



# ARBEITSRECHT

## KOMPAKT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen



### TOP-THEMA

## FUSSBALL-WM 2026

Die Fußball-Weltmeisterschaft in den USA, Mexiko und Kanada steht vor der Tür, aber: Fußballtage sind nicht automatisch auch gleich Feiertage für Ihre Mitarbeiter! Seiten 6-7

### Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

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



[www.personalwissen.de/login](http://www.personalwissen.de/login)

### FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Mitarbeiterin stellt ihr bekannter Familie ein Upgrade zum Nulltarif aus: Gericht bemängelt fehlende vorausgehende Abmahnung und kippt die Kündigung Seite 3

### KÜNDIGUNGS- ERKLÄRUNGSFRIST

Die 2-Wochen-Frist wird durch Erholungsurlaub des Mitarbeiters nicht ausgebremst: Arbeitgeber muss Kontaktversuche, z.B. via Telefon oder E-Mail, nachweisen Seite 4

### HINWEISGEBER- SCHUTZ

Kündigung kann nur als unzulässige „Repressalie“ in Betracht kommen, wenn Arbeitgeber von beabsichtigter Meldung eines Compliance-Verstoßes überhaupt Kenntnis hat Seite 5



## „Fußball-WM: Nicht nur Störfaktor, sondern auch Chance“

Liebe Leserin, lieber Leser,

am 11. Juni 2026 geht sie wieder los: die Fußball-Weltmeisterschaft. Zum ersten Mal in der Geschichte findet diese im sogenannten XXL-Format statt. 48 statt wie bisher 32 Mannschaften kämpfen um die heiß begehrte Trophäe. Im Vergleich zur WM 1974 hat sich die Teilnehmeranzahl damit verdreifacht.

Dabei ist natürlich auch Deutschland. Die deutsche Mannschaft wird zunächst am 14., 20. und 25. Juni 2026 im Einsatz sein.

Doch was bedeutet das für Ihre Belegschaft? Selbstverständlich gelten keine Sonderregeln, wenn die deutsche Elf ausgerechnet während der Arbeitszeit spielt – auch wenn das aufgrund der Zeitverschiebung dieses Mal vorrangig Schicht- oder Nachtarbeiter betrifft.

Mit der passenden Reaktion auf die Wünsche Ihrer Mitarbeiter bietet Ihnen das Turnier jedoch die Chance, die Zusammengehörigkeit und Motivation im Unternehmen zu erhöhen. Wie Sie dabei vorgehen können, erfahren Sie im **Top-Thema** ab Seite 6 dieses Heftes.

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

### FRISTLOSE KÜNDIGUNG

- 3** Upgrades zum Nulltarif: Fehlende Abmahnung wird zum Verhängnis – Kündigung unwirksam

### KÜNDIGUNGSERLÄUTERUNGSFRIST

- 4** Kein generelles Kontaktverbot während des Erholungsurlaubs des Mitarbeiters

### HINWEISGEBERSCHUTZ

- 5** Arbeitgeber muss von beabsichtigter Meldung Kenntnis haben

### TOP-THEMA

- 6–7** Fußball-Weltmeisterschaft in USA, Mexiko und Kanada steht vor der Tür, aber: Fußballtage sind keine Feiertage!

### DISKRIMINIERUNG

- 8** Einladungs-E-Mail kommt nicht an: Schwerbehinderter Bewerber hat keinen Anspruch auf Entschädigung

### LESERFRAGE

- 9** „Sie müssen Eingliederungsmanagement nicht aufzwingen“

### UNWAHRE TATSACHENBEHAUPTUNGEN

- 10** Mitarbeiterin verbreitet unwahre Tatsachen über für Beförderung vorgesehene Kollegin: Kündigung wirksam

**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; **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.

**Bildernachweis:** Titelseite KI-generiert von Anastasiia – stock.adobe.com

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

# Upgrades zum Nulltarif: Fehlende Abmahnung wird zum Verhängnis – Kündigung unwirksam

Geht es um die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung prüfen die Gerichte regelmäßig, ob zunächst eine Abmahnung erforderlich, aber auch ausreichend gewesen wäre. Nur in ganz bestimmten Ausnahmefällen können Sie als Arbeitgeber von diesem „Schuss vor dem Bug“ absehen und direkt zur Kündigung greifen.



## Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war seit November 2022 als „Professional Service 1“ im Check-In/Gate mit direktem Kundenkontakt am Flughafen München beschäftigt. Upgrades für Fluggäste waren dabei nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

Im Februar 2025 veranlasste die Arbeitnehmerin mehrere kostenlose Upgrades für Hinflüge von Economy- in Business-Class (u. a. für Herrn Ü. sowie die Familie Y.). Die Rückflüge wurden teils von einer Kollegin bearbeitet bzw. storniert. Die Upgrades wurden im System als "Marketing or Sales Initiative" verbucht und erfolgten ohne Gegenleistung der Passagiere sowie unter Überspringen von Buchungsklassen. Die Arbeitnehmerin kannte ein Mitglied der Familie Y. persönlich.

Nach Durchführung eines Personalgesprächs am 20.02.2025 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Arbeitnehmerin habe interne Regeln bewusst missachtet und unberechtigt wirtschaftliche Vorteile zugunsten ihr bekannter Fluggäste gewährt. Darin liege eine bewusste und wiederholte Pflichtverletzung.

Die Arbeitnehmerin klagte gegen die Kündigung. Sie habe gutgläubig im Interesse der Kundenzufriedenheit gehandelt. Ein Schaden sei nicht entstanden bzw. nicht erforderlich. Zudem entspreche es betrieblicher Übung, in Einzelfällen nach Abstimmung Upgrades vorzunehmen. Eine solche Abstimmung habe stattgefunden.

