



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT



Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

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



www.personalwissen.de/login

EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT

Arbeitgeber bricht betriebliches Eingliederungsmanagement trotz im geführten Gespräch entwickelter Maßnahmen einfach vorzeitig ab: Kündigung unwirksam

Seite 4

TEILZEIT

Nach einer eigenständigen befristeten Teilzeit gilt nicht die einjährige Sperrfrist für die gesetzlichen Brückenteilzeit: Es kann sofort neue Teilzeit beantragt werden

Seite 5

KONKURRENZVERBOT

Arbeitnehmerin warb Kollegen zu neuem Arbeitgeber ab: Kündigung des Arbeitgebers wurde trotzdem gekippt, weil es zunächst auch eine Abmahnung getan hätte

Seite 6



„Stellenabbau: So behalten Sie Ihre High Performer“

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Dauerkrise der deutschen Wirtschaft hat bisher bereits viel verbrannte Erde hinterlassen.

Etliche Arbeitgeber mussten bereits flächendeckend Kurzarbeit einführen. Andere wiederum reagieren früher oder später mit einem mehr oder weniger erheblichen Arbeitsplatzabbau. Ein solcher soll regelmäßig zumindest vorübergehend etwas Luft verschaffen, in der Hoffnung, dass es bald auch wieder aufwärts geht.

Im besten Fall bleiben die Mitarbeiter im Unternehmen, die dieses durch ihren besonderen Einsatz oder ihre weitgehenden Fähigkeiten weiter nach vorne bringen. Bei einem größeren Stellenabbau geht allerdings naturgemäß auch immer die Sorge mit einher, gerade die Arbeitnehmer ausbitten zu müssen, die für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens von besonderer Bedeutung sind.

Wie Sie dieses Risiko mit etwas Geschick minimieren können, erfahren Sie deshalb anhand einer aktuellen Leserfrage auf **Seite 9** dieser Ausgabe.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

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

INHALT

MASSENENTLASSUNGSANZEIGE

- 3** Zu viele Entlassungen angezeigt: Kündigung aber trotzdem wirksam

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

- 4** Arbeitgeber bricht betriebliches Eingliederungsmanagement vorzeitig ab: Kündigung unwirksam

TEILZEIT

- 5** Einjährige Sperrfrist gilt nur für gesetzliche Brückenteilzeit

KONKURRENZVERBOT

- 6** Scheidende Mitarbeiterin versucht Kollegen zum neuen Arbeitgeber abzuwerben: Fristlose Kündigung aber gekippt

ANNAHMEVERZUGSLOHN

- 7** Arbeitslosengeld können Sie vom Nettolohn abziehen

BONUS

- 8** Keine Zielvorgabe: Arbeitgeber muss Schadensersatz zahlen

LESERFRAGE

- 9** „Somit halten Sie besonders wichtige Arbeitnehmer einfach aus der Sozialauswahl raus“

DATENSCHUTZ

- 10** Datenklau: Gerichte dürfen auch illegale Daten einsehen

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 © DOC RABE Media – Alle AdobeStock

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

Zu viele Entlassungen angezeigt: Kündigung aber wirksam

Müssen Sie in größerem Umfang Personal abbauen, sieht das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vor, dass Sie dies der Arbeitsagentur vorab mitteilen müssen. Diese weitere bürokratische Hürde müssen Sie fehlerfrei nehmen, andernfalls sind die Kündigungen unwirksam. Gerade auf die Formalitäten kommt es an. Das beginnt bei der Unterrichtung des Betriebsrats und endet bei den einzuhaltenden Fristen.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war als Maschineneinrichter und Bediener bei einem Schlüsselhersteller und Maschinenbauer tätig. Nachdem der Arbeitgeber im November 2024 Insolvenz anmeldete, übernahm ein Insolvenzverwalter die Geschäfte bzw. die Abwicklung des Unternehmens. Er unterrichtete den bestehenden Betriebsrat über die von ihm beabsichtigte Betriebsschließung und die Entlassung aller verbliebenen Arbeitnehmer. Ein Interessenausgleich wurde ebenfalls abgeschlossen.

Im Anschluss daran erstattete der Insolvenzverwalter eine Massenentlassungsanzeige und kündigte nach deren Eingang bei der Agentur für Arbeit das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters zum 31.05.2025. In der Anzeige hatte er angeführt, er beabsichtige 34 Entlassungen, d. h. Kündigungen. Tatsächlich erfolgten jedoch nur 31 oder 32 Kündigungen. Der Mitarbeiter zog gegen die Kündigung vor Gericht. Die Kündigung sei wegen widersprüchlicher bzw. fehlerhafter Angaben in der Massenentlassungsanzeige über die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer unwirksam.

§ Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah es anders und wies die Klage des Arbeitnehmers ab. Das Arbeitsverhältnis sei wirksam zum 31.05.2025 beendet worden.

Das vor einer Massenentlassung durchzuführende Anzeigeverfahren solle es der zuständigen Agentur für Arbeit ermöglichen, innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die die beabsichtigten Entlassungen aufwerfen werden. Unterlaufen dem Arbeitgeber bei der Anzeige Fehler, die dieser Lösungssuche und damit dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht entgegenstehen, genüge die Anzeige dem Ziel des Anzeigeverfahrens und damit den Vorgaben der Massenentlassungsrichtlinie (MERL) noch.

Wird in der Massenentlassungsanzeige die Mitarbeiteranzahl, die entlassen werden soll, zu hoch angesetzt, beeinträchtigt dies die Arbeitsverwaltung nicht in ihrer Aufgabe, die negativen Folgen von Massenentlassungen zu begrenzen. In einem solchen Fall gewährleiste die Anzeige noch ein gesetzmäßiges Handeln der Arbeitsverwaltung. Die Anzeige sei deshalb trotz der objektiv fehlerhaften Angabe noch ordnungsgemäß und damit wirksam (BAG, Urteil vom 25.06.2026, Az. 6 AZR 7/26).



Meine Empfehlung!

Beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmer und wollen Sie aus betrieblichen Gründen eine größere Anzahl von Arbeitnehmern entlassen, sind Sie verpflichtet, die Entlassungen bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen (§ 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG). Eine Massenentlassung liegt nur dann vor, wenn Sie beabsichtigen, die folgende Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen zu entlassen:

- bei einer Betriebsgröße von 21–59 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
- bei einer Betriebsgröße von 60–499 Arbeitnehmern 10 % der Arbeitnehmer oder mehr als 25,
- bei einer Betriebsgröße von 500 Arbeitnehmern oder mehr mindestens 30 Arbeitnehmer.

Neben der Anzeigepflicht trifft Sie bei einer beabsichtigten Massenentlassung nach § 17 Abs. 2 KSchG weiterhin die Pflicht, mit Ihrem Betriebsrat ein Konsultationsverfahren durchzuführen. Das bedeutet:

1. Sie müssen Ihren Betriebsrat über die geplante Massenentlassung umfassend unterrichten (z. B. Gründe, Anzahl und Berufsgruppen der zu kündigenden Arbeitnehmer) und
2. mit ihm über Möglichkeiten beraten, wie Entlassungen vermieden, eingeschränkt oder abgemildert werden können.

TIPP



Beraten heißt aber nur, dass Sie sich mit den Gegenargumenten und Vorschlägen Ihres Betriebsrats auseinandersetzen müssen. Eine Einigung ist dagegen nicht erforderlich! Der Massenentlassungsanzeige an die Arbeitsagentur müssen Sie auch die Stellungnahme Ihres Betriebsrats beifügen.

Inhalt Ihrer Massenentlassungsanzeige

- Name des Arbeitgebers, Sitz und Art Ihres Betriebs,
- Gründe für die geplanten Entlassungen,
- Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
- vorgesehene Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Betriebsrat,
- im Einvernehmen mit dem Betriebsrat sollen in der Anzeige noch Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden.



Arbeitgeber bricht BEM vorzeitig ab: Kündigung unwirksam

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll dazu dienen, den Arbeitsplatz für Arbeitnehmer zu erhalten. Wird aus Ihrer Sicht trotz allem eine Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen unumgänglich, ist die vorherige Durchführung eines solchen BEM zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung, aber von besonderer Bedeutung für die Darlegung, dass mildere Mittel anstelle der Kündigung nicht vorhanden waren. Im nachfolgenden Fall hat der Arbeitgeber mit der Durchführung zunächst alles richtig gemacht. Jedoch brach er das BEM anschließend ohne nachweisbare Not einfach ab.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war als Busfahrer im Schichtdienst bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Seit 2019 wies er umfangreiche Arbeitsunfähigkeitszeiten auf, welche sich im Einzelnen wie folgt darstellen:

- **2019:** 55 Arbeitstage unter voller Entgeltfortzahlung
- **2020:** 140 Krankheitstage unter Entgeltfortzahlung über 89 Tage
- **2021:** 49 Krankheitstage, insgesamt 24 Tage inkl. häuslicher Pflege unter Entgeltfortzahlung über 51 Tage.
- **2022:** 204 Krankheitstage unter Entgeltfortzahlung für 102 Tage.
- **2023:** 73 Krankheitstage (110 Tage inkl. häusliche Pflege) unter 34 Tagen Entgeltfortzahlung
- **2024:** 118 Krankheitstage unter voller Entgeltfortzahlung
- **2025:** 26 Krankheitstage (bis zum 18.02.2025) unter voller Entgeltfortzahlung.

Die vom Arbeitgeber geleisteten Entgeltfortzahlungskosten summierten sich in den vergangenen 5 Jahren auf insgesamt 46.155,30 € brutto.

Der Arbeitgeber lud den Mitarbeiter zu einem Gespräch im Rahmen eines BEM ein. Darin erklärte der Mitarbeiter, dass die Hauptprobleme im Schichtdienst und der mangelnden Hygiene im Job liegen würden. Der Schichtdienst verursache bei ihm Schlaf-Rhythmus-Störungen. Die Berührung mit dem Wechselgeld sowie die sehr eingeschränkte Möglichkeit, sanitäre Anlagen zu benutzen, habe zu neurodermitisartigen Hautpartien an den Händen und überreizten Augen geführt.

Der Arbeitnehmer bat deshalb u. a. um einen festen, möglichst frühen Dienst und um einen im Bus zur Verfügung gestellten Wasserkarbid zur Gewährleistung einer besseren Hygiene. Im Rahmen des BEM wurde beschlossen, dass der Mitarbeiter bei der Betriebsärztin vorstellig werde – dem kam dieser auch nach – und einen Gesundheitskurs gegen die Schlafstörungen erhalte. Streitig zwischen den Parteien war, ob der Mitarbeiter die Zugangsdaten für den digitalen Gesundheitskurs erhalten habe. Nachdem trotz zweimaligen Nachfragens eine Rückmeldung des Mitarbeiters ausblieb, entschied der Arbeitgeber, das BEM abzubrechen, und kündigte das Arbeitsverhältnis aus krankheitsbedingten Gründen.

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) kippte die Kündigung. Diese sei unverhältnismäßig gewesen, weil der Arbeitgeber das BEM-Verfahren nicht ordnungsgemäß abgeschlossen und nicht dargetan habe, dass keine zumutbare Möglichkeit bestand, die Kündigung durch mildere Maßnahmen zu vermeiden. Es sei nicht nachvollziehbar, dass die im Gespräch entwickelten Maßnahmen nicht umgesetzt worden seien. Es sei nicht erkennbar, dass der Mitarbeiter sich der zielführenden Fortsetzung des Verfahrens verschlossen hätte (LAG Niedersachsen, Urteil vom 16.03.2026, Az. 4 SLa 746/25).

Meine Empfehlung!

