung erfolgte nach einem Änderungsvertrag und einer Höhergruppierung mit der Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst.

Nach der Neuwahl einer Bürgermeisterin kam es zu persönlichen Spannungen. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde schließlich im November 2023 abberufen und im Allgemeinen Sozialen Dienst eingesetzt. Hiermit war die Arbeitnehmerin nicht einverstanden. Die Abberufung sei nicht aus dienstlichen Gründen erfolgt und daher unzulässig. Zudem sei die Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes nicht vom Weisungsrecht gedeckt, weil es sich um eine geringerwertige Tätigkeit gehandelt habe.

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf gab der Arbeitnehmerin Recht. Diese habe das Amt der Gleichstellungsbeauftragten nicht als Zusatzaufgabe übernommen. Vielmehr sei eine eigene Stelle geschaffen worden, auf welche die Arbeitnehmerin versetzt worden sei. Es lägen eine daraus resultierende Höhergruppierung und ein Änderungsvertrag vor. Eine Neuweisung einer Tätigkeit müsse sich daher an den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen messen lassen.

Die hier vorliegende Maßnahme sei unwirksam, weil es sich bei der neu zugewiesenen Tätigkeit um eine geringerwertige Tätigkeit gehandelt habe. Dies sei vom Weisungsrecht nicht mehr gedeckt. Der Arbeitgeber müsse die Mitarbeiterin weiterhin als Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Stabsstelle beschäftigen (LAG Düsseldorf, Urteil vom 27.01.2026, Az.: 3 SLa 696/24).

Meine Empfehlung!

Nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) dürfen Sie als Arbeitgeber die Arbeit Ihrer Arbeitnehmer im Einzelnen festlegen. Sie können die Modalitäten der Arbeit näher festlegen, ebenso wie innerbetriebliche Verhaltensregeln, die einen ungestörten Arbeitsablauf

und ein möglichst konfliktfreies Miteinanderauskommen der Arbeitnehmer gewährleisten. Mit Hilfe Ihres Weisungsrechts können Sie vor allem folgende Bereiche näher regeln:

- Art und Ort der Arbeit,
- Zeit der Arbeitsleistung,
- Qualität der Arbeit,
- Ordnungsverhalten im Betrieb.

Ihr Recht, die Arbeitspflicht durch Weisungen zu konkretisieren und die Betriebsordnung nach Ihren Vorstellungen zu regeln, besteht nicht unbegrenzt. In der Praxis ist Ihr Weisungsrecht häufig eingeschränkt, z. B. durch Gesetz, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag, Konkretisierung durch langjährige tatsächliche Handhabung oder Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Die praktisch häufigsten Einschränkungen des Weisungsrechts ergeben sich durch Festlegungen im Arbeitsvertrag. Je detaillierter Sie hier Arbeitstätigkeit, -ort bzw. -zeit festgelegt haben, desto enger ist Ihr Rahmen für einseitige Anordnungen. Von engen Vertragsregelungen können Sie sich nur einvernehmlich mit dem Mitarbeiter oder durch eine Änderungskündigung lösen. Das war auch das Problem im vorliegenden Fall. Der Arbeitsvertrag, die Eingruppierung und die Tätigkeit waren für die Arbeitnehmerin auf eine Stabsstellenleiterin ausgerichtet. Daher konnte der Arbeitgeber ihr nicht einseitig eine geringerwertige Tätigkeit zuweisen.

