



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT

Elternzeit

Arbeitsrecht

Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

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



www.personalwissen.de/login

ELTERNZEIT

Darauf müssen Sie als Arbeitgeber unbedingt achten: Teilt Ihr Mitarbeiter die Elternzeit in mehrere Abschnitte auf, beginnt vor jedem Abschnitt der Sonderkündigungsschutz von Neuem

Seite 3

ENTGELT-FORTZAHLUNG

Als Arbeitgeber müssen Sie nur dann bei Ausfall des Mitarbeiters wegen Arbeitsunfähigkeit zahlen, wenn der Mitarbeiter diese Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet hat!

Seite 4

SELBST-BEURLAUBUNG

Arbeitnehmer verlängerte trotz vorherigen Hinweises auf die Folgen eigenmächtig seinen Urlaub um 4-5 Tage: Arbeitgeber kündigte anschließend zu Recht fristlos!

Seite 6



„Mit Vertragsstrafe gegen den vorzeitigen Absprung?“

Liebe Leserin, lieber Leser,

auch in Zeiten, in denen die Wirtschaft nicht so floriert, kann es sein, dass Sie sich auf einen bestimmten zukünftigen Mitarbeiter „eingeschossen“ haben. Sind die Verträge in trockenen Tüchern, können Sie sich noch lange nicht zurücklehnen. Findet der „zukünftige“ Mitarbeiter etwas Besseres, muss er nicht erst warten, bis das Arbeitsverhältnis beginnt, um den Ausstieg ins Auge zu fassen. Er kann vielmehr bereits vor Antritt der Arbeit wieder kündigen.

Für Sie als Arbeitgeber ist das besonders ärgerlich, wenn Sie zum einen gerade auf diesen neuen Mitarbeiter setzen und zum anderen aufgrund der Kurzfristigkeit keinen adäquaten Ersatz zum selben Einstiegszeitpunkt finden.

Um derartige Situationen zu verhindern bzw. es dem Mitarbeiter so schwer wie möglich zu machen, bietet sich die Aufnahme einer Vertragsstrafe in den Arbeitsvertrag an. Diese würde dann fällig werden, wenn der angedachte zukünftige Mitarbeiter vorzeitig den Absprung vornimmt, wie Sie auf **Seite 9** anhand einer aktuellen Leserfrage erfahren.

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

ELTERNZEIT

- 3** Sonderkündigungsschutz beginnt vor jedem separaten Abschnitt der Elternzeit neu

ENTGELTFORTZAHLUNG

- 4** Arbeitgeber muss nicht für Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Komplikationen nach freiwilliger Brust-OP zahlen

LOHN

- 5** Verzicht des Arbeitgebers auf Einrede der Verjährung hat auch Auswirkungen auf Verzugszinsen

SELBSTBEURLAUBUNG

- 6** Mitarbeiter verlängert eigenmächtig seinen Urlaub: Fristlose Kündigung wirksam!

KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ

- 7** Anzahl der Arbeitnehmer des Gemeinschaftsbetriebs ist maßgeblich

KÜNDIGUNGSFORMALIEN

- 8** Kündigen Sie nicht unter einer ungewissen Bedingung!

LESERFRAGE

- 9** „Ist Vertragsstrafe für den Fall des Nichtantritts der Arbeit zulässig?“

BETRIEBSRATSANHÖRUNG

- 10** Sie müssen nur Ihnen bekannte Sozialdaten mitteilen

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, Michael Schrader, 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; **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 © MQ-Illustrations – Alle AdobeStock

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

Sonderkündigungsschutz beginnt vor jedem Abschnitt neu

Als Arbeitgeber trauert man naturgemäß (fast) jedem Mitarbeiter nach, der eine Elternzeit ankündigt. Oft geht es dann nämlich gerade mit Blick auf eine notwendige Umorganisation ans Eingemachte. Andererseits kann eine solche Elternzeit aber auch (vorübergehend) verhindern, dass Sie sich als Arbeitgeber von einem Mitarbeiter trennen können. Mit der Ankündigung einer Elternzeit geht nämlich auch noch ein Sonderkündigungsschutz einher, und das ggf. auch noch mehrmals, wie dieser Fall zeigt.



Der Fall:

Am 23.07.2024 beantragte ein Techniker im Tiefbauamt eine aufgeteilte Elternzeit wie folgt:

Meine Elternzeit nehme ich in Vollzeit im 1. Lebensmonat (11.07.2024 bis 10.08.2024 – 1. Abschnitt) und voraussichtlich im 13. Lebensmonat (11.07.2025 bis 10.08.2025 – 3. Abschnitt) meiner Tochter.

Der 2. Abschnitt meiner Elternzeit beginnt am 11.11.2024 und endet am 10.07.2025, und der 4. Abschnitt meiner Elternzeit beginnt am 11.08.2025 und endet am 10.07.2027. In diesen Zeiten möchte ich befristet meine wöchentliche Arbeitszeit auf 24 Wochenstunden reduzieren. Diese Stunden teile ich auf drei Werktagen auf (Dienstag, Mittwoch und Freitag).

Mit Schreiben vom 01.08.2024 bewilligte der Arbeitgeber die Elternzeit.

Am 12.10.2024 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Personalrats noch während der Probezeit zum 31.10.2024.

Der Arbeitnehmer wollte das nicht hinnehmen und zog vor das Arbeitsgericht. Er war der Auffassung, der besondere Kündigungsschutz bestehe vor jedem Elternzeitabschnitt gesondert. Hier habe dieser also 8 Wochen vor dem 11.11.2024 begonnen.

