KALENDERWOCHE 17–18|2026

ARBEITSRECHT KOMPAKT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen



Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

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

www.personalwissen.de/login

17 TAGE URLAUB

Aussage, im Unternehmen werde generell kein zusammenhängender Urlaub von mehr als 2 Wochen gewährt, reicht nicht als Ablehnungsgrund Seite 3

ARBEITSUNFALL

Arbeitnehmer erfasst Mitarbeiter eines anderen Unternehmens mit Bagger auf Baustelle: Verletzter hat keinen Schmerzensgeldanspruch Seite 4

ARBEITSZEIT

Arbeitgeber darf Massagestudios als Freizeit- und Erholungseinrichtungen auch am Sonntagvormittag für seine Kundschaft öffnen Seite 10



„Meinungsvielfalt bereichert: Auf die Art kommt es an!“

Liebe Leserin, lieber Leser,

wo unterschiedliche Charaktere aufeinandertreffen, sind Meinungsverschiedenheiten vorprogrammiert. Insbesondere ihre Arbeitskollegen dürfen oder können sich die meisten Arbeitnehmer nicht aussuchen.

Eine Meinungsvielfalt ist grundsätzlich nichts Schlechtes! Unterschiedliche Ansichten und Ideen können vor allem auch sehr gewinnbringend auf Ihr Unternehmen wirken. Fortschritt braucht Ideen!

Problematisch wird es aber immer dann, wenn sich Arbeitnehmer nicht mehr auf eine sachliche Darstellung ihrer Ansichten beschränken, sondern in Beleidigungen oder Schmähkritik gegenüber Kollegen oder Arbeitgeber übergehen.

Selbstverständlich gilt die Meinungsfreiheit auch im Arbeitsverhältnis. Diese hat jedoch ihre Grenzen, die meist fließend verlaufen, wie ich Ihnen anhand einer aktuellen Leserfrage auf **Seite 9** dieser Ausgabe aufzeige.

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

URLAUB

3 Arbeitnehmerin hat Anspruch auf 17 Tage Urlaub am Stück

ARBEITSUNFALL

4 Arbeitnehmer vom Bagger übersehen: kein Schmerzensgeld für spätere Erben

DATENSCHUTZ

5 Hypothetischer Kontrollverlust über Daten begründet keine Ersatzpflicht

MITBESTIMMUNG

6 Gesamtbetriebsrat bestimmt für standortübergreifende Teams bei Arbeitszeit und Mehrarbeit mit

URLAUBSENTGELT

7 Streikender Arbeitnehmer erhält kein Urlaubsentgelt

WETTBEWERBSVERBOT

8 So schützen Sie sich wirksam vor Konkurrenztätigkeit

LESERFRAGEN

9 Sachliche Kritik geht immer – Beleidigungen dagegen nicht!

ARBEITSZEIT

10 Arbeit an Sonn- und Feiertagen in bestimmten Fällen möglich

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.vnrag.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 PartGmbB, Grimmaische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleitung:** 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 © ARMMY PICCA; S. 9 © MQ-Illustration – Alle AdobeStock

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

Arbeitnehmerin hat Anspruch auf 17 Tage Urlaub am Stück

Die Haupturlaubssaison steht bald bevor und damit auch immer wieder Streitigkeiten über die Länge und Lage des Urlaubs der einzelnen Arbeitnehmer. Insbesondere, wenn Sie viele Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern beschäftigen, ist die richtige Organisation das A & O. Im nachfolgenden Fall hatte der Arbeitgeber allerdings keine vernünftigen Argumente dafür vorgebracht, dass der Urlaub nicht in der beantragten Länge auch genehmigt werden konnte bzw. sogar musste.

Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin beantragte bei ihrem Arbeitgeber, ihr vom 03.03.2026 bis 25.03.2026 Urlaub zu gewähren, was dieser ablehnte. Er teilte der Arbeitnehmerin mit, dass in seinem Unternehmen generell kein zusammenhängender Urlaub von mehr als 2 Wochen gewährt werde. Zudem käme es bei einer so langen Abwesenheit der Arbeitnehmerin zu personellen Engpässen.

Mit Urteil vom 23.01.2026 verurteilte das Arbeitsgericht (ArbG) Nordhausen, Az. 2 Ca 974/25, den Arbeitgeber, der Arbeitnehmerin den entsprechenden Urlaub zu gewähren.

Die Arbeitnehmerin forderte den Arbeitgeber daraufhin dazu auf, ihr bis zum 13.02.2026 mitzuteilen, dass der Urlaub auch genehmigt wird. Der Arbeitgeber wies das zurück und kündigte Rechtsmittel gegen das Urteil an. Die Arbeitnehmerin beantragte daraufhin vor dem Arbeitsgericht im einstweiligen Verfügungsverfahren die Genehmigung zu ersetzen.

§ Das Urteil:

Mit Erfolg! Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen gab ihr Recht. Der Arbeitgeber habe der Arbeitnehmerin 17 Urlaubstage Erholungsurlaub für den Zeitraum 03.03.2026 bis 25.03.2026 zu erteilen.

Ein Verfügungsanspruch läge vor, weil die Arbeitnehmerin nachgewiesen habe, dass sie den Urlaubswunsch genauso angemeldet und der Arbeitgeber keine ausreichenden dagegenstehenden Gründe vorgebracht habe. Letzteres sei aus dem erstinstanzlichen Urteil in der Hauptsache vor dem ArbG Nordhausen herauszulesen.