Beides habe hier nicht vorgelegen. Es war weder ersichtlich, dass die Arbeitnehmerin ihr Verhalten nach Abmahnung nicht geändert hätte, noch wog der Vorwurf so schwer, dass eine sofortige Kündigung offensichtlich geboten war. Insbesondere fehlte es an einem erheblichen Vermögensschaden. Ein solcher war vom Arbeitgeber nicht substantiiert dargelegt worden. Zudem waren kostenlose Upgrades grundsätzlich möglich, sodass die Arbeitnehmerin nicht zwingend von einer Kündigungsrelevanz ausgehen musste (ArbG München, Urteil vom 04.03.2026, Az. 19 Ca 3599/25).



## Meine Empfehlung!

Eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung wird von den Gerichten als letztes Mittel („ultima ratio“) angesehen. Eine solche sollte von Ihnen erst dann in Betracht gezogen werden, wenn

1. eine besonders gravierende Pflichtverletzung vorliegt. **Maßstab:** Der Arbeitnehmer konnte nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber das auch nur ein einziges Mal hinnehmen wird.
2. der Arbeitnehmer bereits vor einer Abmahnung deutlich zum Ausdruck bringt, dass er sein Verhalten nicht ändern wird.

In allen anderen Fällen, sollten Sie als Arbeitgeber zunächst auf die Abmahnung zurückgreifen.

## So verfassen Sie eine wirksame Abmahnung

1. Durch die Abmahnung soll das Fehlverhalten des Arbeitnehmers dokumentiert werden. Fassen Sie die Abmahnung also schriftlich ab. So sichern Sie sich Beweise für einen späteren arbeitsgerichtlichen Prozess (Dokumentationsfunktion).
2. Das konkrete Fehlverhalten, also die Vertragsverletzung, ist so genau wie möglich von Ihnen zu beschreiben (Hinweisfunktion). Soweit hierbei rechtliche Bewertungen zu treffen sind, müssen diese richtig sein und nicht nur im Ergebnis zutreffen. Gegebenenfalls müssen Sie einen Rechtsanwalt beiziehen, wenn Sie nicht sicher sind, welche Schlüsse aus dem Verhalten eines Arbeitnehmers rechtlich zu ziehen sind.
3. Das Verhalten des Arbeitnehmers muss beanstandet werden. Sie sollten eindeutig formulieren, dass Sie das Fehlverhalten missbilligen (Rügefunktion).
4. Für den Fall der Wiederholung der Vertragsverletzung sind von Ihnen die arbeitsrechtlichen Konsequenzen, wie ordentliche oder außerordentliche Kündigung, anzudrohen (Warnfunktion).

## § Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) München gab der Arbeitnehmerin Recht und kippte die Kündigung.

Selbst bei unterstellter Pflichtverletzung fehlte es hier jedenfalls an der erforderlichen Abmahnung. Nach dem Prognoseprinzip diene die Kündigung der Vermeidung zukünftiger Pflichtverstöße. Bei steuerbarem Verhalten sei regelmäßig davon auszugehen, dass bereits eine Abmahnung geeignet ist, das Verhalten zu korrigieren. Eine Kündigung sei daher nur als ultima ratio zulässig. Eine Abmahnung sei nur entbehrlich bei erkennbar aussichtsloser Verhaltensänderung oder besonders schwerer Pflichtverletzung.



# Kein generelles Kontaktverbot während des Erholungsurlaubs

Die fristlose Kündigung erfordert neben dem Vorliegen eines wichtigen Grundes vor allem Geschwindigkeit! Das Gesetz sieht eine klare Frist vor, die grundsätzlich nur bei noch erforderlichen Ermittlungsmaßnahmen noch nicht zu laufen beginnt. Im folgenden Fall hörte der Arbeitgeber den Mitarbeiter nicht an, weil dieser im Urlaub verweilte. Ein gefährlicher Trugschluss, wie Sie gleich lesen werden.



## Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit 2006 als Zugchef und Fachvermittler tätig. Das Arbeitsverhältnis war aufgrund einer tariflichen Regelung ordentlich unkündbar. Ihm war ein Diensthandy überlassen worden. Außerhalb der Dienstzeiten bestand jedoch keine Pflicht zur Erreichbarkeit.

Am 24.04.2023 kam es während einer Zugfahrt zu einer Zusammenarbeit mit einem Kollegen, der 3 Tage später eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitnehmer beim Arbeitgeber anzeigte. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Arbeitnehmer zunächst in Ruhezeit (ab 25.4.) und anschließend im Erholungsurlaub bis 21.5.2023.

Der Arbeitgeber konfrontierte den Mitarbeiter erst am 22.05.2023 mit den Vorwürfen und lud ihn zu einem Personalgespräch am 23.05.2023 ein. Er wollte sich nur schriftlich äußern und erhielt dafür eine Frist bis zum 30.05.2023. Der Mitarbeiter bestritt die Vorwürfe.

Nach Durchführung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis am 06.06.2023 fristlos.

Der Arbeitnehmer klagte und berief sich u. a. auf die Nichteinhaltung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass während des Urlaubs keine Verpflichtung zur Anhörung des Mitarbeiters bestanden habe, weil der Erholungszweck nicht beeinträchtigt werden dürfe.

tigen können, seien nicht ersichtlich gewesen. Damit wurde die Aufklärung nicht mit der gebotenen Eile betrieben. Die Zweiwochenfrist war bei Zugang der Kündigungen bereits abgelaufen (BAG, Urteil vom 04.12.2025, Az. 2 AZR 55/25).



## Meine Empfehlung!

Wie das dargestellte Urteil zeigt, können Sie sich nicht einfach zurücklehnen, weil sich der zu kündigende Mitarbeiter gerade im Urlaub befindet. Es ist stets eine Abwägung der Interessen erforderlich.

