



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT

TOP-THEMA

HOMEOFFICE

Sie erfahren, wie Sie die Arbeit vom heimischen Arbeitsplatz rechtssicher gestalten: Von den Tücken im Arbeitsschutz bis zu einer Musterformulierung einer Homeoffice-Vereinbarung für Ihre Mitarbeiter – alles auf einen Blick

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

ZUSTELLUNG

Einwurf-Einschreiben per „Scan-Verfahren“ sorgt nicht für sogenannten Anscheinsbeweis hinsichtlich einer erfolgten Zustellung beim Arbeitnehmer

Seite 3

GESCHLECHTERDISKRIMINIERUNG

Arbeitgeber spricht in Bewerbungsabsage eine „divers“-Person als „Herr T.“ an: Ein Anspruch auf Entschädigung wegen Diskriminierung gibt es trotzdem nicht!

Seite 4

BETRIEBSRAT

Freigestelltes Betriebsratsmitglied kann zwar „fiktive Beförderung“ darlegen und nachweisen – jedoch nicht die Einordnung in höhere Entgeltgruppe

Seite 10



Zuhause arbeiten: Wie Sie Homeoffice sicher umsetzen

Liebe Leserin, lieber Leser,

flexible Arbeitsmodelle sind das A & O, wenn Sie in der heutigen Zeit kompetente Fachkräfte anlocken wollen. Dabei geht es nicht nur um die Arbeitszeit, sondern vor allem auch um den Arbeitsort. Viele Arbeitnehmer wollen Berufs- und Privatleben besser miteinander verknüpfen, indem sie sich den zeitfressenden Arbeitsweg sparen. Sinnvoll umsetzbar ist Homeoffice natürlich nur in Tätigkeitsbereichen, die vorwiegend am Schreibtisch absolviert werden.

Neben geeigneten Arbeitsmitteln, wie z. B. elektronisch geführten Akten, kommt es hierbei vor allem auch auf die richtige vertragliche Grundlage an. Ihr Arbeitnehmer ist zu Hause auf sich allein gestellt. Sie als Arbeitgeber können beispielsweise die Einhaltung des Arbeitsschutzes naturgemäß nicht lückenlos kontrollieren. Homeoffice bedeutet daher auch, Ihre Verantwortung ein Stück weit auf den Arbeitnehmer zu übertragen. Wie Sie das rechtssicher gestalten können, erfahren Sie im aktuellen Top-Thema auf den **Seiten 6 und 7** in dieser Ausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“.

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

ZUSTELLUNG

- 3** Einwurf-Einschreiben per „Scan-Verfahren“ reicht nicht aus, um Zugang nachzuweisen

GESCHLECHTERDISKRIMINIERUNG

- 4** Arbeitgeber lehnte „divers“-Person als „Herr T.“ ab: kein Entschädigungsanspruch

VARIABLE VERGÜTUNG

- 5** Arbeitgeber darf variable Vergütung wegen Elternzeit kürzen

TOP-THEMA

- 6–7** Homeoffice: So stellen Sie es auf sichere Beine

VERTRAGSAUSLEGUNG

- 8** Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Prämie ohne Einsatz

LESERFRAGE

- 9** „Schritt für Schritt: So handeln Sie konsequent bei Unpünktlichkeit“

FREIGESTELLTES BETRIEBSRATSMITGLIED

- 10** Trotz „fiktiver Beförderung“ kein automatischer Anspruch auf Einordnung in höhere Entgeltgruppe

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 (uvGE). 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 © baranq – AdobeStock

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

Einwurf-Einschreiben per „Scan-Verfahren“ reicht nicht aus, um Zugang nachzuweisen

Wenn Arbeitgeber wichtige – fristgebundene – Dokumente zustellen mussten, setzten sie jahrelang auch auf das sogenannte Einwurf-Einschreiben. Eine eigentlich sichere Bank. Bis jetzt, als ein Arbeitgeber über diesen Weg die Zustellung einer Einladung zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement nachweisen wollte und krachend scheiterte.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber seit 2015 beschäftigt. In den vergangenen 3 Jahren war er jeweils mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig und nahm Entgeltfortzahlung in Anspruch. Mit Schreiben vom 11.10.2023 lud der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) ein. Die Zustellung erfolgte per Einwurf-Einschreiben. Der Arbeitnehmer bestritt jedoch, das Schreiben jemals erhalten zu haben.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15.12.2023 zum 30.06.2024, ohne zuvor das bEM durchgeführt zu haben. Die Kündigung sei aus krankheitsbedingten Gründen gerechtfertigt. Das bEM-Einladungsschreiben sei dem Arbeitnehmer als Einwurf-Einschreiben laut Einlieferungsbeleg in Verbindung mit der Sendungsverfolgung und Reproduktion des Auslieferungsbelegs am 14.10.2023 zugegangen.