Soweit der Arbeitgeber vorträgt, dass in seinem Unternehmen nie mehr als 2 Wochen bewilligt würden, unterläge dieser einer rechtlichen Fehleinschätzung. Der Urlaub sei grundsätzlich immer zusammenhängend zu gewähren. Er sei nur dann teilbar, wenn dringende betriebliche oder in der Person liegende Gründe dies rechtfertigen würden. Letzteres sei hier nicht erkennbar gewesen.

Zulässig sei es hier, den Urlaub im Wege einer einstweiligen Verfügung zu gewähren, bevor das Urteil in der Hauptsache rechtskräftig feststehe. Die Rechtskraft könne nämlich bis zum geplanten Urlaubsbeginn nicht erreicht werden. Damit wäre der Urlaubsanspruch vereitelt (Thüringer LAG, Beschluss vom 02.03.2026, Az. 4 Ta 15/26).

Meine Empfehlung!

In der Regel stellen sich die Fragen nach einer zusammenhängenden Gewährung des Jahresurlaubs gar nicht, weil den meisten Mitarbeitern ohnehin daran gelegen ist, ihren Urlaubsanspruch sinnvoll über das Jahr zu verteilen. Auf diese Weise lassen sich auch möglichst viele Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, effektiv nutzen. Insbesondere Eltern von schulpflichtigen Kindern möchten regelmäßig ihren Urlaub auf mehrere Ferienzeiträume aufteilen.

ACHTUNG

Kommt allerdings doch mal ein Mitarbeiter um die Ecke und möchte seinen gesamten Jahresurlaub am Stück oder zumindest mehr als 2 Wochen zusammenhängend nehmen, stellt sich für Sie die Frage, ob Sie das einfach so ablehnen dürfen. Im Grundsatz ist die Antwort darauf ganz einfach: Nein!

Mit Blick auf die zu gewährende Länge des Urlaubs gilt nämlich:

Gem. § 7 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

Der gesetzliche Grundsatz des ungeteilten Urlaubs ist aus folgenden Gründen in der Praxis selten bindend, weil:

1. Sie können von dieser Regelung im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abweichen, wenn Gründe für eine Urlaubsteilung vorliegen (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG).
2. Sie benötigen häufig keinen Rechtfertigungsgrund für eine kleinere Stückelung des Urlaubs, weil der Arbeitnehmer selbst diese wünscht.
3. Es ist dem Arbeitnehmer verwehrt, den gesetzlichen Mindesturlaub in zusammenhängender Form nachzufordern, wenn die Stückelung des Urlaubs auf sein eigenes Verlangen hin erfolgte.

Arbeitnehmer vom Bagger übersehen: kein Schmerzensgeld

Wer arbeitet, macht auch Fehler. Solange diese nur materielle Schäden zur Folge haben, ist es zwar finanziell schmerzhaft, aber verkraftbar. Problematisch wird es vor allem dann, wenn sich Menschen dabei verletzen. Aufgrund der Tatsache, dass gerade am täglichen Arbeitsplatz ein höheres Risiko für solche gegenseitigen Verletzungen besteht, hat der Gesetzgeber insoweit bei der Haftung eine Einschränkung vorgenommen.

Der Fall:

Ein ehemaliger Arbeitnehmer erlitt am 13.03.2015 während seiner Tätigkeit als Kraftfahrer einen Unfall, der sich wie folgt zutrug:

Am Morgen des 15.03.2015 befuhr der Arbeitnehmer mit einem Container mit kontaminiertem Erdreich die Strecke vom Bahngleis zur Abkipprinne, entriegelte den Container, und kippte das Erdreich ab. Danach wollte er den Container wieder verriegeln. In diesem Moment fuhr der Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens mit einem Bagger in Richtung des Arbeitnehmers. Dabei fuhr er den Bagger in Vorwärtsrichtung, hatte das Führerhaus des Baggers aber so gedreht, dass er entgegen der Fahrtrichtung blickte. Er übersah den Arbeitnehmer und dieser geriet unter das sogenannte Schiebeschild des Baggers.

Der Arbeitnehmer klagte auf ein angemessenes Schmerzensgeld in Höhe von min. 75.000 EUR, weil der Baggerfahrer bedingt vorsätzlich gehandelt habe. Zudem habe auch keine sogenannte gemeinsame Betriebsstätte vorgelegen und die Privilegierung aus der Unfallversicherung komme dem Verursacher daher nicht zugute.

Nachdem der Mitarbeiter Anfang 2023 verstarb, verfolgten die Erben den Prozess weiter.

§ Das Urteil:

Das Thüringer Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Klage ab. Dem ehemaligen Mitarbeiter sei kein Schmerzensgeldanspruch entstanden, welcher auf die Erben hätte übergehen können.

Der ehemalige Mitarbeiter und der Verursacher seien auf einer gemeinsamen Betriebsstätte tätig gewesen. Der Verursacher hafte deshalb nicht für Personenschäden. Ausnahmen seien hier nicht ersichtlich.

Die Zusammenarbeit der Unternehmen wäre so gewesen, dass das Erdreich entweder vom ehemaligen Mitarbeiter oder einem seiner Kollegen abgekippt und jeweils von dem Bagger auf andere Lkw verladen wurde. Darin liege ein Zusammenwirken bei der Erledigung der Arbeitsaufgabe, die darin bestanden habe, das per Bahn angelieferte Erdreich in die Deponie zu verbringen. Die hierfür notwendigen Arbeitsschritte seien nacheinander geschaltet und miteinander verzahnt gewesen.