Befindet sich der Mitarbeiter etwa im abgelegenen Dschungel, um seine Ruhe zu haben, und ist deshalb jegliche Erreichbarkeit eher schwierig, dürfte die Frist vor der Rückkehr des Mitarbeiters regelmäßig nicht zu laufen beginnen. Anders sieht es jedoch aus, wenn der Arbeitnehmer unproblematisch telefonisch oder per Mail erreichbar ist oder seinen Urlaub sogar im eigenen Garten verbringt.

## TIPP



Sollten Sie den Mitarbeiter auch dann nicht erreichen, bringt Ihnen das erhebliche Vorteile vor Gericht, wenn Sie ausführlich darlegen und beweisen können, welche (erfolgreichen) Kontaktversuche Sie unternommen haben.



## Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah es anders und kippte die Kündigung. Die Kündigungserklärungsfrist (Zwei-Wochen-Frist) des § 626 Abs. 2 BGB sei nicht eingehalten worden.

Es bestünde kein generelles Kontaktverbot während des Urlaubs. Bei urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit seien vielmehr die Interessen des Arbeitgebers an schneller Aufklärung und die Rücksicht auf den Arbeitnehmer abzuwägen.

Der Arbeitgeber habe hier am 27.04.2023 von dem Kollegen über die Vorwürfe erfahren. Während der mehrwöchigen Urlaubsabwesenheit hatte er jeglichen Versuch der Kontaktaufnahme unterlassen, obwohl diese etwa telefonisch, per E-Mail oder postalisch möglich gewesen wäre. Besondere Umstände, die ein weiteres Zuwarten hätten rechtfertigen können, seien nicht ersichtlich gewesen. Damit wurde die Aufklärung nicht mit der gebotenen Eile betrieben. Die Zweiwochenfrist war bei Zugang der Kündigungen bereits abgelaufen (BAG, Urteil vom 04.12.2025, Az. 2 AZR 55/25).

## 2-Wochen-Frist: Diese Punkte sollten Sie kennen

- Die Frist beginnt, sobald Sie die maßgeblichen Umstände für die Kündigung kennen oder einen konkreten Tatverdacht haben.
- Ist eine weitere Sachverhaltsaufklärung erforderlich, insbesondere eine Anhörung des Arbeitnehmers notwendig, läuft die Frist noch nicht.
- Bei Pflichtverletzungen, die zu einem Gesamtverhalten zusammengefasst werden, beginnt die Frist mit dem letzten Vorfall, der ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bildet.
- Zur Wahrung der Ausschlussfrist muss die Kündigung beim Arbeitnehmer innerhalb der 2-Wochen-Frist zugehen.
- Die Betriebsratsanhörung verlängert die Frist nicht, beginnen Sie diese daher rechtzeitig (spätestens am 10. Tag nach Ihrer Kenntnis, damit der Betriebsrat seine 3-Tages-Frist ausschöpfen kann).
- Ist die Zustimmung einer Behörde erforderlich, z. B. des Integrationsamts, müssen Sie dort den entsprechenden Antrag innerhalb der 2-Wochen-Frist stellen.

# Arbeitgeber muss von beabsichtigter Meldung Kenntnis haben

Am 02.07.2023 ist in Deutschland erstmals ein Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft getreten. Seither berufen sich Mitarbeiter immer wieder im Zusammenhang mit Kündigungen auf diesen Schutz. Die Behauptung ist meist die Gleiche: Die Kündigung wurde nur als Reaktion auf eine Meldung eines Compliance-Verstoßes ausgesprochen. Das Problem für Sie als Arbeitgeber: Es findet eine Beweislastumkehr statt. Nun müssen Sie darlegen und beweisen, dass die ausgesprochene Kündigung keine Reaktion auf eine „Meldung“ gewesen ist. Im nachfolgenden Fall ist das dem Arbeitgeber gelungen.



## Der Fall:

Ein Pharmaunternehmen beschäftigte seit dem 01.05.2023 einen Mitarbeiter als „Sales Representative OTC“ für ein bestimmtes Verkaufsgebiet.

Am 05.09.2023 führte der unmittelbare Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter eine sogenannte Begleitfahrt im Verkaufsgebiet durch. Dabei sollte u. a. von dem Inhaber einer Apotheke eine digitale Unterschrift auf dem Tablet des Mitarbeiters eingeholt werden, um die Erlaubnis der Kontaktaufnahme zu Werbe- bzw. Verkaufszwecken zu dokumentieren. Technische Probleme verhinderten dies zunächst, ließen sich aber später beseitigen, als der Mitarbeiter und der Vorgesetzte nicht mehr vor Ort in der Apotheke waren. Sodann unterschrieb der Vorgesetzte anstelle des Apothekers selbst auf dem Tablet.

Am Abend desselben Tages bat der Vorgesetzte die Personalabteilung im Einvernehmen mit seinem eigenen Vorgesetzten den Mitarbeiter zu kündigen.

Am 08.09.2023 meldete der Mitarbeiter der dafür zuständigen Stelle die Unterschriftsleistung durch den Vorgesetzten im Namen des Apothekers auf dem Tablet.

Mit Schreiben vom 27.09.2023 kündigte der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter noch während der Probezeit.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung. Bei dieser handele es sich um eine sogenannte Repressalie nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Der Vorgesetzte wollte mit der Kündigung der Meldung des Compliance-Verstoßes zuvorkommen.