Aus dem Wortlaut des § 18 Abs. 1 Satz 1, 2 Nr. 1 BEEG folgt, dass der vorwirkende Kündigungsschutz bei jedem dieser Abschnitte eingreift. Unerheblich sei dabei auch, ob der Arbeitnehmer jeweils ein Verlangen vor jedem Elternzeitabschnitt anbringt oder – wie im Streitfall – in einem Schreiben Elternzeit für mehrere Zeitabschnitte verlangt (BAG, Urteil vom 18.06.2026, Az. 2 AZR 213/25).



Meine Empfehlung!

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Dieser Kündigungsschutz beginnt dabei

1. frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und
2. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Der Sonderkündigungsschutz entfällt mit dem Ende der Elternzeit. In Ausnahmefällen ist die Trennung aber dennoch möglich:

Kündigung mit behördlicher Zustimmung: Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde kann Ihre Kündigung während der Elternzeit ausnahmsweise für zulässig erklären, wenn u.a. einer der folgenden Gründe vorliegt:

- Stilllegung oder Verlagerung von Betrieben oder Betriebsabteilungen,
- schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen oder Straftaten des Arbeitnehmers, etwa während einer Elternteilzeitbeschäftigung,
- Existenzgefährdung des Betriebs durch Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach der Elternzeit.

Mitarbeiterkündigung: Das Kündigungsverbot gilt nur für arbeitgeberseitige Kündigungen. Ihr Mitarbeiter kann hingegen jederzeit unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist kündigen. Will er genau zum Ende seiner Elternzeit kündigen, muss er jedoch eine Frist von 3 Monaten einhalten (§ 19 BEEG).

Kein Beendigungsschutz bei Befristung: Haben Sie einen wirksamen, befristeten Arbeitsvertrag geschlossen, endet das Arbeitsverhältnis trotz Elternzeit zum vereinbarten Termin. Weder verlängert sich das Beschäftigungsverhältnis durch die Elternzeit noch benötigen Sie die Zustimmung der Aufsichtsbehörde zur Beendigung. Planen Sie Kündigungen daher frühzeitig und prüfen Sie die einzelnen Elternzeitabschnitte genau.



Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah es genauso. Die Kündigung sei wegen des Sonderkündigungsschutzes unwirksam.

Der besondere Kündigungsschutz beginne grundsätzlich – bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes – mit dem Verlangen, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (sog. Vorwirkung).

Eine Ausnahme von diesem Kündigungsschutz z. B. während der sechsmonatigen Wartezeit (ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses) gebe es im BEEG nicht.

Nach § 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG könne jeder Elternteil die Elternzeit auf mehrere Zeitabschnitte verteilen. Damit wird den Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt, mehrmals Elternzeit – in Zeitabschnitten – zu verlangen.



Arbeitgeber muss nicht für Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Komplikationen nach freiwilliger Brust-OP zahlen

Als Arbeitgeber müssen Sie für den Fall des krankheitsbedingten Ausfalls Ihres Mitarbeiters grundsätzlich (vorübergehend) das Entgelt fortzahlen. Voraussetzung dafür ist jedoch von Gesetzes wegen, dass den Mitarbeiter für die Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden trifft. In welchen Fällen von einer selbst verschuldeten Arbeitsunfähigkeit auszugehen ist, ist grundsätzlich eine Frage des Einzelfalls.



Der Fall:

Im Jahre 2013 unterzog sich eine Arbeitnehmerin auf eigenen Wunsch einer Bruststraffung mit Einsetzung von Implantaten in beide Brüste. In den folgenden Jahren kam es immer wieder zu starken Schmerzen. Die Implantate begannen, sich zu verformen. Im Jahr 2024 wurden dann eine Kapselfibrose Grad 4 in der rechten Brust sowie der Verdacht auf eine Ruptur des dort eingesetzten Implantats diagnostiziert. Die Arbeitnehmerin wurde operiert und war vom 24.09. - 01.11.2024 arbeitsunfähig.

Der Arbeitgeber leistete keine Entgeltfortzahlung. Die Arbeitnehmerin klagte diese daraufhin ein. Sie behauptete, dass die Bruststraffung im Jahre 2013 medizinisch indiziert gewesen sei. Nach einer erheblichen Gewichtsabnahme hätten ihre Brüste nur noch in Gestalt zweier Hautlappen heruntergehangen. Sie habe sich nicht mehr weiblich gefühlt und sei psychisch stark angeschlagen gewesen. Daher habe sie im Jahr 2013 die Bruststraffung vornehmen lassen.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Koblenz sah es anders und wies die Klage ab. Die geltend gemachten Entgeltfortzahlungsansprüche stünden der Arbeitnehmerin nicht zu.

Zwar sei die Arbeitnehmerin infolge ärztlicher Operation aufgrund der diagnostizierten Kapselfibrose arbeitsunfähig erkrankt. Diese Operation sei auch medizinisch indiziert gewesen, die Arbeitsunfähigkeit daher von der Arbeitnehmerin selbst verschuldet. Die Operation im Jahr 2024 sei aber eine Folge der im Jahre 2013 vorgenommenen Bruststraffung/-vergrößerung. Ohne die damalige Operation und Einsetzung der Brustimplantate wäre die Folgeoperation im Jahr 2024 nicht erforderlich geworden, weil die Arbeitnehmerin keine jahrelangen Schmerzen in der Brust verspürt hätte, sich die Implantate nicht verformt hätten und keine Kapselfibrose aufgetreten wäre.

Die Operation im Jahr 2013 sei medizinisch nicht indiziert und damit im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts schuldhaft gewesen. Die Arbeitnehmerin habe keinerlei medizinische Gründe vorgetragen, die den damaligen Eingriff und die Einsetzung der Implantate erforderlich erscheinen lassen könnten. Sie führte lediglich an, sich mit ihren Brüsten nach der Geburt ihres Sohnes nicht mehr weiblich gefühlt

zu haben und psychisch stark angeschlagen gewesen zu sein. Dies begründe jedoch noch keine medizinische Indikation (ArbG Koblenz, Urteil vom 26.11.2025, Az. 7 Ca 3490/24).