Es sei auch die für eine gemeinsame Betriebsstätte typische Gefahrenlage gegeben gewesen, dass man sich ins „Gehege kommt".

Aus diesem Grund gelte hier die sogenannte Haftungsprivilegierung. Der Verursacher würde also nur dann haften, wenn er vorsätzlich gehandelt hätte. Das Gericht sei davon jedoch nicht überzeugt (Thüringer LAG, Urteil vom 18.02.2026, Az. 4 Sa 236/21).

Meine Empfehlung!

Was für Sie als Arbeitgeber gilt, gilt auch unter Kollegen. Nicht jeder Personenschaden führt direkt zur Haftung des Verursachers. Gemäß § 105 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VII haftet der Kollege als Verursacher vielmehr nur dann, wenn er den Versicherungsfall

- vorsätzlich oder
- auf dem Arbeitsweg herbeigeführt hat.

Hier gilt Haftungsprivilegierung auch für andere Personen

In besonderen Fällen gilt diese Haftungsbeschränkung auch für Arbeitnehmer anderer Unternehmen. Nämlich z. B. dann, wenn der verletzte Arbeitnehmer und der verursachende Arbeitnehmer trotz unterschiedlicher Arbeitgeber vorübergehend betriebliche Tätigkeiten auf einer gemeinsamen Betriebsstätte wahrnehmen (vgl. § 106 Abs. 3 SGB VII).

Der Begriff der „gemeinsamen Betriebsstätte" ist nicht selbsterklärend und hinterlässt einen großen Interpretationsspielraum. Eine „gemeinsame" Betriebsstätte ist mehr als „dieselbe" Betriebsstätte. Das bloße Zusammentreffen von Risikosphären mehrerer Unternehmen erfüllt den Tatbestand noch nicht. Parallele Tätigkeiten, die sich beziehungslos nebeneinander vollziehen, genügen ebenso wenig wie eine bloße Arbeitsberührung. Erforderlich ist vielmehr eine gewisse Verbindung zwischen den Tätigkeiten als solchen in der konkreten Unfallsituation, die eine Bewertung als „gemeinsame" Betriebsstätte rechtfertigt. Die notwendige Arbeitsverknüpfung kann im Einzelfall auch dann bestehen, wenn die von den Beschäftigten verschiedener Unternehmen vorzunehmenden Maßnahmen sich nicht sachlich ergänzen oder unterstützen. Dies kommt z. B. in Betracht, wenn die gleichzeitige Ausführung der betreffenden Arbeiten wegen der räumlichen Nähe eine Verständigung über den Arbeitsablauf erfordert und hierzu konkrete Absprachen getroffen werden (vgl. LAG Nürnberg, Urteil vom 10.10.2024, Az. 5 SLa 26/24).

Hypothetischer Kontrollverlust begründet keine Ersatzpflicht

Gelangen personenbezogene Daten an unbefugte Dritte, lässt sich ihre Verbreitung kaum kontrollieren. Das Gesetz sieht daher ein Schmerzensgeld bei Verstößen gegen Datenschutzregelungen vor, aber nicht jedes Datenleck löst diesen Anspruch aus.

Der Fall:

Ein Unternehmen wurde im Sommer 2022 Opfer eines Hackerangriffs, bei dem in großem Umfang Mitarbeiterdaten von den Unternehmensservern kopiert wurden. Die hinter dem Angriff stehenden Hacker forderten das Unternehmen zur Zahlung eines Lösegelds auf und drohten, die Daten sonst im Darknet zu verkaufen.

Das Unternehmen zahlte nicht, informierte aber sowohl den Datenschutzbeauftragten des Landes als auch seine derzeitigen und früheren Mitarbeiter über den Angriff. Außerdem beobachtete es durchgängig, ob die Daten im Internet angeboten wurden, was nicht der Fall war. Ein bereits 2020 ausgeschiedener Mitarbeiter meinte, das Unternehmen habe gegen seine Pflichten nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) verstoßen, weil die Daten nicht ausreichend gegen den Angriff geschützt gewesen seien. Infolgedessen habe er einen Kontrollverlust über seine Daten erlitten, die nun für Missbrauch bis hin zum Identitätsdiebstahl frei verfügbar seien. Der frühere Mitarbeiter verlangte von dem Unternehmen daher Schadensersatz. Das Unternehmen hielt dagegen, jederzeit die technischen Standards eingehalten zu haben. Außerdem sei es nie zur Veröffentlichung der Daten gekommen, sodass der Kontrollverlust gar nicht eingetreten sei.

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen erklärte die Forderung nach Schadensersatz für unbegründet. Die Besorgnis eines Kontrollverlusts könne einen Schadensersatzanspruch zwar auslösen. Dafür genüge aber nicht allein die empfundene Sorge, der Kontrollverlust müsse auch objektiv nachvollziehbar sein.

Die Daten des Mitarbeiters waren zu keinem Zeitpunkt veröffentlicht worden und seien schon im Zeitpunkt des Angriffs veraltet gewesen, sodass ein Kontrollverlust nicht nachvollzogen werden könne (LAG Hessen, Urteil vom 10.02.2026, Az.: 12 SLa 709/25).

Meine Empfehlung!