Ist ein Mitarbeiter für längere Zeit oder häufig krankheitsbedingt arbeitsunfähig, können Sie ihm ggü. grundsätzlich personenbedingt (wegen Krankheit) kündigen. Dies gilt allerdings nur, wenn Sie für den Mitarbeiter keine zumutbaren Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls zu geänderten Arbeitsbedingungen, haben. Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX dient dazu, zusammen mit Ihrem Betriebsrat und dem betroffenen Arbeitnehmer die diesbezüglichen Optionen zu klären. Sie sind als Arbeitgeber verpflichtet, mit jedem Arbeitnehmer ein BEM durchzuführen, der innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig ist.

Eingliederungsmanagement: Das ist wichtig!

1. Ist der Arbeitnehmer noch keine 6 Monate in Ihrem Betrieb beschäftigt, können Sie auf ein BEM verzichten.
2. Die Verpflichtung zur Durchführung eines BEM besteht nicht nur bei schwerbehinderten Mitarbeitern, sondern gegenüber allen Arbeitnehmern Ihres Betriebs.
3. Nur wenn Ihr Mitarbeiter einverstanden ist, dürfen Sie ein BEM durchführen.
4. Weisen Sie Ihren Arbeitnehmer im Vorfeld auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der für das BEM erforderlichen Daten hin.
5. Sie müssen den Betriebsrat und bei schwerbehinderten Arbeitnehmern auch die Schwerbehindertenvertretung beteiligen.
6. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, müssen Sie zusätzlich die örtlichen gemeinsamen Servicestellen bzw. bei Schwerbehinderten das Integrationsamt hinzuziehen.

Sperrfrist gilt nur für gesetzliche Brückenteilzeit

Wer sich eine Reduzierung seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit leisten kann, hat hierzu verschiedene gesetzliche Möglichkeiten im Teilzeitrecht. Dabei treten jedoch regelmäßig Konflikte mit der Planungssicherheit der Arbeitgeber auf.



Der Fall:

Ein Luftfahrtunternehmen gewährte seinen Mitarbeitern die Inanspruchnahme von vorübergehender Teilzeit in sog. Blockmodellen mit einer Verringerung der Gesamtarbeitszeit für einen Jahreszeitraum und Freistellungen für ganze Wochen oder Monate. Da dies zu schwerwiegenden Eingriffen in die Einsatzplanung führte, standen die Teilzeitregelungen unter strengen Voraussetzungen, die der Arbeitgeber in einem Merkblatt festgehalten hatte. Ein Flugzeugführer nahm diese Verringerung für das Jahr 2024 in Anspruch.

Noch während dieses Jahres beantragte der Flugzeugführer eine Verringerung und Neuverteilung seiner Arbeitszeit für 2025 nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Der Arbeitgeber lehnte das ab. Er berief sich auf § 9a Abs. 5 TzBfG, wonach auf eine Brückenteilzeit zunächst eine Sperrfrist von einem Jahr folge, während der keine erneute Brückenteilzeit verlangt werden könne. Der Flugzeugführer sah seine Arbeitszeitverringerung für 2024 aber nicht als eine Brückenteilzeit im Sinne des TzBfG an und klagte auf die Verringerung.

Bei Einfügung der Brückenteilzeit hat der Gesetzgeber berücksichtigt, dass die Arbeitgeber Planungssicherheit benötigen. Daher hat er die erneute Beantragung von Brückenteilzeit begrenzt, eine mehrfache Brückenteilzeit soll nicht mehr möglich sein. Vielmehr ist nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit zunächst eine Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit von mindestens einem Jahr vorgesehen (§ 9a Abs. 5 TzBfG). Bildlich gesprochen erfordert also eine Brückenteilzeit vorher und nachher jeweils die höhere Arbeitszeit als begrenzende Säulen.

Das LAG im Fall oben hat aber eine wesentliche Unterscheidung getroffen: Die Sperrfrist des § 9a Abs. 5 TzBfG gelte ausschließlich für eine Brückenteilzeit im Sinne des § 9a TzBfG, also eine Inanspruchnahme des gesetzlich geregelten Brückenteilzeitanpruchs. Die Teilzeit des Flugzeugführers 2024 sei aber eine vereinbarte vorübergehende Teilzeit gewesen. Auf eine solche vereinbarte, vom gesetzlichen Leitbild unabhängige Lösung finde die Sperrzeit keine Anwendung.

Voraussetzungen der Brückenteilzeit

Die Brückenteilzeit stellt ihre Planungssicherheit in mehrfacher Hinsicht auf die Probe. Um den organisatorischen Aufwand zu rechtfertigen, ist sie an vielfältige Voraussetzungen gebunden:

1. Ein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit kann von vornherein nur bestehen, wenn Sie mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen.
2. Das Arbeitsverhältnis muss zudem länger als sechs Monate bestehen.
3. Kurze Teilzeitzeiträume sind ausgeschlossen. Die befristete Arbeitszeitreduzierung muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen.
4. Der Teilzeitantrag muss mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung vom Arbeitnehmer in Textform (E-Mail reicht) gestellt werden.
5. Stehen betriebliche Gründe entgegen, können Sie den Teilzeitantrag ablehnen.
6. Eine Ablehnung ist dann unproblematisch möglich, wenn Sie einer vorgegebenen Anzahl von Arbeitnehmern (abhängig von der Beschäftigtenzahl) Brückenteilzeit gewährt haben (= Zumutbarkeitsgrenze in § 9a Abs. 2 S. 2 TzBfG).
7. Während der Dauer der Brückenteilzeit kann der Mitarbeiter keine weitere Verringerung und keine Verlängerung der Arbeitszeit verlangen.
8. Nach einer Brückenteilzeit ist zunächst die einjährige Tätigkeit mit der ursprünglichen Arbeitszeit vorgesehen, bevor ein erneuter Antrag auf Brückenteilzeit gestellt werden kann.
9. Haben Sie einen Antrag auf Brückenteilzeit wegen betrieblicher Belange abgelehnt, kann ein erneuter Antrag erst nach einem Jahr gestellt werden.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen gab dem Flugzeugführer recht und verurteilte den Arbeitgeber zur Reduzierung der Arbeitszeit für 2025. § 9a Abs. 5 TzBfG schließe zwar ein erneutes Brückenteilzeitverlangen für ein Jahr nach Ende einer Brückenteilzeit gem. § 9a Abs. 1 TzBfG aus. Auch sei die Teilzeit für 2024 nur eine vorübergehende gewesen. Die Teilzeit für 2024 sei aber durch das Merkblatt völlig eigenständig und abweichend von § 9a TzBfG geregelt.