Meine Empfehlung!

In den folgenden Fällen kann ein erkrankter Arbeitnehmer von Ihnen nicht die Fortzahlung seines Gehalts verlangen:

- Das Arbeitsverhältnis besteht noch nicht ununterbrochen seit mindestens 4 Wochen.
- Der Mitarbeiter war innerhalb der vergangenen 6 Monate wegen derselben Krankheit bereits 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt (Fortsetzungserkrankung).
- Seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sind noch keine 12 Monate abgelaufen (§ 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG).
- Das Arbeitsverhältnis ruht während der Erkrankung (z. B. wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst oder Streik).
- Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig oder vorsätzlich selbst herbeigeführt.

ACHTUNG



Schuldhaft in diesem Sinne handelt der Arbeitnehmer, der in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Dabei ist von einem objektiven Maßstab auszugehen. Erforderlich ist ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten.

Hier liegt selbstverschuldete Krankheit vor

Ein solches Selbstverschulden wurde z. B. von den Arbeitsgerichten auch in folgenden Fällen angenommen:

- Extremsportarten wie Kickboxen, Bungee-Jumping, ohne entsprechende Übung und Fitness
- Teilnahme an einer Schlägerei,
- grobe Missachtung von Arbeitsschutzbestimmungen (z. B. Arbeiten ohne Atemschutz),
- erhebliche Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht, wenn die Überarbeitung kausal für Erkrankung war (z. B. durch nicht genehmigten Zweit-Job),
- grobes Fehlverhalten im Straßenverkehr (z. B. Trunkenheit, Nichtanlegen des Sicherheitsgurts).

Auch Verzugszinsen wegen Einredeverzichts nicht verjährt

Selbst bei einem schwierigen Arbeitsmarkt können sich die wenigsten Unternehmen unpünktliche oder unvollständige Lohnzahlungen leisten, ohne die Motivation der Belegschaft zu verschlechtern. Nicht immer findet eine Unterzahlung bewusst statt. Vielmehr kann diese auch an einer falschen Eingruppierung liegen. Muss später nachgezahlt werden, kommen auch noch Verzugszinsen ins Spiel.



Der Fall:

Ein Landesministerium musste einige seiner Justizbeschäftigten im tariflichen Entgeltsystem neu eingruppieren. Vorausgegangen waren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahr 2018, welches Eingruppierungsmerkmale bei tariflich Beschäftigten neu bewertete. Eine Justizbeschäftigte der Staatsanwaltschaft verlangte noch im Jahr 2018 ihre Höhergruppierung nach der geänderten Rechtsprechung. Das zuständige Ministerium wartete aber zunächst noch andere BAG-Entscheidungen zu ähnlich gelagerten Fällen ab.

Anfang 2023 zeichnete sich ab, dass sich die Höhergruppierungen nicht würden vermeiden lassen. Um zumindest keine weiteren Klagen zu provozieren, erklärte das Ministerium gegenüber den Justizbeschäftigten, auf die Einrede der Verjährung bzgl. ihrer Eingruppierungsansprüche zu verzichten, sodass die Beschäftigten weniger zeitlichen Druck zur Geltendmachung hatten. Ende 2023 zahlte das Ministerium über 40.000 € an ausstehender Vergütung an die Justizbeschäftigte nach. Die Beschäftigte forderte aber weitere 6.000 € an Zinsen seit 2018. Das Ministerium berief sich darauf, dass die Forderungen verjährt seien. Der Verzicht im Schreiben Anfang 2023 habe sich nur auf die Verjährung der Höhergruppierung als solcher bezogen, nicht auf Nebenforderungen wie die Zinsen.

aber nicht nur für Sie, sondern umgekehrt auch für Ihre Arbeitnehmer. Nach §§ 280, 286 und 287 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) muss im Falle des Verzugs der Lohnzahlung derjenige Schaden ersetzt werden, der durch die nicht pünktliche Zahlung verursacht worden ist. Das ist der sog. Verzugsschaden. Dieser kann etwa durch Steuerschäden oder die Veranlassung zur Aufnahme von Krediten entstehen und schnell größere Summen erreichen.

ACHTUNG



Lohnzahlungen sind in aller Regel an ein festes Fälligkeitsdatum geknüpft, zumeist das jeweilige Monatsende. Berechnen Sie zu wenig, muss Ihr Mitarbeiter Sie nicht erst zur (Nach-)Zahlung mahnen, bevor er Verzugsschäden geltend machen kann. Der Verzug tritt vielmehr schon mit Verstreichen des Fälligkeitsdatums ein.

Verzugszinsen entstehen unabhängig von Schäden

Will Ihr Mitarbeiter Schäden geltend machen, die ihm infolge der verspäteten Lohnzahlung entstanden sind, trägt er die Darlegungs- und Beweislast für seine Forderung. Er muss also neben dem Eintritt des Schadens auch darlegen, dass dieser auf das Ausbleiben der Lohnzahlung zurückzuführen ist.

Die sog. Verzugszinsen entstehen aber unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer ein Schaden entstanden ist. Nach § 288 Abs. 1 S. 2 BGB sind Geldschulden während des Verzugs mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen. Der Basiszinssatz liegt aktuell bei 3,62 Prozent (§ 247 BGB), sodass die Verzugszinsen derzeit 8,62 Prozent betragen. Ausgangspunkt für die Berechnung ist dabei nicht der Netto-, sondern der Bruttolohn.