Musterformulierung: Flexible Arbeitsaufgabe

Wollen Sie sich Ihr Weisungsrecht möglichst offenhalten, sollten Sie sich die Zuweisung anderer Tätigkeiten im Arbeitsvertrag ausdrücklich vorbehalten. Anderenfalls kann sich der Arbeitnehmer darauf berufen, dass er die neue Arbeitsaufgabe nicht erfüllen muss. Mit folgender Musterformulierung sichern Sie sich einen flexiblen Arbeitseinsatz Ihrer Mitarbeiter:

§ (...) Tätigkeit

1. *Der Arbeitnehmer wird als mit vorerst folgenden Hauptaufgaben eingestellt: ...*
2. *Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen, soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entspricht und diesem zumutbar ist.*
3. *Dieser Vorbehalt wird auch durch eine lang andauernde Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten nicht gegenstandslos.*

„Wettbewerbsverbot: Kein Verzicht allein durch Aufhebungsvertrag“

FRAGE



Sehr geehrter Herr Prof. Boemke,

wir führen eine Zahnarztpraxis, in der wir bis Ende 2024 eine Arbeitnehmerin als angestellte Zahnärztin beschäftigten. Der Arbeitsvertrag enthielt u.a. folgende Regelungen:

§ 15 Konkurrenzschutz

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses innerhalb von 2 Jahren in einem Umkreis von 3 km von der Praxis des Arbeitgebers keine zahnärztliche Tätigkeit in eigener Praxis aufzunehmen. Im Fall der Zuwiderhandlung wird eine Vertragsstrafe von €/. fällig. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, für die Dauer des Verbots jährlich eine Entschädigung zu zahlen in Höhe der Hälfte der vom Arbeitnehmer zuletzt bezogenen Vergütung, wobei darauf angerechnet wird, was der Arbeitnehmer durch Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

Das Arbeitsverhältnis haben wir zum 31.12.2024 einvernehmlich beendet. Seit Januar 2025 arbeitet die Zahnärztin in einer anderen Zahnarztpraxis, die mehr als 3 km von unserer Praxis entfernt ist. Sie forderte nunmehr die Karenzentschädigung für das erste Jahr aus dem Wettbewerbsverbot ein. Wir haben diese Forderung zurückgewiesen, da wir davon ausgehen, dass wir das nachvertragliche Wettbewerbsverbot mit der Aufhebungsvereinbarung automatisch beendet hatten.

Liegen wir da falsch? Wenn ja, wie können wir zukünftig vorgehen, damit wir nicht wieder in diese „Falle“ tappen?

Vorschrift können Sie als Arbeitgeber vor Beendigung des Dienst-/Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass Sie mit Ablauf eines Jahres seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei werden.

Ihre Musterformulierung



§ (...) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, 2 Jahre lang (Achtung: maximal zulässige Dauer, kürzerer Zeitraum natürlich möglich) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für eine Firma, eine Einzelperson oder Gesellschaft tätig zu sein, die zu dem Betrieb des Arbeitgebers in Wettbewerb steht. Als zu dem Betrieb des Arbeitgebers in Wettbewerb stehende Unternehmen gelten solche, die ... herstellen oder vertreiben.

Dem Mitarbeiter ist weder eine unselbstständige noch eine selbstständige Konkurrenztaetigkeit gestattet. Er darf insbesondere kein Arbeitsverhältnis oder freies Dienstverhältnis bei solchen Unternehmen eingehen, die zu dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehen. Der Mitarbeiter darf ebenfalls kein Konkurrenzunternehmen errichten, erwerben oder sich daran beteiligen.

Für die Dauer des Wettbewerbsverbots zahlt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Karenzentschädigung. Diese beträgt die Hälfte der von dem Mitarbeiter zuletzt bezogenen vertragmäßigen Vergütung, zahlbar an den Mitarbeiter in monatlichen Raten jeweils am Monatsende.

Auf die Karenzentschädigung wird angerechnet, was der Mitarbeiter durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung dieses Betrages die Höhe der zuletzt gezogenen vertragsgemäßen Leistungen um mehr als 10 % übersteigt.

Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot verpflichtet sich der Mitarbeiter, eine Vertragsstrafe zu zahlen. Deren Höhe im Einzelfall wird vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen festgesetzt und kann je Monat, in dem Konkurrenz betrieben wird, bis zu einer vollen monatlichen Karenzentschädigung betragen. Der Arbeitgeber behält sich vor, einen weitergehenden Schadensersatz geltend zu machen.