Das Unternehmen und der Flugzeugführer hätten also für 2024 eine vollkommen eigenständige Vereinbarung über Teilzeit getroffen. Die Sperrfrist des § 9a Abs. 5 TzBfG finde aber nur auf die Inanspruchnahme des gesetzlichen Brückenteilzeitrechts Anwendung (LAG Hessen, Urteil vom 10.03.2026, Az.: 17 SLa 561/25).



Meine Empfehlung!

Im Recht der Teilzeittätigkeit sind zwei unterschiedliche Modelle der Arbeitszeitverringerung vorgesehen:

- zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG)
- zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit (§ 9a TzBfG).



Scheidende Mitarbeiterin versucht, Kollegen zum neuen Arbeitgeber abzuwerben: Fristlose Kündigung aber gekippt

Versucht ein Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis, Kollegen abzuwerben und zum neuen Arbeitgeber mitzunehmen, sollten Sie als Arbeitgeber sofort einschreiten. Ob zunächst eine Abmahnung oder direkt die fristlose Kündigung in Betracht kommt, ist dabei allerdings – wie so oft – eine Frage des Einzelfalls.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war bei ihrem Arbeitgeber als Erzieherin beschäftigt. Im November 2025 kündigte die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2026, weil sie ab dem 01.04.2026 bei einem neuen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis beginnen wollte. Dieser stand in unmittelbarer Konkurrenz zu ihrem jetzigen Arbeitgeber.

Der neue Arbeitgeber warb in den sozialen Medien unter anderem mit folgendem Text: „Fachkräfte in deinem Freundes- oder Bekanntenkreis? Von einer Weiterempfehlung profitierst du mit 1.000,00 €/brutto für eine zustande gekommene Vollzeitstelle nach bestandener Probezeit!“. Am 11.11.2025 kam es zu einem Gespräch zwischen der Arbeitnehmerin und ihrem Arbeitgeber. Die Arbeitnehmerin wurde mit dem Vorwurf konfrontiert, dass sie Mitarbeiter abwerben würde, und wurde aufgefordert, dies zu unterlassen.

Die Arbeitnehmerin bestritt diese Vorwürfe und gab an, dass sie nur auf jeweilige Nachfragen erläutert habe, warum sie den Arbeitsplatz wechsle und welche Rahmenbedingungen sie bei dem neuen Arbeitgeber erhalte. Im Anschluss an das Gespräch wurde die Arbeitnehmerin weiterhin zu ihren Diensten eingeteilt.

Mit Schreiben vom 08.12.2025 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Kündigung stützte sie darauf, dass eine Gruppenleiterin am 05.11.2025 der Bereichsleitung mitteilte, sie sei von der Arbeitnehmerin angesprochen worden, ob eine Anstellung bei dem neuen Arbeitgeber nicht auch für sie interessant sei. Weiterhin habe es am 25.11.2025 und am 06.12.2025 ähnliche Berichte an die Bereichsleitung gegeben.

gewesen, dass der Arbeitgeber auf eine Abmahnung habe verzichten können (ArbG Arnsberg, Urteil vom 31.03.2026, Az. 1 Ca 877/25).



Meine Empfehlung!

Die Abwerbung von Kollegen kann natürlich ein Kündigungsgrund sein. Solange Arbeitnehmer bei Ihnen angestellt sind, verbietet diesen bereits die allgemeine „Treuepflicht“ die aktive Abwerbung von Mitarbeitern für ein Konkurrenzunternehmen oder die eigene Selbstständigkeit.

Kollegen gezielt anzusprechen und ihnen aktiv zu einem Wechsel zu raten, ist während des Arbeitsverhältnisses nicht erlaubt.

Verstößt Ihr Mitarbeiter gegen diese Pflicht, können Sie arbeitsrechtlich tätig werden. Dabei kommen u. a. folgende Maßnahmen in Betracht:

- Personalgespräch,
- Ermahnung,
- Abmahnung,
- ordentliche Kündigung und
- fristlose Kündigung.

ACHTUNG



Die Treuepflicht gilt selbstverständlich auch noch im bereits gekündigten Arbeitsverhältnis. Solange das Arbeitsverhältnis noch besteht, darf Ihr Mitarbeiter nicht in Konkurrenz zu Ihnen treten!

Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses darf Ihr ehemaliger Mitarbeiter auch seine ehemaligen Kollegen abwerben. Das gilt nur dann ggf. nicht, wenn ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde.



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Arnsberg hielt die Kündigung für unwirksam. Zunächst habe der Arbeitgeber die Kündigungserklärungsfrist gemäß § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verpasst, weil er bereits seit dem 05.11.2025 Kenntnis von den wesentlichen Vorwürfen gehabt habe.

Weiterhin habe der Arbeitgeber im Rahmen einer Interessenabwägung zunächst abmahnen müssen. Die Pflichtverletzung der Arbeitnehmerin sei nicht so schwerwiegend

Reine Vorbereitungshandlungen sind grundsätzlich erlaubt

Reine Vorbereitungshandlungen für eine eigene Gründung (z. B. ein Gewerbe anmelden) sind erlaubt. Auch darf man mit Kollegen – insbesondere wenn man von diesen angesprochen und gefragt wird – über eigene berufliche Pläne sprechen, solange es nicht in gezieltes Abwerben übergeht. Entscheidend ist stets die Abgrenzung zur aktiven Abwerbung.