Artikel 82 DSGVO regelt eine umfassende Schadensersatzpflicht für jeden Verstoß gegen die DSGVO. Deshalb kann eine Zuwiderhandlung gegen die vielfältigen Vorgaben der DSGVO, z. B. Informations-, Dokumentations-, Benachrichtigungs- und Löschpflichten, einen Schadensersatzanspruch des (ehemaligen) Arbeitnehmers gegen Sie als Arbeitgeber auslösen. Praktisch relevant wird das etwa bei Fehlen der schriftlichen Information über

- den Zweck der Verarbeitung der personenbezogenen Daten
- und das Recht, das Einverständnis zur Datenverarbeitung zu widerrufen.

ACHTUNG

Daten sind nicht gleich Daten: Die DSGVO sieht für besonders sensible Daten erhöhte Anforderungen vor. So sind vor allem die Gesundheitsdaten gesondert geschützt und sie dürfen diese nur in den folgenden Fällen verarbeiten:

- Mit schriftlicher Einwilligung des betroffenen Beschäftigten, die sich auf diese Daten bezieht.
- Die Verarbeitung ist zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung von Pflichten erforderlich.
- Die Verarbeitung ist zum Schutz lebenswichtiger Interessen des Betroffenen oder anderer Personen erforderlich.
- Der Betroffene hat die Daten öffentlich gemacht.
- Die Daten sind für Zwecke der Gesundheitsvorsorge oder Arbeitsmedizin bzw. zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten erforderlich.

Schädigung bedarf objektiver Anhaltspunkte

Kommt es zu einem Verstoß, sieht die DSGVO neben dem Ersatz eines tatsächlich erlittenen Schadens auch eine Ersatzpflicht für immaterielle Schäden vor. Solche Schäden können insbesondere in einer

- Rufschädigung,
- sozialen Diskriminierung oder
- Hemmung der freien Persönlichkeitsentfaltung

bestehen. Die Rechtsprechung begrenzt diese sehr weitreichenden Anwendungsfälle allerdings, sodass das rein hypothetische Risiko der missbräuchlichen Verwendung durch einen unbefugten Dritten nicht zu einer Entschädigung führen kann.

TIPP

Im dargestellten Urteil hat sich das LAG auf den Standpunkt gestellt, dass vor allem eine Veröffentlichung von sensiblen Daten im Internet typischerweise eine Grundlage für Befürchtungen wie über einen Kontrollverlust begründen kann. Mit einem Screening können Sie sich also effektiv gegen Ersatzforderungen wappnen.

Gesamtbetriebsrat bestimmt für standortübergreifende Teams bei Arbeitszeit und Mehrarbeit mit

Ob in Ihren Betrieben Betriebsräte gewählt werden, entscheiden leider nicht Sie als Arbeitgeber. Insoweit gibt es klare Vorgaben im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Bestehen mehrere Betriebe und Betriebsräte, ist zudem auch noch ein Gesamtbetriebsrat zu bilden. Teure Kompetenzstreitigkeiten sind dann vorprogrammiert, wie dieser Fall zeigt.

Der Fall:

Ein Arbeitgeber erbrachte in seinem Betrieb in A-Stadt mit etwa 20 Arbeitnehmern und in seinem Betrieb in E-Stadt mit fast 500 Arbeitnehmern Datenverarbeitungs-, Kommunikations- und Operations-Dienstleistungen. Die Arbeitnehmer waren dabei jedenfalls teilweise in standortübergreifenden Teams tätig.

Jeder der beiden Betriebe hatte einen eigenen Betriebsrat. Darüber hinaus gab es einen Gesamtbetriebsrat.

Der Betriebsrat in A-Stadt war nun der Ansicht, dass ihm für die am Standort A-Stadt beschäftigten Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht zur Beratung und Verhandlung einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit und Mehrarbeit zustünde.

Der Arbeitgeber sah es anders. Seiner Auffassung nach sei der Gesamtbetriebsrat zuständig. Ansonsten wären aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeitregelungen nicht hinnehmbare Störungen zu befürchten.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz gab dem Arbeitgeber recht. Der Gesamtbetriebsrat sei jedenfalls für die standortübergreifend agierenden Teams zuständig.

Grundsätzlich obliege die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dem von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten Betriebsrat. Nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist jedoch der Gesamtbetriebsrat für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können, zuständig.

Aufgrund der standortübergreifenden Verknüpfung der Arbeitsabläufe in den Teams könnten Angelegenheiten in Bezug auf

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie
- die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie
- die Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

nicht durch den Betriebsrat am Standort A-Stadt und den anderen Betriebsrat am Standort E-Stadt innerhalb ihrer Standorte geregelt werden. Es bestehe vielmehr ein zwingendes Erfordernis für eine standortübergreifende Regelung (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.02.2026, Az. 3 TaBV 21/24).

Meine Empfehlung!

In puncto Arbeitszeit unterliegt nicht nur die Verlängerung und Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit der Mitbestimmung.

Es besteht daneben auch ein umfassendes Mitbestimmungsrecht zu anderen Fragen der Arbeitszeitregelung. In folgenden Fällen redet Ihr Betriebsrat mit:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen,
- Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage,
- Einführung oder Anordnung von Überstunden/Kurzarbeit/Abrufarbeit,
- Einführung von Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft,
- Ausgestaltung eines Schichtsystems.

TIPP

Nicht mitbestimmungspflichtig ist allerdings die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit. Damit kann der Betriebsrat auch nicht bei einer Erhöhung der dauerhaften betriebsüblichen Arbeitszeit mitreden. Er hat allenfalls ein Recht zur Prüfung, ob die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz) eingehalten werden.