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

leider kann ich Ihnen hier keine positive Nachricht übermitteln. Allein die Beendigung des Arbeitsverhältnisses über einen Aufhebungsvertrag beendet nicht automatisch auch das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Enthält die Aufhebungsvereinbarung keinerlei Regelung darüber, besteht dieses ganz normal fort und verpflichtet Sie natürlich dementsprechend auch zur Zahlung der Karenzentschädigung, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind.

Wollen Sie sich der Entschädigungszahlung entziehen, weil Sie z. B. zu der Erkenntnis gekommen sind, dass ein Wettbewerbsverbot gar nicht erforderlich ist, können Sie z. B. einen der folgenden beiden Wege gehen:

1. Sie vereinbaren mit Ihrem Mitarbeiter, z. B. im Aufhebungsvertrag, ausdrücklich, dass Sie beide am nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nicht mehr festhalten wollen.
2. Sie verzichten gem. § 75a Handelsgesetzbuch (HGB) einseitig auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Nach dieser

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de

Betriebsrat kann Einstellung ohne Ausschreibung verhindern

Der Betriebsrat redet insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen, wie Einstellungen, Versetzungen oder Eingruppierungen mit. Doch der Herr im Hause sind immer noch Sie als Arbeitgeber. Schließlich kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Maßnahme nicht ohne triftigen Grund verweigern. Diese sind im Betriebsverfassungsgesetz einzeln aufgezählt. Hierzu gehört auch eine unterbliebene oder fehlerhafte interne Ausschreibung, die der Betriebsrat zuvor verlangt hatte.



Der Fall:

Bei einem Klinikbetreiber war ein Betriebsrat gewählt worden. Dieser verlangte, dass alle zu besetzenden Arbeitsplätze zunächst innerhalb des Betriebs auszuschreiben seien. Dies setzte der Arbeitgeber ab 2019 um.

Bei der Ausschreibung einer Chefarztstelle kam es dann zum Streit. Der Arbeitgeber entschied sich für einen bereits bei ihm beschäftigten Professor und wollte eine Teilversetzung aussprechen. Der Betriebsrat verweigerte jedoch die Zustimmung. Bereits die Stellenausschreibung sei nicht korrekt erfolgt, weil der Umfang der Arbeitszeit nicht konkret festgelegt worden sei.

Dies sah der Arbeitgeber anders. Der Betriebsrat sei vollumfänglich vor der personellen Maßnahme unterrichtet worden. Es bestehe kein Zustimmungsverweigerungsgrund. Die Ausschreibung habe sich sowohl auf eine Teilzeit- als auch einer Vollzeitstelle bezogen. Der mögliche Umfang sei mit den Bewerbern individuell besprochen worden.

§ Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ersetzte die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats nicht. Zwar habe der Arbeitgeber den Betriebsrat ordnungsgemäß vor der personellen Einzelmaßnahme (Versetzung) unterrichtet. Er habe insbesondere auch Auskunft über die Personen und die Auswirkungen der geplanten Maßnahme gegeben. Die Zustimmung des Betriebsrats galt aber aufgrund dessen rechtzeitiger Verweigerung nicht als erteilt.

Der Betriebsrat durfte die Zustimmung verweigern. Es fehlte hier an einer ordnungsgemäßen innerbetrieblichen Ausschreibung. Die erforderlichen Mindestangaben zum Arbeitszeitvolumen seien nicht enthalten gewesen. Falls der zeitliche Zuschnitt erst in den Verhandlungen mit den Bewerbern vereinbart werden sollte, hätte dies in der Stellenausschreibung kenntlich gemacht werden müssen (BAG, Beschluss vom 23.09.2025, Az.: 1 ABR 19/24).



Meine Empfehlung!