Arbeitslosengeld können Sie vom Nettolohn abziehen

Lohn zahlen müssen, ohne dass der Mitarbeiter eine Arbeitsleistung erbringt? In diese Situation können Sie als Arbeitgeber schnell geraten. Der klassische Fall entsteht im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens. Beschäftigen Sie den Mitarbeiter nicht und wird die Kündigung später vom Gericht gekippt, werden Sie zur Kasse gebeten. Bei der konkreten Abrechnung müssen Sie dann mehrere Punkte beachten. Hierzu gehört auch, dass Sie nicht zu viel auszahlen, wenn der Arbeitnehmer schon Arbeitslosengeld erhalten hat.



Der Fall:

Ein Arbeitgeber kündigte einem Mitarbeiter, der daraufhin Kündigungsschutzklage erhob. Während der Zeit des Prozesses arbeitete der Mitarbeiter nicht für den Arbeitgeber. Schließlich erfolgte eine Einigung und das Arbeitsverhältnis wurde fortgesetzt. Für den Zeitraum des gerichtlichen Verfahrens macht der Arbeitnehmer Annahmeverzugslohn in Höhe von fast 40.000 € brutto geltend. Schließlich einigten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich. Der Mitarbeiter sollte noch ca. 21.500 € brutto abzüglich Arbeitslosengeld in Höhe von ca. 7.200 € erhalten.

Der Arbeitgeber erteilte eine Abrechnung und zog von dem Nettobetrag noch das Arbeitslosengeld ab. Er zahlte schließlich ca. 12.800 € aus. Hiermit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Er war der Auffassung, das Arbeitslosengeld müsse vom Bruttolohn abgesetzt werden. Dann hätte er ca. 3.700 € mehr netto erhalten. Der Streit eskaliert schließlich im Vollstreckungsverfahren, weil der Arbeitnehmer den gerichtlichen Vergleich durchsetzen wollte.

Arbeitnehmer bereits einer neuen Arbeitstätigkeit nachgeht. Den Verdienst aus dieser Beschäftigung können Sie nämlich anrechnen.

ACHTUNG



Hat der Arbeitnehmer nicht gearbeitet und stattdessen Arbeitslosengeld oder Bürgergeld erhalten, müssen Sie dies ebenfalls beachten. Sie erstatten den Zahlungsbetrag an die zuständigen Behörden und dürfen die Beträge vom Netto-Annahmeverzugslohn abziehen. Vermeiden Sie unbedingt Doppelzahlungen. Es kann nämlich schwierig werden, vom Arbeitnehmer die Auszahlung zurückzuerhalten.

Der Bezug von Arbeitslosengeld oder Bürgergeld reduziert im Ergebnis Ihre finanzielle Belastung beim Annahmeverzug nicht. Hier gibt es aber einen anderen Weg. Der Arbeitnehmer muss sich nach § 615 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch nämlich auch den Verdienst anrechnen lassen, den er böswillig unterlässt. Maßgeblich ist, ob eine zumutbare Tätigkeit in Betracht gekommen wäre. Böswillig handelt der Arbeitnehmer, dem ein Vorwurf daraus gemacht werden kann, dass er während des Annahmeverzugs trotz Kenntnis aller objektiven Umstände vorsätzlich untätig bleibt oder die Aufnahme der Arbeit bewusst verhindert. Interessant sind dabei insbesondere die Vermittlungsangebote, welche die Agentur für Arbeit unterbreitet hat. Hierüber können Sie vom Arbeitnehmer ebenso wie zu seinen Bewerbungsbemühungen Auskunft verlangen. Sie können Ihrem Mitarbeiter auch selbst Angebote für geeignete Stellen bei anderen Unternehmen schicken. Dann muss er Auskunft geben, was aus der Bewerbung geworden ist.

So können Sie Ihre Risiken weiter minimieren

- Sie können den Kündigungsschutzprozess durch eine einvernehmliche Regelung (Vergleich) abkürzen.
- Sie können den Mitarbeiter während des Kündigungsprozesses weiterbeschäftigen. Hierzu können Sie eine sogenannte Prozessbeschäftigung anbieten. Der Verdienst wird dann auf den Annahmeverzug angerechnet, sodass dieser oft bei Null liegt.
- Dieser Weg ist nach Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung jedoch nicht zu empfehlen, weil sonst ein Indiz dafür vorhanden wäre, dass es eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer gibt.
- Treffen Sie in jedem Fall unbedingt eine schriftliche Befristungsabrede bis zum Abschluss des Prozesses.
- Weigert sich der Arbeitnehmer, die angebotene zumutbare Arbeit auszuüben, muss er sich den hypothetischen Verdienst trotzdem anrechnen lassen.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Bonn gab dem Arbeitgeber recht. Dessen Abrechnung sei zutreffend. Er müsse nicht weitere 3.700 € zahlen. Die Gehaltsabrechnung habe den Bruttornachzahlungsbetrag ausgewiesen, der im Vergleich als Annahmeverzugslohn vereinbart gewesen sei. Hiervon habe der Arbeitgeber die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Der Zahlungsbetrag des Arbeitslosengeldes sei von dem sich ergebenden Nettobetrag abzuziehen. Das Arbeitslosengeld sei eine steuerfreie Entgeltersatzleistung. Die Bundesagentur für Arbeit habe gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung des gezahlten Arbeitslosengeldes in Höhe des Zahlungsbetrags (ArbG Bonn, Urteil vom 13.05.2026, Az.: 5 Ca 1984/25).



Meine Empfehlung!