Nach § 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG besteht das Mitbestimmungsrecht auch in folgenden Fällen:

- Mitarbeiterversammlung außerhalb der üblichen Arbeitszeit, wenn Sie die Teilnahme anordnen oder Ihre Arbeitnehmer sonst zur Teilnahme verpflichtet sind,
- Einführung von Bereitschaftsdiensten oder Rufbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit,
- Verlängerung (oder Verkürzung) der Arbeitszeit, die infolge der Zeitumstellung im Rahmen der gesetzlichen Sommerzeit notwendig ist. Wollen Sie trotz Zeitumstellung an Ihrem Nachtschichtplan, beispielsweise von 21:30 Uhr bis 06:00 Uhr festhalten, darf der Betriebsrat mitreden.

Streikender Arbeitnehmer erhält kein Urlaubsentgelt

Wird Ihr Betrieb rechtmäßig bestreikt, können sich Ihre Mitarbeiter diesem Arbeitsausstand anschließen, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Die Arbeitspflicht ist dann suspendiert. Es wird aber auch kein Lohn gezahlt. Erhält der Arbeitnehmer keine Zahlung aus der Streikkasse der Gewerkschaft, kann das finanziell schnell belastend werden. Ein Ausweg könnten Urlaubstage darstellen. Doch grundsätzlich muss sich der Arbeitnehmer entscheiden: Will er streiken oder will er in den Erholungsurlaub.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit Juli 2021 bei einem Recycling-Unternehmen tätig, das sich auf die Aufbereitung von metallischen und metallhaltigen Abfällen spezialisiert hatte. Der Arbeitgeber bewilligte für die Zeit vom 11.12.2023 bis 15.12.2023 Erholungsurlaub. Nach der Urlaubsgewährung, aber noch vor Urlaubsantritt begann ein rechtmäßiger Streik, an dem sich der Mitarbeiter beteiligte. Dieser dauerte bis Mai 2024 an. Der Arbeitnehmer erbrachte keine Arbeitsleistung und der Arbeitgeber zahlte weder Arbeitsentgelt noch für die geplante Urlaubszeit ein Urlaubsentgelt. Hiermit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Er verlangte für die Urlaubszeit ca. 770 EUR brutto. Der Urlaub sei bereits vor Streikbeginn gewährt worden, so dass durch den Streik die Arbeitspflicht nicht nochmals suspendiert worden sei. Der Arbeitgeber verwies darauf, dass der Mitarbeiter am Streik teilgenommen und daher den Urlaub nicht angetreten habe.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen lehnte die Klage des Arbeitnehmers ab. Dieser habe keinen Anspruch auf das Urlaubsentgelt, weil die Arbeitspflicht nicht durch die Urlaubsgewährung entfallen sei. Zwar habe der Arbeitgeber ursprünglich Urlaub bewilligt. Diese Erklärung sei jedoch ins Leere gegangen. Die Teilnahme des Arbeitnehmers am Streik habe die Urlaubsgewährung verdrängt und die Arbeitspflicht suspendiert. Der Erholungszweck der Urlaubsgewährung habe durch den Streik nicht eintreten können. An diesem habe der Arbeitnehmer auch teilgenommen. Er habe zudem zu Urlaubsbeginn nicht erklärt, am Streik nicht mehr teilzunehmen bzw. die Teilnahme zu unterbrechen und den Urlaub antreten zu wollen (LAG Sachsen, Urteil vom 29.01.2026, Az.: 4 SLa 290/24).

Meine Empfehlung!

Erholungsurlaub wird von Ihren Arbeitnehmern nicht genommen, sondern von Ihnen als Arbeitgeber gewährt. Bei der Gewährung müssen Sie jedoch die Wünsche Ihrer Mitarbeiter berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz). Hat ein Arbeitnehmer

- einen konkreten Urlaubsantrag gestellt und
- stehen keine betrieblichen Gründe sowie
- unter sozialen Gesichtspunkten vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegen,

besteht für den gewünschten Zeitraum ein Urlaubsanspruch. Ihr Mitarbeiter muss vor Beginn seines Urlaubs wissen, wie lange und wann genau er von der Arbeitspflicht befreit ist. An diese Festlegung sind Sie als Arbeitgeber gebunden. Wenn überhaupt, ist nur in engen Ausnahmen (Notsituationen, die die Existenz Ihres Unternehmens bedrohen) der Widerruf gewährten Urlaubs möglich.

ACHTUNG

Urlaub können Sie aber nur dann gewähren, wenn anderenfalls eine Arbeitspflicht bestehen würde. Entfällt diese bereits durch eine Streikteilnahme, steht dies dem Urlaub entgegen. Schließlich werden bei einem Streik die Hauptleistungspflichten suspendiert. In diesem Fall hat Ihr Angestellter keinen Anspruch mehr auf seine Vergütung.

Ein an einem Streik teilnehmender Arbeitnehmer kann einen Urlaubsanspruch nur geltend machen, wenn er erklärt, dass er für die Dauer der gewünschten Urlaubsfestsetzung nicht mehr am Streik teilnehmen und die während des Streiks suspendierte Arbeitspflicht wieder erfüllen wird.

Hieran fehlte es im vorliegenden Fall.