Als Arbeitgeber sind Sie nicht generell dazu verpflichtet, offene Stellen innerbetrieblich auszuschreiben. Diese Pflicht besteht nur dann, wenn Ihr Betriebsrat dies vorab verlangt hatte oder es

mit ihm so vereinbart ist (§ 93 BetrVG). Erfolgt dann keine interne Ausschreibung, kann Ihr Betriebsrat die Zustimmung zu einer Neueinstellung verweigern, wenn Ihr Unternehmen ständig mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG). Nach der Rechtsprechung sind Sie auch verpflichtet, Stellen, die mit einem Leiharbeiter besetzt werden sollen, intern auszuschreiben. Schließlich kommt z. B. auch eine Bewerbung von Arbeitnehmern in Betracht, deren befristeter Arbeitsvertrag gerade ausläuft.

TIPP



Gehen Sie auf Nummer sicher und schreiben Sie bei einem entsprechenden Verlangen des Betriebsrats immer innerbetrieblich aus. Die Auswahlentscheidung treffen schließlich immer noch Sie.

Die Verweigerung des Betriebsrats zu einer Einstellung kommt nicht nur bei einer vollständig unterlassenen internen Ausschreibung in Betracht. Es genügt schon eine nicht ordnungsgemäße Ausschreibung. § 93 BetrVG enthält selbst keine näheren Vorgaben über Form und Inhalt einer internen Ausschreibung. Beides steht in Ihrem pflichtgemäßen Ermessen als Arbeitgeber, solange darüber nicht eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat getroffen worden ist. Nach dem Zweck von § 93 BetrVG muss die Stellenbeschreibung aber so formuliert sein, dass sie interessierte Arbeitnehmer nicht von einer Bewerbung abhält. Als Mindestangaben verlangt eine Ausschreibung deshalb

- die Beschreibung der betreffenden Stelle durch eine jedenfalls schlagwortartige Bezeichnung der mit ihr verbundenen Arbeitsaufgaben und
- der von den Bewerbern erwarteten Qualifikationen.

Dazu gehört regelmäßig auch die Angabe, welches Arbeitszeitvolumen die zu besetzende Stelle umfassen soll. Diese Information ist typischerweise ein wesentlicher Faktor für Interessenten, um eine Entscheidung für oder gegen eine Bewerbung zu treffen.

Innerbetriebliche Ausschreibung: Das ist wichtig!

- Die Pflicht zu betriebsinterner Ausschreibung schließt die gleichzeitige öffentliche Ausschreibung nicht aus.
- Die Ausschreibungspflicht gilt nicht für leitende Angestellte.
- Die Ausschreibung sollte eine angemessene Frist (eine Woche genügt) für die Einreichung von Bewerbungen enthalten.
- Besteht die betriebliche Möglichkeit, ist die Stelle auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben.

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

Hilfe zur Aktivierung:

tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Kündigung

Chefjustiziar bearbeitet Whistleblower-Anzeige nicht
ordnungsgemäß: Kündigung gerechtfertigt!

Anwesenheitsprämie

Sonderleistungen, wie z. B. Warengutscheine dürfen
wegen streikbedingter Fehltage gekürzt werden



PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

Live-Webinar zum Thema:

GEHALTSTOPP, STELLENABBAU, UNRUHE IM TEAM: WIE SIE ALS FÜHRUNGSKRAFT SOUVERÄN DURCH SPANNUNGEN MANÖVRIEREN



Teamwork ist überall gefragt. Aber was, wenn es nicht rundläuft? Was zeichnet einen guten Teamplayer aus? Erfahren Sie konkrete Praxisbeispiele aus angespannten Führungssituationen, typische Führungsfehler in Krisenzeiten – und wie Sie mit klarer Kommunikation und Konfliktkompetenz wieder Sicherheit und Vertrauen schaffen.

Hier kostenlos anmelden:

tipp.personalwissen.de/webinar2

oder im Onlinebereich unter www.personalwissen.de/veranstaltungen

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



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