Der Arbeitgeber trug dagegen vor, dass der Vorgesetzte bereits Ende Juni 2023 von Problemen in der Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter berichtete. Der Arbeitnehmer habe sich nun mit seiner Meldung „unter den Hinweisgeberschutz flüchten wollen“.

gen habe der Kündigungsentschluss bereits am 05.09.2023 und damit vor der Meldung (frühestens 8.9.2023) feststanden. Eine Reaktion auf die Meldung schied damit aus; auch fehlten Anhaltspunkte, dass der Arbeitgeber von einer beabsichtigten Meldung überhaupt wusste (BAG, Urteil vom 04.12.2025, Az. 2 AZR 51/25).



## Meine Empfehlung!

Gem. § 36 Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sind sogenannte Repressalien gegen **hinweisgebende Personen** verboten. Das gilt auch bereits für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.

Als **hinweisgebende Person** in diesem Sinne gelten natürliche Personen, die

- im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder
- im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit

Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die dafür vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.

## ACHTUNG



Hier gilt eine für Sie als Arbeitgeber gefährliche Beweislastumkehr: Es reicht nämlich bereits aus, dass die sich benachteiligt fühlende Person behauptet, die Benachteiligung nur aufgrund einer Meldung (wie oben dargestellt) erlitten zu haben. Anschließend sind Sie als Arbeitgeber gefragt! Sie müssen genau diese Behauptung widerlegen, was oft nicht ganz einfach ist.

Als Benachteiligung in diesem Sinne kann vom Mitarbeiter sehr viel aufgefasst werden, z. B.

- Kündigung eines Arbeitsverhältnisses,
- die Abberufung aus einer Organstellung,
- die Verweigerung von Weiterbildungsmaßnahmen.

## TIPP



In einem solchen Fall ist es wichtig, dass Sie ganz konkret darlegen können, dass die im Zentrum stehende Handlung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.



## Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Arbeitgeber Recht. Die Kündigung sei rechtswirksam.

Die Kündigung stelle keine Repressalie dar. Der Arbeitgeber habe diese Behauptung widerlegt. Nach den Feststellun-



# Fußball-Weltmeisterschaft in den USA, Mexiko und Kanada steht vor der Tür, aber: Fußballtage sind keine Feiertage!

Allein die Tatsache, dass mit der Fußball-Weltmeisterschaft ein sportliches Großereignis vor der Tür steht, entbindet Ihre Mitarbeiter selbstverständlich nicht von ihrer Arbeitspflicht. Der Umgang mit dem Ereignis kann für Sie als Arbeitgeber jedoch eine gute Möglichkeit bieten, die Zufriedenheit Ihrer Arbeitnehmer zu erhöhen und sie zu neuen Leistungen zu motivieren. Was das im Einzelfall bedeutet und was Sie beherzigen sollten, erfahren Sie im folgenden Beitrag.

Die deutsche Nationalmannschaft spielt in vor allem für Mitarbeiter in Spät- und Nachtschicht ungünstigen Zeiten:

|                     |                              |
|---------------------|------------------------------|
| 14.06.2026, 19 Uhr: | Deutschland – Curacao        |
| 20.06.2026, 22 Uhr: | Deutschland – Elfenbeinküste |
| 25.06.2026, 22 Uhr: | Ecuador – Deutschland        |

## Flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichen

Sie müssen natürlich nicht Ihre Arbeitszeitregelungen so umgestalten, dass auch jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, das Spiel seiner Mannschaft zu sehen. Allerdings könnte es, gerade wenn die deutsche Mannschaft ihre Spiele am Abend absolviert, ein Vorteil für Sie und die Arbeitsqualität sein, dies bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen.

### TIPP



Geben Sie Ihren Mitarbeitern zunächst die Möglichkeit, sich in die Personalplanung aktiv einzubringen. Es gibt immer noch genug Menschen, für die eine Fußball-WM eher zweitrangig ist. Diese könnten dementsprechend vorrangig in den Schichten eingesetzt werden, in denen die deutsche Elf zum Zuge kommt. Ist eine Einigung mit oder unter Ihren Arbeitnehmern nicht möglich, können Sie die Arbeitszeiten immer noch frei zuteilen.

## Was gilt für Sonntags- und Abendarbeit?

In einigen Unternehmen, insbesondere im gastronomischen Bereich, gelten während der Weltmeisterschaft möglicherweise geänderte Öffnungszeiten. Ob Sie Ihre Mitarbeiter auch an Sonntagen bzw. in den Abendstunden zur Arbeit einsetzen können, hängt jedoch von der jeweiligen Vertragssituation ab. Haben Sie mit Ihren Arbeitnehmern feste Arbeitszeiten vereinbart, die keine Sonntags- oder Abendarbeit einschließen, brauchen Ihre Mitarbeiter zu diesen Zeiten auch nicht zu arbeiten.

### TIPP



Beabsichtigen Sie Ihre Mitarbeiter dennoch zu diesen Zeiten einzusetzen, können Sie auch kurzfristig eine dahingehende Vereinbarung mit Ihren Arbeitnehmern

treffen. Haben Sie bereits flexible Arbeitszeiten mit einem festen Stundenvolumen vereinbart, können Sie Ihre Arbeitnehmer frei einsetzen.

## So gehen Sie mit Sonderurlaubswünschen Ihrer Mitarbeiter um

Sie sind auch nicht verpflichtet, Ihren Mitarbeitern Sonderurlaub zu gewähren. Die Gewährung von Freizeitausgleich oder Erholungsurlaub bleibt Ihnen natürlich überlassen. Für Urlaubswünsche während der Fußball-WM gelten die allgemeinen Regeln. Als Arbeitgeber dürfen Sie nach der gesetzlichen Regelung in § 7 Abs. 1 S. 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) demnach folgende Einwände vorbringen, um Urlaubswünsche abzulehnen:

### 1. Einwand: Betriebliche Belange

Ein allgemeiner Hinweis auf entgegenstehende betriebliche Interessen genügt nicht. Vielmehr müssen Sie hierfür konkrete betriebliche Belange anführen können. Dies wären z. B.:

- termingerechte Auftragserfüllung ist notwendig,
- personelle Engpässe in Saison- und Kampagnebetrieben,
- Jahresabschlussarbeiten stehen an,
- krankheitsbedingte Personalausfälle müssen kompensiert werden,
- rechtswirksame Einführung von Betriebsferien steht dem Urlaubswunsch entgegen (Urlaub schon aufgebraucht).