Zusammentreffen von Ausfallgründen

Was Sie beachten müssen, wenn Urlaub mit anderen Ausfallgründen zusammentrifft, können Sie der folgenden Übersicht entnehmen:

- Ein Feiertag, der in den Urlaub fällt, ist als Feiertag zu vergüten, wenn der Arbeitnehmer wegen des Feiertags nicht gearbeitet hätte. Ein Urlaubstag ist nicht anzurechnen.
- Hätte der Arbeitnehmer aber an dem Feiertag (z. B. erlaubte Feiertagsarbeit in der Gastronomie) gearbeitet, fällt die Arbeitspflicht nur wegen des Urlaubs weg. Sie müssen Urlaubsentgelt zahlen, der Urlaubstag ist anzurechnen.
- Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Das bedeutet: Der Mitarbeiter gilt an diesen Tagen als krank und der Urlaubsanspruch bleibt insoweit für die Zukunft bestehen!
- Fällt der Feiertag auf einen Arbeitstag, der Arbeitnehmer ist aber arbeitsunfähig krank, gilt § 4 Abs. 2 EFZG. Der Arbeitnehmer erhält Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, diese bemisst sich jedoch nach den Regelungen für die Feiertagsvergütung.

So schützen Sie sich wirksam vor Konkurrenztätigkeit

Arbeitnehmer, die Ihnen nach Ende des Arbeitsverhältnisses Konkurrenz machen, können zu erheblichen Umsatzrückgängen führen. Dem können Sie mit einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot vorbeugen. Allerdings ist dies nicht kostenlos zu haben und es müssen Fallstricke bei der Formulierung der Klauseln beachtet werden, damit das Wettbewerbsverbot auch seine Wirkung entfalten kann.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit März 2022 bei einem Einzelhandelsunternehmen als Einkaufsmanager tätig. Dabei war er für den Bereich Systemzubehör und motorgetriebene Gartenmaschinen zuständig. Diese verkaufte der Arbeitgeber sowohl in Ladengeschäften als auch in einem Onlineshop.

In einem Änderungsvertrag vom April 2025 vereinbarten Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für 12 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hierbei war auch umfassend definiert, welche Konkurrenztätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen verboten sein sollte.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarten schließlich in einem Aufhebungsvertrag die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ende Februar 2026.

Der Arbeitnehmer beabsichtigte, ab März 2026 eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufzunehmen. Dieser betrieb einen Handel mit Handwerkszeugen und Maschinenwerkzeugen aller Art. Der ehemalige Arbeitgeber sah darin einen Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot.

Der Arbeitnehmer wollte nun im einstweiligen Rechtsschutzverfahren klären lassen, dass er die Arbeit aufnehmen dürfe. Schließlich sei das Sortiment der Unternehmen zu verschieden, sodass kein Konkurrenzunternehmen vorliege.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Heilbronn schloss sich der Argumentation des Arbeitnehmers nicht an. Die Tätigkeit für den neuen Arbeitgeber unterfalle dem Wettbewerbsverbot. Dieser sei auch im Bereich des Vertriebs an Endkunden tätig. Es sei das gleiche Marktsegment (Gartengeräte) betroffen.

Das Wettbewerbsverbot sei auch nicht unwirksam. Es sei schriftlich vereinbart worden und schränke die möglichen Tätigkeiten des Arbeitnehmers nicht unzulässig stark ein. Dieser werde nicht in eine existenzielle Notlage und die Arbeitslosigkeit gedrängt.

Er könne ohne Weiteres Tätigkeiten im Bereich des Vertriebs anderer Artikel des Segments Non-Food aufnehmen, mit denen er bei seinem bisherigen Arbeitgeber nicht befasst war (ArbG Heilbronn, Urteil vom 12.02.2026, Az.: 8 Ga 1/26).

Meine Empfehlung!

Solange Ihr Mitarbeiter bei Ihnen „in Lohn und Brot“ steht, darf er nicht in Konkurrenz zu Ihnen treten. Dies ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis und bedarf keiner zusätzlichen Regelung. Nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters endet diese Loyalitätspflicht jedoch. Allerdings können Sie ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ausdrücklich vereinbaren. Dieses darf jedoch die Dauer von 2 Jahren nicht überschreiten. Damit das Verbot einer Konkurrenztätigkeit wirksam ist, müssen Sie im Gegenzug für die Verbotsdauer eine Karenzentschädigung zahlen. Diese Entschädigung muss in der Höhe mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen Bruttovergütung betragen (§ 74 Abs. 2 Handelsgesetzbuch). Für ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot müssen Sie zudem folgende weitere Mindestanforderungen einhalten:

- Sie brauchen ein berechtigtes Interesse an der Vereinbarung. Es muss also zu befürchten sein, dass der Arbeitnehmer seine erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten verwendet und Ihnen dadurch wirtschaftlichen Schaden zufügt.
- Die Vereinbarung muss schriftlich abgefasst, von beiden Parteien unterschrieben und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.
- Die Vereinbarung muss sich auf einen eindeutigen räumlichen Bereich und/oder eine bestimmte Branche beziehen.
- Die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers darf dadurch nicht gänzlich verhindert werden.

Ein Wettbewerbsverbot kann teuer werden. Daher lohnt es sich für Sie, vorher ganz genau zu prüfen, mit welchem (wichtigen) Mitarbeiter Sie ein Wettbewerbsverbot vereinbaren wollen.

Vorvertrag für ein Wettbewerbsverbot möglich

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein neuer Mitarbeiter mit einer Konkurrenztätigkeit für Sie tatsächlich gefährlich werden kann, können Sie auch eine Option für den Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots vereinbaren. Dieses kommt dann erst auf Ihr Verlangen zustande. Einen solchen Vorvertrag können Sie wie folgt formulieren:

§ ... Nachvertragliches Wettbewerbsverbot / Vorvertrag

Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, auf Verlangen des Arbeitgebers ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Dauer von maximal 2 Jahren (aber auch kürzer) zu vereinbaren, das der Anlage 1 zu diesem Vertrag entspricht. Das Verlangen kann gestellt werden, solange der Arbeitsvertrag nicht von einer Vertragspartei gekündigt wurde.