Beschäftigen Sie einen Mitarbeiter während eines Kündigungsschutzverfahrens nicht, steigt mit jedem Monat das finanzielle Risiko, Annahmeverzugslohn zahlen zu müssen. Hier kommen schnell erhebliche Summen zusammen. Etwas entspannter können Sie sich zurücklehnen, wenn Ihnen bekannt ist, dass der Ar-



Keine Zielvorgabe: Arbeitgeber muss Schadensersatz zahlen

Mit einer Zielvereinbarung können Sie die Motivation und Arbeitsleistung Ihrer Mitarbeiter erheblich steigern. Wird das Ziel erreicht, wirkt sich dies finanziell positiv für die Mitarbeiter aus. Voraussetzung solcher Bonuszahlungen ist natürlich, dass Sie realistische Ziele vereinbaren oder vorgeben. Dies muss zudem so rechtzeitig erfolgen, dass sich der Arbeitnehmer darauf einstellen kann.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war bei ihrem Arbeitgeber als „Manager Finance“ tätig. Im Arbeitsvertrag war auch eine Bonuszahlung vereinbart. Diese betrug 15 % des Bruttojahreseinkommens (Dezembergehalt x 12, exklusive Sonderzahlungen). Für die Zielerreichung wurde auf eine Bonusrichtlinie verwiesen. Danach ermittelte sich der Bonus aus einer individuellen Zielerreichung und einem Berechnungsfaktor, der auf Unternehmenszielen basierte. Die individuellen Ziele sollten mit dem Vorgesetzten zu Beginn des Jahres gemeinsam festgelegt werden. Die Unternehmensziele sollten ebenfalls vorab festgesetzt und den Mitarbeitern mitgeteilt werden.

Die Arbeitnehmerin erhielt im März 2023 den Bonus für das Kalenderjahr 2022 in Höhe von ca. 8.000 € brutto. Dabei ging der Arbeitgeber von einer individuellen Zielerreichung von 100 % und einer Erreichung von Unternehmenszielen von 49 % aus. Hiermit war die Arbeitnehmerin nicht einverstanden. Sie verlangte weitere ca. 8.000 €. Der Arbeitgeber habe entgegen seiner Verpflichtung die Unternehmensziele nicht vorab mitgeteilt.

§ Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab der Arbeitnehmerin recht. Der Arbeitgeber habe seine vertraglichen Nebenpflichten verletzt, weil er keine Unternehmensziele aufgrund einseitiger Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen vorab festgesetzt habe. Die Zielvorgaben zu den Unternehmenszielen würden allein vom Arbeitgeber getroffen. Dies müsse nach den vorliegenden Vereinbarungen zu Beginn des Jahres erfolgen, damit sich die Mitarbeiter darauf einstellen können.

Da dies unterblieben sei, müsse der Arbeitgeber Schadensersatz in Form des entgangenen Gewinns leisten. Der Arbeitgeber habe nicht dargelegt und nachgewiesen, dass die Mitarbeiterin auch bei rechtzeitiger Mitteilung die Unternehmensziele nicht hätte erreichen können (BAG, Urteil vom 22.04.2026, Az.: 10 AZR 28/25).



Meine Empfehlung!

Haben Sie für Ihre Mitarbeiter ein sogenanntes Zielbonussystem eingeführt, müssen auch Ziele vereinbart oder vorgegeben werden. Soweit vertraglich vereinbart, können Sie als Arbeitgeber

die Ziele einseitig bestimmen. Um eine größere Akzeptanz zu erreichen, sollten Sie aber zumindest die persönlichen Ziele einvernehmlich mit dem Mitarbeiter festlegen.

Kommt es nicht zu einer Festlegung der Ziele, hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Schadensersatz. Das kann die anteilige oder sogar die volle Bonuszahlung sein; je nachdem, wer die unterlassene Zielvereinbarung oder Zielvorgabe zu vertreten hat. Haben Sie eine einvernehmliche Festlegung der Ziele vereinbart, trifft Sie jedenfalls die Pflicht, die Verhandlungen hierüber aufzunehmen. Dies muss so rechtzeitig erfolgen, damit der Arbeitnehmer überhaupt die Chance hat, die zu erreichenden Ziele zu kennen. Eine nachträgliche (rückwirkende) Zielvorgabe kann die Anreizfunktion einer Zielvereinbarung nicht mehr erfüllen.

Zielvereinbarung: Das müssen Sie beachten

- Schließen Sie aus Nachweisgründen die Zielvereinbarung immer schriftlich ab.
- Achten Sie darauf, dass die Vergütung bei Zielerreichung im Vergleich zur festen Vergütung nicht zu hoch ausfällt.
- Dem Mitarbeiter sollte auch bei Verfehlung der vereinbarten Ziele mindestens 80 % der für seine Tätigkeit üblichen Vergütung verbleiben.
- Eine Zielvereinbarung sollte immer individuell auf die einzelnen Mitarbeiter zugeschnitten werden. Bestimmte Rahmenbedingungen können Sie jedoch einheitlich regeln:

§ (...) Zielvereinbarung

1. Der Arbeitnehmer erhält neben seinem festen Gehalt zusätzlich einen variablen Bonus, der bei einer Zielerreichung von 100 % eine Zielgröße von ... € hat.
2. Der Zielbonus hängt zum einen in seinem Entstehen und in seiner Höhe davon ab, ob und inwieweit vom Arbeitnehmer die persönlichen Ziele im Kalenderjahr erreicht werden. Zum anderen ist für das Entstehen des Bonus erforderlich, dass der Arbeitgeber im jeweiligen Geschäftsjahr mindestens ... erwirtschaftet.
3. Die persönlichen Ziele werden vor Beginn des Kalenderjahres einvernehmlich festgelegt. Hierfür findet ein Zielvereinbarungsgespräch statt. Kommt keine Einigung zustande, legt der Arbeitgeber die Ziele nach billigem Ermessen fest.
4. Nach Ende des Kalenderjahres findet ein Zielerreichungsgespräch statt, in dem möglichst einvernehmlich der Grad der Zielerreichung festgestellt wird.
5. Der Bonus wird mit dem Gehalt für den Monat ... gezahlt.

„Somit halten Sie besonders wichtige Arbeitnehmer einfach aus der Sozialauswahl raus“

FRAGE



Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Boemke,

in unserem mittelständischen Unternehmen steht aufgrund der erheblichen Auswirkungen der nicht enden wollenden Energiekrise leider eine umfangreichere betriebsbedingte Kündigungswelle vor der Tür. Dabei ist ja bekanntlich eine Sozialauswahl durchzuführen. Unser Problem dabei besteht darin, dass es Mitarbeiter gibt, auf welche wir aufgrund ihres besonders ausgeprägten Fachwissens nicht verzichten wollen und können.