### 2. Einwand: sozial vorrangige Mitarbeiter

Stellen Sie fest, dass sich die Urlaubswünsche zweier oder mehrerer Mitarbeiter überschneiden, von denen aber einer im Betrieb bleiben muss, müssen Sie die Urlaubswünsche nach sozialen Kriterien abwägen. Solche Kriterien sind vor allem

- Schulferien der schulpflichtigen Kinder,
- die Tatsache, dass der Arbeitnehmer verheiratet ist und sich deswegen bei der Urlaubsplanung mit seinem Ehepartner abstimmen muss,
- akute Erholungsbedürftigkeit, etwa wegen häufiger Überstunden,
- Dauer der Betriebszugehörigkeit und nicht zuletzt die Frage,
- wie oft Ihrem Mitarbeiter schon zur beliebtesten Ferienzeit Urlaub gewährt worden ist.

## Relatives Alkoholverbot hat Bestand!

Jedem Arbeitsverhältnis ist ein relatives Alkoholverbot immanent – und zwar auch während einer Fußball-WM. Danach dürfen sich Ihre Arbeitnehmer nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere gefährden bzw. ihre arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mehr erfüllen können. Ein absolutes Alkoholverbot bedarf dagegen grundsätzlich einer besonderen individual- oder kollektivvertraglichen Regelung (**Ausnahme:** gesetzliche Regelung, z. B. für Kraft- oder Taxifahrer). Eine Alkoholkontrolle kann vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht einseitig durchgeführt werden. Hierfür bedürfen Sie der Zustimmung des Arbeitnehmers, weil eine solche Kontrolle in sein Persönlichkeitsrecht eingreift.

### TIPP



Etwas anderes gilt dann, wenn mit dem Arbeitnehmer vertraglich wirksam ein absolutes Alkoholverbot und die Durchführung regelmäßiger Kontrollen vereinbart worden sind. Auch in diesem Fall können Sie zwar die Kontrolle nicht einseitig durchsetzen, bei Weigerung des Arbeitnehmers jedoch arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie z. B. den Ausspruch einer Abmahnung, ergreifen.

## Alkoholmissbrauch: So können Sie reagieren

Erkennen Sie bei einem Arbeitnehmer Anzeichen für eine alkoholbedingte Leistungsunfähigkeit, wie z. B. die berühmte „Fahne“, sollten Sie dies umgehend dokumentieren und – bestenfalls – noch weitere vertrauenswürdige Arbeitnehmer bzw. Kollegen als Zeugen hinzuziehen. Anschließend sollten bzw. müssen Sie ihn schon aus Gründen Ihrer Fürsorgepflicht nach Hause schicken. Einen Lohnanspruch für die Zeit der Freistellung hat Ihr Arbeitnehmer in diesem Fall nicht.

## Tipps für ein gutes WM-Betriebsklima

Die klare Rechtslage sorgt sicher bei manchem fußballbegeisterten Arbeitnehmer für ein langes Gesicht. Doch hier liegt es auch an Ihnen, die Mitarbeiter mit etwas Entgegenkommen bei der Stange zu halten, um ggf. plötzliche „Erkrankungen“ (siehe unten) am entscheidenden Spieltag zu vermeiden:

- So können Sie die Möglichkeit prüfen, ob die Arbeitnehmer an manchen Tagen etwas vor- bzw. nacharbeiten, damit jeder rechtzeitig vor dem Fernseher sitzen kann.
- Prüfen Sie, die Live-Übertragung der Fußballspiele anzubieten bzw. im Pausenraum eine Fernseh-Ecke einzurichten. Solche Fernsehübertragungen verbessern zugleich den Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl im Betrieb. Ein Entgegenkommen Ihrerseits bietet auch eine gute Möglichkeit, bei Ihrer Belegschaft Pluspunkte zu sammeln. Das macht sich spätestens dann bezahlt, wenn Sie auf das Entgegenkommen Ihrer Mitarbeiter angewiesen sind.

## Phänomen „Arbeitsunfähigkeit“

Während einer WM fallen vor allem 2 Arbeitsunfähigkeitscharaktere in stark gehäufte Form auf: der eine, der mit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung droht, der andere, der die Arbeitsunfähigkeit (AU) ohne Drohung vortäuscht.

### 1. Drohung mit AU müssen Sie nicht hinnehmen!

Kündigt ein Arbeitnehmer seine „Krankheit“ an, weil Sie seinen Urlaubswunsch nicht erfüllen konnten, riskiert er die außerordentliche Kündigung. Nach Auffassung der Rechtsprechung ist bereits die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung, um ein unberechtigtes Verlangen, wie z. B. bezahlten Sonderurlaub, durchzusetzen, ein wichtiger Kündigungsgrund. Hierbei kommt es nicht mehr darauf an, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt.