§ Das Urteil:

Das BAG gab ihr Recht und verurteilte das Ministerium zur Zahlung der Zinsen. Mit dem Geltendmachungsschreiben 2018 habe die Justizbeschäftigte nicht nur die Höhergruppierung an sich nebst der rückständigen Vergütung, sondern auch hieraus folgende Ansprüche wie etwa Verzugszinsen geltend gemacht. Mit dem Schreiben von Anfang 2023 habe das Ministerium erkennbar verhindern wollen, dass die Justizbeschäftigte Klage erhebt, was zur Vermeidung der Verjährung von jeglichen Zahlungsansprüchen aus ihrer Höhergruppierung geboten gewesen wäre. Die Verzichtserklärung sei daher auch auf die Zinsen bezogen gewesen (BAG, Urteil vom 19.02.2026, Az.: 8 AZR 76/25).

TIPP



Der Basiszinssatz unterliegt regelmäßigen Schwankungen, den aktuellen Wert gibt die Deutsche Bundesbank regelmäßig bekannt!

Sichern Sie sich mit einer Ausschlussfrist ab

Die Rückabwicklung von Lohnzahlungen kann enormen Aufwand verursachen und hohe Kosten verursachen, insbesondere, wenn die Rückstände unerkannt über mehrere Jahre auflaufen. Sichern Sie sich daher am besten immer mit einer Ausschlussfristenregelung im Arbeitsvertrag ab.



Meine Empfehlung:

Als Unternehmer wissen Sie, wie wichtig pünktliche Zahlungen sind. Dieses Interesse genießt einen gesetzlichen Schutz. Der gilt



Mitarbeiter verlängert eigenmächtig seinen Urlaub: Fristlose Kündigung wirksam!

Manch ein Arbeitnehmer denkt, dass er – wenn der Arbeitgeber seinen Wünschen nicht nachkommt – einfach selbst den Arbeitgeber spielen kann. Im nachfolgenden Fall nahm ein Mitarbeiter, nachdem ihm mehrfach die Urlaubsverlängerung verwehrt worden war, kurzerhand einfach selbst Urlaub. Mit fatalen Folgen, wie Sie sehen.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit dem Jahr 2013 als Aufzugsbauer beschäftigt. Am 05.12.2023 beantragte der Arbeitnehmer im Rahmen der jährlichen Urlaubsplanung für das Kalenderjahr 2024 u. a. Urlaub für den Zeitraum 01.07.2024 bis zum 19.07.2024 (15 Arbeitstage), den der Arbeitgeber genehmigte. Etwa einen Monat später buchte der Arbeitnehmer Flugtickets für den Zeitraum vom 27.06.2024 bis zum 23.07.2024. Die Reise sollte also 2 Werkstage früher beginnen und 2 Werkstage später enden.

Am 27.03.2024 stellte der Arbeitnehmer einen Antrag auf Genehmigung von Gleitzeittagen für den Zeitraum vom 27.06.2024 bis zum 28.06.2024 (zwei Arbeitstage) sowie vom 22.07.2024 bis zum 24.07.2024 (drei Arbeitstage). Das lehnte der Arbeitgeber jedoch ab.

Ein erneuter, dieses Mal mündlicher, Antrag bei seinem Vorgesetzten am 03.06.2024 wurde von diesem ebenfalls abgelehnt. Zudem wies er den Arbeitnehmer darauf hin, dass eine mögliche eigenmächtige Urlaubsverlängerung zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen könne.

Der Arbeitnehmer ließ nicht locker und beantragte bei einem anderen Vorgesetzten nun unbezahlten Urlaub für die relevanten Tage, weil er die Flüge nicht stornieren könne. Auf diese E-Mail reagierte der Vorgesetzte nicht.

Der Arbeitnehmer trat die Flüge wie gebucht an und erschien am 27. und am 28.06.2024 nicht zur Arbeit. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos. Für ihn kam dabei erschwerend hinzu, dass er im Jahr 2021 bereits einen Rechtsstreit gegen den Arbeitnehmer zur Lohnfortzahlung geführt hatte, weil dieser im Zeitraum eines beantragten, aber nicht genehmigten Urlaubs erkrankt war und kein Rückflugticket für den Zeitpunkt am Ende des genehmigten Urlaubs vorlegen konnte.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hielt die Kündigung! Diese sei vorliegend gerechtfertigt gewesen, weil der Arbeitnehmer sich eigenständig beurlaubt hatte. Dies stellte zunächst einen wichtigen Grund für eine Kündigung an sich dar. Im Rahmen der Interessenabwägung sprach gegen den Arbeitnehmer, dass dieser bereits mit einem ähnlichen

Sachverhalt in der Vergangenheit auffällig geworden war. Er hätte somit wissen müssen, dass der Arbeitgeber ein solches Verhalten nicht hinnehmen würde. Darauf habe der Arbeitgeber auch vermehrt vorab hingewiesen.

Der Arbeitnehmer habe auf das Schweigen bei der dritten gefragten Führungskraft auch nicht einfach davon ausgehen können, dass darin eine konkludente Zustimmung liege (LAG Köln, Urteil vom 02.10.2025, Az. 6 SLa 119/25).



Meine Empfehlung!

Der eigenmächtige (also ungenehmigte) Urlaubsantritt ist eine schwere Pflichtverletzung und genau genommen eine Arbeitsverweigerung. Ob und inwieweit hier eine Abmahnung entbehrlich ist oder nur eine ordentliche Kündigung in Betracht kommt, ist dabei regelmäßig eine Frage des Einzelfalls.

ACHTUNG



Eine unberechtigte Urlaubsverweigerung durch den Arbeitgeber ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) jedenfalls bei der Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers mit zu berücksichtigen (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 31.01.1996, Az. 2 AZR 282/95).