Bei der Durchführung der Sozialauswahl würden diese jedoch teilweise ebenfalls durchs „Raster“ fallen. Können wir irgendwas unternehmen, um das zu verhindern? Haben Sie zudem noch eine Anleitung für die richtige Durchführung einer Sozialauswahl für uns?

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

die Durchführung einer solchen Sozialauswahl ist regelmäßig sehr komplex und von vielen Einzelfallumständen geprägt. An dieser Stelle kann ich Ihnen jedoch ein grobes Gerüst darstellen, an dem Sie sich orientieren können. Im Wesentlichen ist eine Sozialauswahl in 3 Schritten durchzuführen, damit diese vor Gericht Bestand hat.

Gehen Sie bei der Sozialauswahl in folgender Reihenfolge vor:

1. Zunächst müssen Sie ermitteln, welche Ihrer Mitarbeiter überhaupt in die Sozialauswahl einzubeziehen sind.

Folgende Arbeitnehmer Ihres Betriebs können Sie dabei von vornherein aus der Sozialauswahl ausklammern, weil sie nicht ordentlich kündbar sind:

- Mitglieder von betriebsverfassungsrechtlichen Organen,
- Arbeitnehmer im befristeten Arbeitsverhältnis, mit denen eine ordentliche Kündbarkeit während der Befristung nicht ausdrücklich vereinbart ist,
- Arbeitnehmer, die nur mit behördlicher Erlaubnis gekündigt werden können, solange die Zustimmung der Behörde noch nicht vorliegt, z. B. Frauen in Mutterschutz, Mitarbeiter in Elternzeit oder Schwerbehinderte.

2. Anschließend stellen Sie innerhalb dieser Gruppe unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien fest, welcher dieser Arbeitnehmer sozial schwächer oder sozial stärker ist. Dabei können Sie z. B. folgendes Punkteschema verwenden:

AUSWAHLKRITERIEN (MAX. 160 PUNKTE)	PUNKTE
Lebensalter (max. 40 Punkte) Pro Lebensjahr = 0,65 Punkte	... Punkte
Betriebszugehörigkeit (max. 40 Punkte) Jedes volle Beschäftigungsjahr = 1 Punkt	... Punkte
Unterhaltsbelastung (max. 40 Punkte) • Verheiratet mit voll berufstätigem Partner = 0 Punkte • alleinstehend = 0 Punkte • verheiratet mit einem nicht (voll) berufstätigen Partner = bis 10 Punkte • Jede weitere unterhaltsberechtigzte Person = 7 Punkte	... Punkte
Schwerbehinderung (max. 40 Punkte) • Offensichtliche Schwerbehinderung, anerkannter GdB von 50 oder Gleichstellung = 20 Punkte • darüber je weiteren 10 GdB jeweils 4 weitere Punkte	... Punkte

Dabei gilt: Je mehr Punkte Ihr Mitarbeiter gesammelt hat, desto schutzwürdiger ist er. Dem sozial Stärkeren ist vorrangig zu kündigen, es sei denn, er fällt im 3. Schritt wieder heraus. Die Punktzahl allein entscheidet aber nicht endgültig über die Kündigung.

3. Im 3. Schritt können Sie die Arbeitnehmer wieder aus der Sozialauswahl herausnehmen, für die betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte Gründe für die Weiterbeschäftigung vorliegen. Also z. B. Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten unabdingbar für den Fortbestand des Unternehmens sind.

ACHTUNG



Dokumentieren Sie die Vorgehensweise der „Ausmusterung“ und die Gründe hierfür bis in das kleinste Detail, damit Sie für einen eventuellen Arbeitsgerichtsprozess vorbereitet sind. Insbesondere Arbeitnehmer, die aufgrund der Herausnahme besonders relevanter Mitarbeiter nunmehr gekündigt werden, beschreiten nicht selten den Rechtsweg.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Datenklau: Gerichte dürfen auch illegale Daten einsehen

Auch wenn inzwischen fast alles irgendwo gespeichert wird, dürfen Sie nicht alles, worauf Sie zugreifen können, auch als Beweis gegen Ihre Mitarbeiter verwenden. Das gilt vor allem in Gerichtsverfahren um Schadensersatz oder die Wirksamkeit einer Kündigung. Private Kontodaten, E-Mails, Bewegungsprofile, Bild- und Tonaufzeichnungen: Es besteht immer die Gefahr, dass durch deren Einsicht und Verwendung Persönlichkeitsrechte Ihrer Mitarbeiter und der Datenschutz verletzt werden.



Der Fall:

Ein Arbeitgeber betrieb einen Heizungs- und Klimatechnikbetrieb. Eine Arbeitnehmerin war dort bis zum 31.10.2019 als Bürokraft tätig. Sie war zudem mit dem Geschäftsführer verheiratet. Unmittelbar nach der Trennung der Eheleute verdächtigte der Arbeitgeber die Mitarbeiterin, über eBay Betriebsgegenstände zu verkaufen. Im Rahmen der weiteren Ermittlungen loggte sich der Arbeitgeber in das private eBay-Konto der Arbeitnehmerin ein. Er stellte fest, dass insgesamt 195 Verkäufe von Betriebsmitteln mit einem Erlös von ca. 13.000 € erfolgt waren. Der Arbeitgeber ging von einem Gesamtschaden von 46.000 € aus und klagte diesen gegenüber der Arbeitnehmerin ein.

Diese verwies auf den illegalen Zugriff auf ihr privates eBay-Konto. Zudem habe es sich lediglich um Warenrückläufer gehandelt, die ihr schenkweise übereignet worden seien. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bekam Zweifel, ob die vorgelegten Daten des Arbeitgebers überhaupt angeschaut und verwendet werden dürfen, ohne gegen europäisches Datenschutzrecht zu verstoßen. Daher legte das Gericht die Frage dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor.