### 2. Bei Vortäuschung sofort handeln!

Ob ein Arbeitnehmer wirklich arbeitsunfähig erkrankt ist, können Sie als Arbeitgeber regelmäßig nicht sicher feststellen. Sie müssen sich zunächst auf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlassen. Bei Verdacht auf eine vorgetäuschte Erkrankung sollten Sie konkrete Umstände darlegen können, die eine solche Vermutung stützen. Solche sind z. B.:

- genesungswidriges Verhalten (z. B. wird der Arbeitnehmer jubelnd beim Public Viewing gesichtet),
- plötzliche Erkrankung nach Ablehnung eines Antrags auf Urlaub oder sonstige Arbeitsbefreiung,
- häufige Urlaubserkrankungen (insbesondere Erkrankungen im Anschluss an einen genehmigten Urlaub),
- Vorlage von mehreren Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen jeweils verschiedener Ärzte in 2 Monaten, die der Arbeitnehmer zeitlich lückenlos nacheinander konsultiert hat, jeweils wegen anderer Beschwerden.

## WM-Spiele am Arbeitsplatz: Radio, Live-Ticker & Co.: Was ist erlaubt?

Mit Blick auf die Nutzung von Radio, Smartphone oder Internet gilt auch während der WM nichts Anderes als im „normalen“ Arbeitsalltag. Kann der Arbeitnehmer seiner Tätigkeit nicht nachkommen, weil er sich auf die Spiele konzentriert, verstößt er gegen seine Pflichten. Verfolgt Ihr Arbeitnehmer während der Arbeitszeit die Spiele im Radio, kann er u. U. seiner Arbeit dennoch nachgehen.

### TIPP



Versuchen Sie, mit Ihren Arbeitnehmern insoweit einen Kompromiss zu finden. Spricht nichts dagegen, dass die Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit Radio hören, kann eine solche Erlaubnis zum Wohlbefinden in Ihrem Unternehmen beitragen.

# Einladungs-E-Mail kommt nicht an: Schwerbehinderter Bewerber hat keinen Anspruch auf Entschädigung

Im Bewerbungsverfahren ist für Sie als Arbeitgeber, egal ob öffentlicher oder privater, immer besondere Vorsicht geboten. Die kleinsten Fehler können Ihnen teuer zu stehen kommen. Das fängt bei einer unbedachten Formulierung in der Stellenanzeige an und endet bei formellen Verstößen im Einladungsverfahren. Im nachfolgenden Fall hatte der Arbeitgeber Glück, dass er das Gericht davon überzeugen konnte, dass der Fehler nicht in seiner Sphäre geschehen sein kann.



## Der Fall:

Eine Freiwillige Feuerwehr schrieb eine Stellenanzeige für eine Position als „Kfz-Handwerker bei der Feuerwehr“ aus. Auf diese bewarb sich u. a. ein Kfz-Meister, der in seiner Bewerbung erklärte, schwerbehindert zu sein und eine Kopie seines Schwerbehindertenausweises vorlegte.

Das Onlineformular enthielt ein Pflichtfeld für die E-Mail-Adresse, mit dem Hinweis, dass diese unbedingt korrekt geschrieben werden müsse. Andernfalls könne keine Kontaktaufnahme erfolgen. Der Bewerber erhielt zunächst auch eine E-Mail, die den Erhalt der Bewerbung bestätigte. Die E-Mail mit der Einladung zu einem Auswahlgespräch habe ihn – so behauptete er – dagegen nicht erreicht. Als er allerdings an die korrekte E-Mail-Adresse die Mail mit der Absage erhielt, klagte er vor dem Arbeitsgericht.

Er forderte die Zahlung einer Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), weil er wegen seiner Behinderung benachteiligt worden sei.

Der Arbeitgeber wollte das nicht auf sich sitzen lassen und erklärte, dass eine Mitarbeiterin angewiesen worden sei, den schwerbehinderten Bewerber sowie einen anderen zum Auswahlgespräch einzuladen. Dieser Anweisung sei sie nachgekommen, indem sie die Einträge beider im Bewerbungssystem ausgewählt und auf die Schaltfläche „E-Mail versenden“ geklickt habe. Das System habe auf die hinterlegte E-Mail zurückgegriffen und den erfolgreichen Versand durch einen Hinweis bestätigt.

Mögliche und Zumutbare unternommen habe, um einen Zugang sicherzustellen. Genau das habe dieser hier vorgebracht.

Es habe somit am Bewerber gelegen, dieses Vorbringen zu erschüttern. Ihn treffe die Beweislast dafür, dass gerade nicht alles Mögliche und Zumutbare getan wurde, um den fristgerechten Zugang zu bewirken.

Allein die Behauptung, die E-Mail nicht erhalten zu haben, reiche insoweit nicht aus (Hessisches LAG, Urteil vom 06.11.2025, Az. 3 SLa 59/25).



## Meine Empfehlung!

Haben Sie einen freien Arbeitsplatz zu vergeben, sind Sie als Arbeitgeber nach § 164 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX verpflichtet zu prüfen, ob Sie die freie Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzen können. Zu dieser Prüfpflicht gehört auch, dass Sie frühzeitig im Stellenbesetzungsverfahren mit der Agentur für Arbeit Kontakt aufnehmen.

## ACHTUNG



Bei öffentlichen Arbeitgebern kommt noch hinzu, dass geeignete, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden müssen. Diese Verpflichtung gilt für private Arbeitgeber jedoch nicht!



## Das Urteil:

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) gab dem Arbeitgeber Recht und wies die Klage ab!

Allein der Umstand, dass eine schriftliche Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nicht zugegangen ist, sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kein hinreichendes Indiz im Sinne des § 22 AGG. Eine Einladung könne nämlich auch aus Gründen untergehen, die nicht in der Risikosphäre des Arbeitgebers liegen.