„Sachliche Kritik geht immer – Beleidigungen dagegen nicht!“

FRAGE

Hallo Herr Prof. Boemke,

wir abonnieren seit vielen Jahren Arbeitsrecht kompakt für unsere Personalabteilung. Derzeit haben wir einen kniffligen Fall zu entscheiden, bei dem wir gern Ihre Einschätzung hätten.

Eine langjährige Mitarbeiterin im Sekretariat stellte im Oktober 2025 einen Antrag auf Gewährung von Gleitzeit für geleistete Überstunden für den 30.12.2025 und den 02.01.2026. Nachdem wir diesen abgelehnt haben, weil bei uns nach einer geltenden Betriebsvereinbarung Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern während der Schulferien grundsätzlich Vorrang bei der Urlaubsplanung genießen, schrieb die Mitarbeiterin folgende E-Mail an ihren Vorgesetzten:

„Hallo (...),

mit Bezug auf Deine E-Mail vom 28.11.2025 habe ich mit E-Mail vom 06.12.2025 zur rechtswidrigen Urlaubsablehnung am 30.12.2025 um detaillierte schriftliche Stellung gebeten. Am 23.12.2025 habe ich Dich an die seit 17 Tagen ausstehende Antwort erinnert und eine zeitnahe Antwort erbeten. Daraufhin hast Du mir mündlich mitgeteilt, dass Du keine Stellungnahme abgibst und die Urlaubsablehnung weiter Bestand habe.

Damit höhlst Du die mir zustehenden Rechte als Arbeitnehmerin aus und kommst Deiner Informationspflicht nicht nach. Dies beeinträchtigt die vertrauensvolle Zusammenarbeit erheblich.“

Anschließend warf die Mitarbeiterin uns als ihren Arbeitgeber noch „Stasi-Methoden“ und eine Lenkung durch die CDU vor. Beim Arbeitgeber sei „alles vordiktiert und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (...) seien von der CDU regiert“.

Daraufhin kündigten wir das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Mitarbeiterin klagt gegen diese Kündigung. Eine Güteverhandlung kam zu keinem Ergebnis. Wie schätzen Sie denn unsere Chancen im weiteren Prozess ein?

ANTWORT

Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für die Schilderung Ihres spannenden Falles! Zur Einschätzung lässt sich Folgendes sagen:

Grobe Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber oder den Arbeitskollegen stellen eine erhebliche Pflichtverletzung dar. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen über seinen Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen aufstellt, insbesondere dann, wenn die Erklärungen sogar den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen.

ACHTUNG

Arbeitnehmer dürfen Kritik am Arbeitgeber, ihren Vorgesetzten und den betrieblichen Verhältnissen üben und sich dabei auch überspitzt äußern. Auf das Recht auf freie Meinungsäußerung kann sich auch ein Arbeitnehmer berufen. In grobem Maße unsachliche Angriffe, die zur Untergrabung der Position eines Vorgesetzten führen können, müssen Sie jedoch nicht hinnehmen. Erweist sich das in einer Äußerung enthaltene Werturteil als Formalbeleidigung oder Schmähkritik, tritt die Meinungsfreiheit regelmäßig zurück.

In dem von Ihnen geschilderten Fall sprechen jedoch mehr Punkte gegen als für eine wirksame fristlose Kündigung.

- In der Aussage „Stasi-Methoden“ ist aus meiner Sicht keine Formalbeleidigung oder Schmähkritik erkennbar. Für mich ist jedenfalls nicht ersichtlich, dass sich diese Äußerung auf konkrete Persönlichkeiten bezogen hat. Adressat ist vielmehr die als ungerechtfertigt benachteiligend eingeordnete Ablehnung des Gleitzeitantrags gewesen.
- Auch bei der behaupteten Äußerung der Arbeitnehmerin, beim Arbeitgeber sei „alles vordiktiert und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (...) seien von der CDU regiert“, hat es sich eher nicht um Schmähkritik gehandelt. Die Äußerung bezog sich wohl eher nicht auf die handelnden Personen selbst.
- Auch wenn in dieser Äußerung über den Arbeitgeber sicherlich eine Pflichtverletzung gesehen werden kann, wäre noch zu berücksichtigen, unter welchen Umständen und dass diese nur einmalig gefallen ist. Die Aussage ist auch nicht für eine breite Öffentlichkeit bestimmt gewesen bzw. erfolgt. Sie ist somit auch nicht dazu geeignet gewesen, das Ansehen des Unternehmens gegenüber Mitarbeitern oder Kunden verächtlich zu machen.



Fragen an die Redaktion

Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de

Arbeit an Sonn- und Feiertagen in bestimmten Fällen möglich

In vielen Branchen ist die Arbeit an Sonn- und Feiertagen nicht zu vermeiden. Hierfür hat der Gesetzgeber auch eindeutige Regelungen im Arbeitszeitgesetz geschaffen. Dies betrifft nicht nur den produzierenden Bereich, auch der Dienstleistungssektor kann in Ausnahmefällen an Sonn- und Feiertagen arbeiten. Dies setzt aber eine eindeutige gesetzliche Regelung und ggf. sogar eine behördliche Genehmigung voraus, an die im Einzelfall hohe Anforderungen geknüpft werden.