So gehen Sie bei Selbstfreistellung vor

Bleibt Ihr Mitarbeiter ohne Grund der Arbeit fern, sollten Sie Schritt für Schritt folgende Punkte prüfen:

1. Ist Ihr Mitarbeiter evtl. berechtigt, der Arbeit fernzubleiben (z. B. bei Arbeitsverhinderung wegen kurzzeitiger Pflege eines nahen Angehörigen, der eigenen Hochzeit oder der Erkrankung im Haushalt lebender minderjähriger Kinder)?
2. Hat der Arbeitnehmer Ihnen seine Arbeitsverhinderung unverzüglich mitgeteilt? (Andernfalls können Sie hierauf mit einer Ermahnung oder Abmahnung reagieren.)
3. Kommen gegebenenfalls zunächst eine Ermahnung oder Abmahnung in Betracht? (Kündigt Ihr Mitarbeiter das unberechtigte Fernbleiben an, können Sie ihn gleich abmahnen und die fristlose Kündigung androhen.)
4. Liegt eine nachhaltige und bewusste Arbeitsverweigerung vor (etwa über mehrere Tage trotz Arbeitsaufforderung)? Dann können Sie sofort eine fristlose Kündigung aussprechen.

Arbeitnehmer des Gemeinschaftsbetriebs sind maßgeblich

Besondere Kündigungsgründe sind erst dann erforderlich, wenn der Arbeitnehmer allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießt. Wann das der Fall ist, hängt neben der Zeit im Unternehmen auch von der Beschäftigtenzahl im Betrieb ab. Doch einfaches Zusammenrechnen der Arbeitnehmerzahl im Betrieb genügt nicht immer. Unter bestimmten Umständen können auch Arbeitnehmer aus anderen Unternehmen hinzuzurechnen sein, wenn ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit März 2023 bei einem Personaldienstleister beschäftigt. Unter der Firmenadresse waren weitere Gesellschaften der Unternehmensgruppe gemeldet und auch dort tätig. Der Mitarbeiter erhielt im Oktober 2024 eine Abmahnung, weil er wiederholt zu spät zur Arbeit erschienen sei.

Schließlich kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich zum Ablauf des 15.01.2025. Hiergegen klagt der Arbeitnehmer. Es liegt kein Kündigungsgrund vor, sodass die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt sei. Auf sein Arbeitsverhältnis sei allgemeiner Kündigungsschutz anwendbar. Schließlich habe der Arbeitgeber zusammen mit weiteren Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb gebildet, sodass die Arbeitnehmerzahl zusammenzurechnen sei. Küche, Sozialraum und Besprechungsraum würden gemeinsam genutzt und die Arbeitnehmer seien auch für andere Unternehmen tätig.

Dies sah der Arbeitgeber anders. Die anderen Unternehmen seien selbstständige GmbHs mit eigenem Gesellschaftszweck und eigener Leitung. Nur mit einem weiteren Unternehmen bestünden intensivere Verflechtungen und es sei eine Dienstleistungsvereinbarung getroffen worden.



Meine Empfehlung!

In einem Unternehmen muss nicht flächendeckend allgemeiner Kündigungsschutz gelten. Es kommt nämlich auf den einzelnen Betrieb an. Der Kündigungsschutz gilt nach § 23 KSchG erst, wenn in einem Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Möglich ist dabei auch, dass ein gemeinsamer Betrieb zweier Unternehmen vorliegt, sodass alle Mitarbeiter des Betriebs berücksichtigt werden, auch wenn sie verschiedene Arbeitgeber haben. Folgende Indizien sprechen nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte für einen gemeinsamen Betrieb:

- einheitliche Führung aller Personalakten bei einem der beteiligten Unternehmen,
- einheitlicher Leitungsapparat,
- Personenidentität der Geschäftsführung oder in der Betriebsleitung,
- (stillschweigende) gemeinsame Führungsvereinbarung,
- gemeinsame räumliche Unterbringung,
- Verwendung derselben Betriebsmittel,
- Verfolgung eines gemeinsamen Zwecks,
- personelle, technische und organisatorische Verknüpfung der Arbeitsabläufe.

Checkliste: Geltung allgemeinen Kündigungsschutzes

Nur wenn Sie die Fragen der folgenden Checkliste mit „Ja“ beantworten, genießt der betreffende Arbeitnehmer allgemeinen Kündigungsschutz. Dabei sind die Übergangsregelungen für „Altfälle“ zu beachten:

	JA	NEIN
Beschäftigen Sie mehr als 5 Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor 2004 begonnen hat, und gehört der Mitarbeiter zu dieser Gruppe oder Beschäftigen Sie mehr als 10 Arbeitnehmer?	☐	☐
Besteht das Arbeitsverhältnis mit dem zu kündigenden Mitarbeiter ohne Unterbrechung länger als 6 Monate?	☐	☐

Bei der Anzahl der Arbeitnehmer werden Auszubildende nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte werden bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von weniger als 20 Stunden nur mit 0,5, bei unter 30 Stunden/Woche mit 0,75 berücksichtigt. Außerdem müssen Sie zwar den gekündigten Mitarbeiter mitzählen, nicht dagegen eine für diesen eingestellte Ersatzkraft.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz gab dem Arbeitnehmer recht. Die Kündigung sei unwirksam, weil sie nicht sozial gerechtfertigt gewesen sei. Es liege kein ausreichender Kündigungsgrund vor. Auf das Arbeitsverhältnis finde allgemeiner Kündigungsschutz Anwendung. Es bestehe ein Gemeinschaftsbetrieb mit mehr als 10 Arbeitnehmern und nicht lediglich ein Kleinbetrieb.

Maßgeblich sei, dass nicht nur ein Zusammenschluss zu arbeitstechnischen Zwecken vorliege, sondern der Einsatz der Arbeitnehmer von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werde. Hier liege zunächst Personenidentität in der Unternehmensleitung vor. Mit dem Dienstleistungsvertrag seien auch wesentliche Aufgaben der Personalsachbearbeitung in nur einer Personalabteilung bearbeitet worden. Schulungen seien ebenfalls gemeinsam durchgeführt worden (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.03.2026, Az.: 6 SLa 180/25).