Ein Rückschluss auf die Einstellung des Arbeitgebers gegenüber behinderten Menschen lasse sich hieraus nicht automatisch ziehen, jedenfalls solange der Arbeitgeber alles

## So führen Sie das Bewerbungsverfahren durch

Im Bewerbungsverfahren sind hinsichtlich schwerbehinderter Menschen folgende Sonderregeln zu beachten:

1. Sie müssen prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.
2. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SchwbV) sind bei der Prüfung anzuhören.
3. Geeignete Stellen sind der Agentur für Arbeit zu melden!
4. Sie müssen Betriebsrat und SchwbV bei eingehenden Bewerbungen oder Vermittlungsvorschlägen unterrichten.
5. Die Auswahlentscheidung ist mit dem Betriebsrat und der SchwbV nach Anhörung des schwerbehinderten Bewerbers zu erörtern. Sie entscheiden als Arbeitgeber aber allein.
6. Alle Beteiligten sind über die Auswahlentscheidung zu informieren.

# „Sie müssen Eingliederungsmanagement nicht aufzwingen“

## FRAGE



Sehr geehrter Herr Prof. Boemke,

wir haben momentan wieder einmal mit einem angehäuften Krankenstand zu tun. Uns ist bekannt, dass wir ab einer bestimmten Langzeiterkrankung eines Mitarbeiters ein betriebliches Eingliederungsmanagement vornehmen müssen oder sollten. Könnten Sie uns diesbezüglich bitte eine Übersicht an die Hand geben, in welchen Fällen wir dieses jedes Mal durchführen müssen, wie wir dieses am besten angehen und welche Folgen die (Nicht-)Durchführung für eine anvisierte krankheitsbedingte Kündigung hätte?

## ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für Ihre Anfrage. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz auch: BEM) müssen Sie bei jedem Arbeitnehmer durchführen, der innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist (§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch - SGB - IX). Folgende wichtige Punkte sollten Sie daher in Bezug auf eine krankheitsbedingte Kündigung und BEM kennen:

- Führen Sie kein BEM durch, ist die krankheitsbedingte Kündigung nicht automatisch unwirksam.
- Je nach Erkrankung kann ein BEM auch von vornherein aussichtslos sein; dann müssen Sie dieses auch nicht durchführen.
- Lehnt der Arbeitnehmer ein BEM ab, können Sie ihm dieses nicht aufzwingen. Umgekehrt hat die Nichtdurchführung des BEM dann für Sie ebenfalls keine Nachteile. **Lassen Sie sich eine Ablehnung von dem betroffenen Arbeitnehmer schriftlich bestätigen.**
- Ist ein BEM jedoch angezeigt, der Arbeitnehmer einverstanden und führen Sie es dennoch nicht durch, steigen für Sie die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess. Sie müssen dann darlegen und ggf. beweisen, dass auch die Durchführung eines BEM die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen durch die Krankheit des Mitarbeiters nicht überwunden hätte.
- Ist der Arbeitnehmer noch keine 6 Monate in Ihrem Betrieb beschäftigt, können Sie auf ein BEM verzichten.
- Die Verpflichtung zur Durchführung eines BEM besteht nicht nur bei schwerbehinderten Mitarbeitern, sondern gegenüber allen Arbeitnehmern Ihres Betriebs.
- Weisen Sie Ihren Arbeitnehmer im Vorfeld auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der für das BEM erforderlichen Daten hin.
- Vergessen Sie nie, Ihren Betriebsrat mit ins Boot zu holen. Dessen Mitwirkung am BEM ist nämlich zwingend vorgeschrieben. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer dies ablehnt.

- Ist ein schwerbehinderter Arbeitnehmer betroffen, müssen Sie zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung einschalten.
- Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, müssen Sie zusätzlich die örtlichen gemeinsamen Servicestellen bzw. bei Schwerbehinderten das Integrationsamt hinzuziehen.
- Weisen Sie vorsorglich alle am BEM beteiligten Personen darauf hin, dass sie zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Die Durchführung eines BEM ist natürlich sehr vielseitig. An dieser Stelle kann ich Ihnen daher nur in der gebotenen Kürze ein paar wertvolle Tipps an die Hand geben. Im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sollen die folgenden beiden Fragen beantwortet werden:

**Gibt es einen anderen der Krankheit angemessenen Arbeitsplatz im Betrieb oder kann der bisherige Arbeitsplatz oder der Arbeitsablauf in seinem Anforderungsprofil umgestaltet werden?**

Wichtig für Sie als Arbeitgeber und den betroffenen Mitarbeiter sind daher die möglichen Maßnahmen zur Wiedereingliederung. Hierbei kommen folgende Leistungen oder Hilfen in Betracht:

**medizinisch:** beispielsweise durch

- Heilkuren und Rehabilitationsmaßnahmen,
- Anwendung einer anderen Heilbehandlung oder
- psychotherapeutische Behandlung.

**ergonomisch** (= menschengerechte Gestaltung der Arbeit unter Anwendung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse): z. B. durch

- Veränderung des Arbeitsplatzes, beispielsweise Verbesserung der Körperhaltung, Körperfortbewegung, Umwelteinflüsse,
- Veränderung der Arbeitsorganisation, Arbeitssicherheitsmaßnahmen oder Beseitigung von Störfaktoren wie Lärm, Rauch, Staub, Nässe oder Hitze.

**arbeitsorganisatorisch:** beispielsweise durch

- Verringerung der Arbeitszeit,
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz mit geringeren körperlichen oder geistigen Anforderungen, Umsetzung auf einen Arbeitsplatz ohne Schicht- oder Nachtdienst,
- Umsetzung in eine mobbingfreie Abteilung,
- Qualifizierung für einen anderen Arbeitsplatz,
- Reservierung bestimmter Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter.

## Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?