§ Das Urteil:

Der EuGH stellte klar, dass auch die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Gerichte grundsätzlich der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) unterliege. Diese sei zulässig, um das Verfahren zu betreiben und – wie im vorliegenden Fall – über die Zulässigkeit von Beweismitteln zu entscheiden. Die Gerichte dürfen mit den Daten umgehen, die für die Entscheidung erforderlich und erheblich sind. Ein generelles Verbot, rechtswidrig erlangte Daten zu verwenden, sehe die DS-GVO nicht vor. Entscheidend sei die Abwägung mit dem Recht auf ein faires Verfahren unter Beachtung der nationalen Regelungen zur Beweiswürdigung (EuGH, Urteil vom 18.06.2026, Az.: C-484/24).



Meine Empfehlung!

Für Sie als Arbeitgeber ist es nicht selten mit Schwierigkeiten verbunden, eine oftmals auf Heimlichkeit und Verschleierung angelegte Vertragsverletzung eines Mitarbeiters aufzuklären und erforderlichenfalls zu beweisen. Es stellt sich daher die Frage, ob und nach Maßgabe welcher Voraussetzungen ohne Kenntnis und/

oder Einwilligung des Betroffenen, möglicherweise rechtswidrig erlangte Beweismittel, etwa aus einer verdeckten Videoüberwachung, im Prozess verwertet werden dürfen.

TIPP



Der EuGH hat mit der vorliegenden Entscheidung zumindest klargestellt, dass sich das Gericht auch illegale Beweismittel ansehen muss. Nur dann kann in einem zweiten Schritt entschieden werden, ob diese verwertbar sind.

Zivilprozessordnung (ZPO) und Arbeitsgerichtsgesetz kennen selbst für rechtswidrig erlangte Informationen, Erkenntnisse oder Beweismittel kein ausdrückliches prozessuales (Sachvortrags-) Verwendungs- bzw. Beweisverwertungsverbot. Aus § 286 ZPO folgt vielmehr die grundsätzliche Verpflichtung der Gerichte, den von den Parteien vorgetragenen Sachverhalt und die von ihnen angebotenen Beweise zu berücksichtigen. Für die Annahme eines Beweisverwertungsverbots bedarf es daher einer besonderen Legitimation und gesetzlichen Grundlage. Ein solches Verwertungsverbot, das zugleich die Erhebung der angebotenen Beweise hindert, oder ein Verbot, selbst unstreitigen Sachvortrag zu verwerten, kommt nur dann in Betracht, wenn dies aufgrund einer verfassungsrechtlich geschützten Position einer Prozesspartei zwingend geboten ist.

Aber: Sie dürfen nach der Rechtsprechung nicht den leichten Weg gehen. Erst wenn andere (legale) Ermittlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind, geraten Sie in eine Zwangslage, die auch den Rückgriff auf andere Datengrundlagen erlauben kann.

Übersicht: Heimliche Datenbeschaffung

Es kommt in den Fällen der Datenbeschaffung natürlich immer auf die konkreten Umstände an. Aber in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist erkennbar, was regelmäßig nicht akzeptiert wird und zum Verwertungsverbot führt:

- Ein Telefonat wurde heimlich mitgehört/mitgeschnitten.
- Ein Dritter hat sich versteckt, um ein persönliches Gespräch zu belauschen.
- Ein Gespräch wurde mittels versteckter Mikrofone (z. B. Wanzen, aktiviertes Telefon) abgehört.
- Eine verdeckte Videoüberwachung.

Die Rechtsprechung macht aber auch in den genannten Fällen Ausnahmen, wenn es sich um die Aufklärung von erheblichen Straftaten handelt!

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:

Zustellung an Arbeitnehmer

Einwurf-Einschreiben im "Scan-Verfahren" gibt
keinen Anscheinsbeweis für Zugang

Diskriminierung

Arbeitgeber schreibt „Divers“-Person mit
„Herr“ an: kein Entschädigungsanspruch!



Ihr Testimonial zu „Arbeitsrecht kompakt“

Bewerten Sie jetzt
„Arbeitsrecht kompakt“
und erhalten Sie einen
10€-Amazon-Gutschein
als Dankeschön

Wir möchten von Ihnen wissen,
welche positiven Veränderungen Sie in Ihrer
Arbeitswelt durch den Informationsdienst
„Arbeitsrecht kompakt“ wahrgenommen haben.

Warum sollten Sie Ihre Meinung öffentlich abgeben?

Weil wir mit Ihnen gemeinsam Ihren Berufsalltag nachhaltig verbessern
wollen und Sie mit Ihrer Meinung andere Personalverantwortliche in ihrer
Entscheidungsfindung für unseren Informationsdienst bestärken können!

Sie wissen nicht, wie Sie Ihr Testimonial formulieren sollen?

Dann finden Sie im Folgenden ein paar Anhaltspunkte:

- Wie gefällt Ihnen „Arbeitsrecht kompakt“?
- Wie nutzen Sie „Arbeitsrecht kompakt“ in Ihrem Arbeitsalltag?
- In welchen Situationen hat Ihnen „Arbeitsrecht kompakt“ bereits geholfen?

Herzlichen Dank vorab für Ihre Unterstützung.
Wir freuen uns auf Ihr Testimonial!

Ihr Personalwissen-Team

Als Belohnung ein Geschenk!

Als kleines Dankeschön für Ihre Unterstützung belohnen wir Sie
mit einem exklusiven Geschenk: Nach dem Absenden Ihres Testi-
monials senden wir Ihnen innerhalb von 14 Tagen einen Amazon-
Gutschein im Wert von 10 € zu!

So könnte Ihr Testimonial aussehen ...

„Arbeitsrecht kompakt“ ist inhaltlich sehr informativ und
von der Aufmachung her gut und übersichtlich. Die Beiträge
halten mich zu allen relevanten Themen in Personal- und
Arbeitsrecht auf dem aktuellsten Stand und geben mir
dadurch das Gefühl, garantiert keine wichtige Änderung zu
verpassen.“

- Christine H., Gemeindeverwaltung Markt Köschinge

Hier Testimonial abgeben:
[https://testimonial.vnr.de/
arbeitsrecht-kompakt/](https://testimonial.vnr.de/arbeitsrecht-kompakt/)