Kündigen Sie nicht unter einer ungewissen Bedingung

Eine Kündigung bedarf einer klaren Positionierung und Entscheidung. Der Gegenüber will schließlich wissen, woran er ist. Im Arbeitsverhältnis können Sie Ihre Kündigung daher nicht von einem ungewissen Ereignis in der Zukunft abhängig machen, z. B. der Auftragslage. Nur in wenigen Ausnahmefällen hat die Rechtsprechung eine Bedingung bei der Kündigung zugelassen.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei einem Unternehmen der chemischen Industrie seit Mai 2001 als Projektleiter Forschung und Entwicklung beschäftigt. Mit einer Änderungskündigung vom Oktober 2023 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum Ende Mai 2024 und bot die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf mehreren freien Arbeitsplätzen an. Der Arbeitnehmer durfte sich den Arbeitsplatz aussuchen. Der Arbeitnehmer nahm ein Angebot unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an und erhob Änderungschutzklage. Der Betriebsrat stimmte jedoch der Versetzung auf den neuen Arbeitsplatz nicht zu.

Daraufhin leitete der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht ein. Schließlich kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt. Diese Kündigung sollte allerdings nur dann wirksam werden, wenn das Arbeitsgericht die Zustimmung zur beabsichtigten Versetzung nicht ersetzen würde oder die Änderungskündigung aus anderem Grund unwirksam wäre. Hiergegen erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Eine solche bedingte Kündigung sei unwirksam.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen hielt die Beendigungskündigung für unwirksam, weil sie unter einer unzulässigen Bedingung ausgesprochen worden sei. Möglich seien nur eine Bedingung, die von einer Handlung des Arbeitnehmers abhängt, oder eine Rechtsbedingung. Hier sei jedoch die Kündigung von einem zukünftigen, noch ungewissen Ereignis abhängig gemacht worden. Dies sei nicht möglich, weil andernfalls ein Schwebezustand eintreten würde, der der Rechtsklarheit entgegenstehe.

Darüber hinaus sei die Kündigung auch unbestimmt, weil unklar sei, in welcher konkreten Situation die Bedingung erfüllt sein sollte (LAG Hessen, Urteil vom 06.03.2026, Az.: 14 SLa 107/25).



Meine Empfehlung!

Die Kündigung ist als einseitiges Gestaltungsrecht grundsätzlich bedingungsfeindlich. D. h., Sie müssen sich als Arbeitgeber entscheiden, ob Sie kündigen wollen, ohne Wenn und Aber. Allerdings gibt es einzelne Fallgruppen, in denen Bedingungen von der Rechtsprechung akzeptiert werden.

1. **Potestativbedingungen:** Eine bedingte Kündigung ist dann wirksam, wenn der Eintritt der Bedingung allein vom Willen des Kündigungsempfängers abhängt, wenn also der Gekündigte sich im Zeitpunkt der Kündigung sofort entschließen kann, ob er die Bedingung erfüllen will oder nicht. In diesem Falle entsteht für den Gekündigten keine Ungewissheit.

Beispiel: Wichtigster Anwendungsfall in der Praxis ist die sogenannte Änderungskündigung. Dabei handelt es sich um eine echte (Beendigungs-)Kündigung unter der aufschiebenden Bedingung, dass der Gekündigte die mit der Kündigung zugleich angebotene Änderung des Vertrages ablehnt.

2. **Rechtsbedingung:** Die „hilfsweise“ oder „vorsorglich“ erklärte Kündigung steht unter der zulässigen auflösenden Rechtsbedingung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aus anderem Grund aufgelöst wird. Hiervon können Sie Gebrauch machen, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine bereits erklärte Kündigung rechtswirksam ist.

Beispiel: Sie können außerordentlich und fristlos, hilfsweise ordentlich kündigen. Ist die fristlose Kündigung nicht wirksam, weil es an einem wichtigen Kündigungsgrund fehlt, kann die ordentliche Kündigung gleichwohl wirksam sein. Schließlich sind die Anforderungen niedriger.

Diese weiteren Formalien müssen Sie beachten

Ihr Kündigungsschreiben muss klar und eindeutig sein. Wollen Sie kündigen, müssen Sie unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass und zu welchem Zeitpunkt (ordentlich oder außerordentlich fristlos) Sie das Arbeitsverhältnis beenden wollen. Zweifel gehen zu Ihren Lasten! Daneben müssen Sie aber auch noch folgende formelle Voraussetzungen einhalten:

- Führen Sie die Betriebsratsanhörung fehlerfrei durch! Diese Anhörung vor Ausspruch der Kündigung ist nicht nur eine lästige Formalität, sondern Wirksamkeitsvoraussetzung.
- Kündigungsgrund angeben: Als Arbeitgeber sind Sie grundsätzlich nicht verpflichtet, Kündigungsgründe anzugeben oder Ihre Kündigung zu begründen. In besonderen Ausnahmefällen verlangt das Gesetz aber eine Begründung, sonst ist die Kündigung unwirksam (z. B. fristlose Kündigung eines Auszubildenden nach Ablauf der Probezeit oder Kündigung einer Mitarbeiterin während der Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach der Geburt).
- Halten Sie die Schriftform ein! Wollen Sie ein Arbeitsverhältnis kündigen, ist Ihre Kündigung nur wirksam, wenn Sie diese schriftlich erklären (§ 623 BGB).