Schreiben Sie mir:

**erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de**



# Mitarbeiterin verbreitet unwahre Tatsachen über für Beförderung vorgesehene Kollegin: Kündigung wirksam

Neid und Missgunst unter Kollegen sind leider keine Seltenheit. Grundsätzlich müssen Sie es als Arbeitgeber hinnehmen, dass sich nicht alle Mitarbeiter untereinander grün sind. Problematisch wird es aber dann, wenn Mitarbeiter ihre Kollegen dadurch in Verruf bringen, dass sie Lügen über diese verbreiten. Im nachfolgenden Fall waren diese so heftig, dass der Arbeitgeber zur Kündigung griff.



## Der Fall:

Ein Arbeitgeber beschäftigte eine Mitarbeiterin seit 2007 im Bereich Infopoints/Callcenter. Ende März 2019 entschied der Arbeitgeber, die Funktion der Teamleiterin der Infopoints von Frau R. auf Frau P. zu übertragen.

Daraufhin übermittelte die Arbeitnehmerin am 08.04.2019 eine mit „Die Mitarbeiter des Infopoints“ unterzeichnete E-Mail an den Vorstand des Arbeitgebers. In dieser wurde verlangt, dass Frau R. „in der Funktion unserer Teamleitung verbleibt“, unter Frau P. gehe es „drunter und drüber“.

Der Arbeitgeber verlangte daraufhin mehrfach Aufklärung, insbesondere darüber, wer tatsächlich hinter der E-Mail stand. Er äußerte den Verdacht, die Arbeitnehmerin habe unbegründete Vorwürfe erhoben. Die Mitarbeiterin reagierte zunächst verzögert und legte später ein Schreiben vor, in dem sie angeblich im Namen „mehrerer Mitarbeiter“ weitere Vorwürfe gegen Frau P. erhob (u. a. Einschüchterung und Vertuschungsversuche). So habe Frau P. die Mitarbeiter wegen angeblicher Verstöße gegen das Datenschutzrecht beschimpft und dazu aufgefordert, den Vorfall „unter den Teppich zu kehren“ sowie „Stillschweigen zu bewahren“. Für Einschüchterung und weitere Unruhe im Team habe in diesem Zusammenhang Frau P.s Drohung gesorgt: „Herr R. macht alle fertig, da kommt keiner gut raus“.

Der Arbeitgeber hielt die Vorwürfe für erheblich und klärungsbedürftig, hörte den Betriebsrat an und kündigte der Mitarbeiterin am 27.06.2019 ordentlich zum 30.11.2019. Letztere zog dagegen vor Gericht.

habe die Mitarbeiterin ihre arbeitsvertraglichen Pflichten gravierend verletzt.

Die dargestellten Tatsachenbehauptungen seien ehrenrührig. Die Mitarbeiterin bezichtigte die Zeugin P. damit, die Mitarbeiterinnen des Infopoints dazu aufgefordert zu haben, zu lügen und einen relevanten Vorgang aktiv zu vertuschen. Gleichzeitig bezichtigte sie die Zeugin P. den ihr unterstellten Mitarbeiterinnen damit gedroht zu haben, dass einer der Geschäftsführer sie fertig machen, sie also demütigen oder besiegen oder sie zur Verzweiflung bringen, ihnen jedenfalls in unangemessener Weise schaden werde.

Ein solches Verhalten der Zeugin P. würde - wäre es wahr - den Arbeitgeber zu arbeitsrechtlichen Sanktionen ihr gegenüber berechtigen.

Nach Durchführung der Beweisaufnahme stand zur Überzeugung des Gerichts fest, dass die Tatsachenbehauptungen unwahr gewesen sind (LAG Hamburg, Urteil vom 10.11.2025, Az. 4 Sa 14/22).



## Meine Empfehlung!

Eine Kündigung ohne zuvor einschlägige Abmahnung setzt grundsätzlich eine erhebliche Pflichtverletzung voraus. Hierzu gehören in etwa

- grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter oder von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten oder
- bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen über seinen Arbeitgeber oder Vorgesetzte bzw. Kollegen, insbesondere wenn die Erklärungen den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen.

Folgende Äußerungen stehen außerhalb des grundrechtlichen Schutzes und geben Ihnen in aller Regel sogar einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung:

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

## § Das Urteil:

Ohne Erfolg! Das Landesarbeitsgericht (LAG) hielt die Kündigung für wirksam. Diese habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30.11.2019 beendet.

Die Arbeitnehmerin habe ihre arbeitsvertraglichen Pflichten gravierend verletzt, indem sie in den von ihr verfassten Schreiben vom 28.05.2019 bewusst unwahre, ehrenrührige Tatsachenbehauptungen über die Zeugin P. aufgestellt hat. Dies allein stelle eine gravierende Vertragspflichtverletzung dar. Zudem habe die Arbeitnehmerin wahrheitswidrig vorgespiegelt, alle oder doch mehrere Mitarbeiter des Infopoints stünden hinter diesen Behauptungen. Auch dadurch

## IHRE SERVICES ALS LESER:



### FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?  
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure  
helfen Ihnen:

[erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de](mailto:erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de)



### KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement  
von „Arbeitsrecht kompakt“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: [kundenservice@personalwissen.de](mailto: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](http://www.personalwissen.de/login)

Hilfe zur Aktivierung:

[tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung](http://tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung)



### IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

#### Kündigung

Busfahrer baut Unfall wegen überhöhter  
Geschwindigkeit und fliegt zu Recht.

#### Entgeltfortzahlung

Arbeitnehmer erkrankt mehrmals in Folge nach  
Urlaub: Beweiswert des AU-Scheins ist erschüttert



# Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio - AdobeStock

Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

## >> Das bieten wir Ihnen:

### ● Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!

### ● Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



### ● Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.



Überzeugen Sie sich selbst: <https://tipp.personalwissen.de/azubi-start>