Der Fall:

Ein Arbeitgeber betreibt in Berlin mehrere Massagestudios. Die Termine werden über ein Onlineportal gebucht. Die Studios waren von Montag bis Sonntag von 9:00 bis 21:00 Uhr geöffnet. An Sonn- und Feiertagen waren zwischen 12 und 14 Arbeitnehmer sowie 2 Rezeptionisten beschäftigt.

Das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit untersagte mit Bescheid vom 25.11.2025 die Tätigkeit an Sonn- und Feiertagen und ordnete die sofortige Vollziehung an. Es liege kein Ausnahmetatbestand nach dem Arbeitszeitgesetz vor, der eine Tätigkeit am Sonntag erlauben würde. Insbesondere handele es sich wegen der Eins-zu-Eins Betreuung nicht um eine privilegierte Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtung.

Die Massagestudios seien eher mit einem Friseurbetrieb als mit einem Fitnessstudio vergleichbar.

Hiermit war der Arbeitgeber nicht einverstanden und erhob Widerspruch. Wellnesseinrichtungen seien privilegierte Einrichtungen. Zudem zog der Arbeitgeber mit einem Eilantrag vor das Verwaltungsgericht.

§ Das Urteil:

Das Verwaltungsgericht (VG) Berlin gab dem Arbeitgeber Recht. Im Eilverfahren können nur summarisch geprüft werden. Hier überwiege das Interesse des Arbeitgebers an einer Aussetzung der Vollziehung des angegriffenen Bescheids. Dieser sei mit hoher Wahrscheinlichkeit rechtswidrig.

Zwar verbiete das Arbeitszeitgesetz grundsätzlich eine Tätigkeit an Sonn- und Feiertagen. Hiervon seien jedoch Ausnahmen zugelassen worden. Dies betreffe insbesondere Freizeit- und Erholungseinrichtungen, unter welche die Massagebetriebe fallen.

Diese würden keine medizinisch verordneten Massagen anbieten, sondern Wellnessmassagen mit dem Hauptzweck der Steigerung des Wohlbefindens. Diese würden insbesondere auch an Wochenenden und Feiertagen in Anspruch genommen, an denen die Kunden selbst nicht arbeiten müssten. Auf die Personalintensität des Betriebs komme es dabei nicht an (VG Berlin, Beschluss vom 13.03.2026, Az.: 4 L 508/25).

Meine Empfehlung!

Der Gesetzgeber hat im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) die Sonn- und Feiertagsruhe verordnet. Das bedeutet, dass Sie Ihre Mitarbeiter an Sonn- und Feiertagen von 00:00 bis 24:00 Uhr nicht beschäftigen dürfen. Doch wie so oft gilt auch hier: Keine Regel ohne Ausnahme! Das ArbZG selbst enthält eine Aufzählung mit zahlreichen Betrieben und Tätigkeiten, die vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit ausgenommen sind. An Sonn- und Feiertagen dürfen Arbeitnehmer z. B. beschäftigt werden:

- in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
- zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
- in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
- in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
- bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
- beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen,
- beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
- beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse,
- bei Messen, Ausstellungen und Märkten sowie bei Volksfesten,
- in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren
- in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
- in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
- in Bäckereien und Konditoreien für bis zu 3 Stunden.

Weiterhin gibt es auch in anderen Gesetzen branchenspezifische Ausnahmen, z. B. im Ladenschlussgesetz (LadSchlG) für bestimmte Verkaufsstellen, Tankstellen, Apotheken usw. (§ 17 LadSchlG). Auch wenn Ihr Betrieb nicht unter einen gesetzlichen Ausnahmenkatalog fällt, kann Ihnen die zuständige Aufsichtsbehörde die Sonn- und Feiertagsarbeit im Einzelfall bewilligen, z. B.:

- für Inventuren (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 c) ArbZG),
- zur Schadensverhütung (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 c) ArbZG),
- im öffentlichen Interesse (§ 15 Abs. 2 ArbZG),
- zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit mit Unternehmen im Ausland (§ 13 Abs. 5 ArbZG), wenn die „normalen“ Betriebszeiten nicht ausreichen.

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:

Freistellungsklausel
Allgemeine Freistellungsklausel für den Fall der Kündigung im Arbeitsverhältnis ist unwirksam

Annahmeverzug
Annahmeverzugslohn kann nicht für Fall der unwirksamen Kündigung abbedungen werden

LIVE

PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

Live-Webinar zum Thema:

MINIJOBS – AKTUELLE ÄNDERUNGEN 2026 INKLUSIVE NEUERUNG AB 01.07.2026

Donnerstag

07.05.2026

von 10–11 Uhr

In unserem Webinar werden die aktuellen rechtlichen Anpassungen im Minijobbereich für das Jahr 2026 praxisnah aufbereitet. Dies beinhaltet natürlich auch die anstehenden Neuerungen bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ab dem 01.07.2026 und die damit verbundenen Nachweispflichten für Betriebe.

Hier kostenlos anmelden:

tipp.personalwissen.de/wbi265a

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: Marc Wehrstedt ist Experte, wenn es um die betriebliche Lohnabrechnung geht. Durch seine langjährigen Tätigkeiten als Geschäftsführer, Lohnabrechner, Seminarleiter und Buchautor kennt er nicht nur die Theorie, sondern bringt immense Praxiserfahrung mit ein. Hier bekommen Sie keinen trockenen Vortrag, sondern echtes Praxiswissen aus erster Hand.