„Ist Vertragsstrafe für den Fall des Nichtantritts der Arbeit zulässig?“

FRAGE



Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Boemke,

wir haben ein rechtliches Problem mit einem Bewerber, den wir sehr gern zeitnah einstellen würden. Dieser hat zur Überbrückung und Sicherheit zunächst ein anderes Jobangebot angenommen, welches am 01.06.2026 beginnen soll. Nunmehr möchte er aber bei uns anfangen. Problem ist jedoch, dass der bereits von ihm unterzeichnete Arbeitsvertrag mit der anderen Firma den Ausschluss einer Kündigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses enthält.

Zudem sieht der Vertrag vor, dass er eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsbruttolohns zahlen muss, wenn er das dortige Arbeitsverhältnis nicht antritt. Im umgekehrten Falle gelte das auch für die Firma. Nachdem der Bewerber der dortigen Firma mitteilte, dass er nicht anfangen wird, fordert diese nun die Vertragsstrafe in Höhe von 2.700,00 € ein. Ist das wirklich rechtens? Der Bewerber hätte andernfalls während der Probezeit eine einmonatige Kündigungsfrist einzuhalten.

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für diese interessante Frage, die ich Ihnen im Folgenden gern beantworten möchte.

Mir ist unter Berücksichtigung Ihrer Sachverhaltsschilderung nicht bekannt, ob es sich um eine Klausel handelt, die vom Arbeitgeber des anderen Unternehmens gestellt und von diesem für eine mehrfache Verwendung vorgesehen ist. Selbst wenn es sich nicht um eine AGB handelt, werden vom Arbeitgeber gestellte Vertragsbedingungen einer Angemessenheitskontrolle unterzogen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat u. a. in einer Entscheidung vom 19.08.2010 (Az.: 8 AZR 645/09) die grundsätzliche Zulässigkeit derartiger Vertragsstrafen für den Fall des Nichtantritts des Arbeitsverhältnisses anerkannt. Solche Vertragsstrafen sichern das berechnete Bedürfnis des Arbeitgebers, eine arbeitsvertragswidrige und schuldhaftige Nichtaufnahme der Arbeitstätigkeit durch den Arbeitnehmer zu vermeiden. Voraussetzung ist dabei, dass die Klausel den künftigen Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt.

1. Höhe der Vertragsstrafe muss angemessen sein

Zur Prüfung einer möglicherweise unangemessenen Benachteiligung schauen sich die Gerichte insbesondere die Höhe der Vertragsstrafe an. Dabei wird vor allem auf die maßgebliche Kündigungsfrist abgestellt. Die Länge der jeweiligen Kündigungsfrist und die für diesen Zeitraum zu zahlende Vergütung würden regelmäßig das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers an der Arbeitskraft des Arbeitnehmers widerspiegeln. Deshalb sei für den Fall des Nichtantritts der Arbeit eine Vertragsstrafe in Höhe der Arbeitnehmerbezüge bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist grundsätzlich angemessen. Eine darüber hinausgehende Vertragsstrafe sei nur ausnahmsweise – bei Vorliegen besonderer Umstände – als angemessen anzusehen.

Bezogen auf den von Ihnen geschilderten Fall scheitert die Wirksamkeit der Vertragsstrafe damit nicht an der Höhe. Wie Sie mitteilen, hätte der Bewerber – wenn er das andere Arbeitsverhältnis antreten würde – eine Kündigungsfrist von einem Monat einzuhalten. Die in Aussicht stehende Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsgehalts ist damit angemessen.

2. Vertragsstrafenregelung muss transparent sein

Des Weiteren darf eine solche Regelung nicht gegen das sogenannte Transparenzgebot verstoßen. Das heißt, aus der Klausel muss klar und eindeutig folgen, dass der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in bestimmter Höhe zu zahlen hat, wenn er nicht zum vereinbarten Zeitpunkt am Arbeitsort erscheint, um die Arbeit aufzunehmen.

2. Vertragsstrafenregelung muss transparent sein

Mit Blick auf den hiesigen Fall sind aufgrund Ihrer Sachverhaltsschilderung keine Gründe erkennbar, welche zu einer Intransparenz der Klausel führen könnten.

ACHTUNG



Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass in der Klausel nicht ausdrücklich darauf hingewiesen werden muss, dass der Nichtantritt der Arbeit auf dem Verschulden des Arbeitnehmers beruhen muss. Letzteres sei aus Sicht der Gerichte der „Vertragsstrafe“ immanent.

3. Darf keine überraschende Klausel sein

Im Übrigen darf die Klausel nicht überraschend sein. Das heißt, diese darf sich beispielsweise nicht an einer Stelle wiederfinden, an welcher der Arbeitnehmer mit dieser nicht rechnen muss.

Für eine derartige Annahme habe ich hier keinen Anhaltspunkt.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Sie müssen nur Ihnen bekannte Sozialdaten mitteilen

Die Anhörung des Betriebsrats vor einer Kündigung ist eine Wirksamkeitsvoraussetzung für Ihre Kündigung. Unterläuft Ihnen ein Fehler bei der Betriebsratsanhörung, führt dies zur Unwirksamkeit der Kündigung, und zwar auch dann, wenn Sie für Ihre Kündigung gute Gründe hatten. Dabei umfasst die Anhörung nicht nur die Schilderung des Kündigungssachverhalts, sondern auch die Mitteilung der Sozialdaten. Hier kann von Ihnen keine Information verlangt werden, die Sie selbst nicht kennen.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit Januar 2022 bei einem Automobilhersteller als Produktionshelfer tätig. Er hatte im Personalfragebogen 2 Kinderfreibeträge angegeben. Im Juni 2023 meldete eine Kollegin bei ihrem Vorgesetzten, dass sie mehrfach von dem Mitarbeiter sexuell belästigt worden sei. Der Arbeitgeber leitete Ermittlungen ein und befragte sowohl den Mitarbeiter als auch verschiedene Zeugen. Schließlich kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrats außerordentlich und fristlos.

Hiergegen erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Er machte geltend, dass die Betriebsratsanhörung fehlerhaft erfolgt sei. Das Arbeitsgericht erklärt die fristlose Kündigung für unwirksam. Nach weiteren Ermittlungen kündigte der Arbeitgeber nochmals ordentlich und hörte zuvor wiederum den Betriebsrat an. Auch hier teilte er 2 Unterhaltspflichten mit. Der Arbeitnehmer erhob erneut Kündigungsschutzklage und verwies darauf, dass die Vorwürfe nicht zutreffend seien. Zudem sei die Betriebsratsanhörung erneut fehlerhaft erfolgt. Er habe nicht nur 2 Kinder.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Bremen sah dies anders und erklärte die ordentliche Kündigung für wirksam. Sie sei aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt. Nach den vorliegenden Ermittlungen habe eine sexuelle Belästigung vorgelegen. Aufgrund der Schwere der Vorwürfe sei eine vorherige Abmahnung entbehrlich gewesen. Die Kündigung sei auch nicht wegen einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung nach § 102 Abs. 1 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz unwirksam.

Der Arbeitgeber habe alle Umstände des Kündigungssachverhalts mitgeteilt. Gleiches gelte hinsichtlich der mitgeteilten Sozialdaten. Es genüge, wenn der Arbeitgeber die ihm bekannten Unterhaltspflichten für Kinder angebe. Er dürfe dabei auf die ihm bekannten Kinderfreibeträge zurückgreifen. Nur wenn eindeutig feststehe, dass es weitere Unterhaltspflichten gebe, ändere sich auch die Mitteilungspflicht. Hier habe der Arbeitnehmer nur angegeben, weitere Kinder zu haben. Ob insoweit Unterhaltspflichten bestünden, habe er nicht mitgeteilt und nachgewiesen (LAG Bremen, Urteil vom 06.03.2026, Az.: 1 SLa 31/25).



Meine Empfehlung!

Die Betriebsratsanhörung muss vor jeder Kündigung durchgeführt werden. Es gibt keine Möglichkeit, eine Anhörung „nachzuholen“. Es kommt auch nicht darauf an, ob allgemeiner Kündigungsschutz besteht. So müssen Sie z. B. den Betriebsrat auch bei einer Kündigung in der Probezeit anhören. Nehmen Sie die Anhörung nicht selbst, sondern durch einen Vertreter, z. B. einen Rechtsanwalt, vor, dann sollten Sie diesen schriftlich bevollmächtigen und die Vollmacht im Original dem Schreiben beilegen lassen.

Halten Sie sich an den Betriebsratsvorsitzenden. Grundsätzlich ist nur dieser zur Entgegennahme von Erklärungen berechtigt. Aus Beweisgründen sollten Sie die Anhörung zumindest in Textform durchführen, auch wenn das Gesetz diese nicht vorschreibt.

Doch was gehört inhaltlich in das Schreiben zur Betriebsratsanhörung? Halten Sie sich an den Grundsatz, Ihrem Betriebsrat alle diejenigen Umstände mitzuteilen, die zumindest nach Ihrem subjektiven Ermessen für Ihre Entscheidung zur Kündigung maßgeblich sind. Informieren Sie daher Ihren Betriebsrat so umfassend, dass dieser ohne eigene Nachforschungen beurteilen kann, ob die vorgesehene Kündigung rechtmäßig ist oder nicht.

Diese Daten gehören in das Anhörungsschreiben

Neben der Art der Kündigung und dem Kündigungssachverhalt müssen Sie dem Betriebsrat folgende persönliche und Sozialdaten mitteilen:

- Name, Vorname, Personalnummer,
- Geburtsdatum, Familienstand,
- bekannte Unterhaltspflichten (z. B. Kinder, (geschiedener) Ehepartner usw.),
- Grad einer Behinderung,
- bekannte Sonderkündigungstatbestände (z. B. Schwerbehinderung, Schwangerschaft),
- Eintrittsdatum in das Arbeitsverhältnis,
- Arbeitsbereich (Abteilung, Kostenstelle),
- Aufgabe bzw. Funktion,
- tarifliche Eingruppierung,
- Schulabschluss, Schulbildung, besondere Qualifikationen.

Dabei gilt, dass Sie nichts angeben müssen, von dem Sie keine hinreichende Kenntnis haben. Folgerichtig können Sie sich bei den Unterhaltspflichten für Kinder auf die Angaben in der Lohnsteuerkarte zu den Kinderfreibeträgen beziehen. Nur wenn der Mitarbeiter weitere Unterhaltspflichten mitteilt, ändert sich auch Ihre Mitteilungspflicht gegenüber dem Betriebsrat.

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:

Krankheitsbedingte Kündigung

Arbeitgeber bricht Eingliederungsmanagement
verfrüht ab: Kündigung unwirksam

Teilzeit

Sperrzeit von einem Jahr gilt nur für gesetzliche
Brückenteilzeit





PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

LIVE mit Günter Stein



*In seltenen Fällen kann sich der Zeitpunkt verschieben.
Wir informieren auf unseren Kanälen darüber.

Live-Event mit Günter Stein: Ihr Wochenupdate zu Themen, die Deutschlands Personaler bewegen

- Brandaktuelle News, Urteile und wichtige Entwicklungen im Arbeitsrecht
- Dauer: ca. 15 Minuten
- Teilnahme: kostenlos
- Ohne Anmeldung: Klicken Sie einfach am Donnerstag, 10 Uhr*, auf den Link: tipp.personalwissen.de/update
- Sie erhalten vor Beginn des Events eine kurze Erinnerung per E-Mail
- Live-Event verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter personalwissen.de

Hier kostenlos teilnehmen:

tipp.personalwissen.de/update



PS: 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!