Der Arbeitgeber reichte zum Beweis einen von der Deutschen Post AG reproduzierten Auslieferungsbeleg zur Akte, der über dem Unterschriftsfeld den Text enthielt: „Empfangsbestätigung: Ich habe die o.g. Sendung dem Empfangsberechtigten übergeben, bzw. das Einschreiben Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt.“ Der Arbeitgeber meinte, insoweit bestünde ein Anscheinsbeweis für das Einlegen des Einschreibens in den Briefkasten des Arbeitnehmers.

kein Anscheinsbeweis zugunsten des Arbeitgebers, dass das bEM-Einladungsschreiben dem Arbeitnehmer am 14.10.2023 zugegangen ist.

Dem Anscheinsbeweis stünde entgegen, dass der Postangestellte auf dem Eingabefeld des Scanners den dort vorgegebenen Text „Ich habe die o.g. Sendung dem Empfangsberechtigten übergeben, bzw. das Einschreiben Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt“ zu einem Zeitpunkt unterschreibt und den Vorgang am Scanner beendet, bevor er die Sendung in den Briefkasten einlegt.

Damit werde der Auslieferungsbeleg im elektronischen System auch bei regelkonformem Vorgehen des Postangestellten zu einem Zeitpunkt generiert, zu welchem noch kein Zugang stattgefunden hat.

Ein solcher Auslieferungsbeleg könne somit nur nachweisen, dass der Vorgang unmittelbar bevorstehe. Der Auslieferungsbeleg sei – zumindest für einige Augenblicke – objektiv unwahr (BAG, Urteil vom 07.05.2026, Az. 2 AZR 184/25).



Meine Empfehlung!

Wer rechtssicher handeln will, darf sich bei wichtigen Erklärungen, insbesondere bei Kündigungen, keinesfalls mehr auf das Einwurf-Einschreiben verlassen. Die zuverlässigste Methode bleibt die Zustellung durch einen Boten. Dies kann ein professioneller Kurierdienst oder auch ein zuverlässiger Mitarbeiter sein.

Wichtig ist bei letzterem, dass es sich nicht um ein Organ des Arbeitgebers (z. B. Geschäftsführer oder Vorstandsmitglied) handelt. Organe sind Parteivertreter und dürfen daher nicht als Zeuge vor Gericht auftreten. Der Bote muss das Schreiben persönlich gegen Empfangsbestätigung übergeben oder in den Briefkasten einwerfen.

§ Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) kippte die Kündigung. Die auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützte Kündigung sei unverhältnismäßig und damit sozial ungerechtfertigt.

Der Arbeitgeber habe nicht dargelegt, dass es keine zumutbare Möglichkeit gegeben habe, die Kündigung durch mildere Maßnahmen zu vermeiden. Zwar sei die (erfolgreiche) Durchführung eines bEM keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung. Es wäre jedoch die Aufgabe des Arbeitgebers gewesen, nachzuweisen, dass auch mithilfe eines bEM keine mildereren Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätten erkannt oder entwickelt werden können. Der Arbeitgeber habe nicht nachweisen können, dass er den Arbeitnehmer zur Durchführung eines bEM eingeladen habe. Es bestünde nämlich

TIPP



Der Einwurf sollte in einem Zustellprotokoll sorgfältig schriftlich dokumentiert werden. Das Protokoll sollte festhalten, um welche Art von Briefkasten es sich handelt (z. B. Briefschlitz, Einzelbriefkasten oder Briefkastenanlage) und welcher Name darauf vermerkt ist.

Zudem sind Datum und Uhrzeit des Einwurfs zu dokumentieren. Bestenfalls sind Fotos anzufertigen, die den Einwurf belegen.



Arbeitgeber lehnte „divers“-Person als „Herr T.“ ab: kein Entschädigungsanspruch

Was wäre ein Gesetz zum Schutz vermeintlich „schwächerer“ Personen, das nicht auch entsprechende Betrüger auf den Plan ruft? In der heutigen Zeit leider undenkbar. Der nachfolgende Fall zeigt wieder einmal, was hier alles möglich ist. Der Arbeitgeber konnte sich jedoch glücklicherweise auf das Arbeitsgericht verlassen.



Der Fall:

Eine Person, die den Geschlechtseintrag „divers“ führte, bewarb sich bei einem Arbeitgeber auf eine ausgeschriebene Stelle als „Referent/in Vergaberecht und öffentliche Beschaffung“. In diesem Zusammenhang bat die Person zugleich um eine geschlechtsneutrale Anrede.

Die sich bewerbende Person war zu dieser Zeit bei 2 Universitäten eingeschrieben und verfügte über keine fundierten Kenntnisse im Vergaberecht.

Der Arbeitgeber lehnte die Bewerbung im Februar 2026 per E-Mail ab, wobei er die klagende Person als „Herrn T.“ ansprach.

Die abgelehnte Person klagte anschließend auf Zahlung einer Entschädigung nach dem AGG.

Sie war der Auffassung, dass Indizien für eine Benachteiligung unter anderem deshalb vorliegen würden, weil die Stellenausschreibung des Arbeitgebers auf binärgeschlechtliche Personen beschränkt gewesen und in der Absage-E-Mail die falsche Anrede verwendet worden sei.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin schmetterte die Klage ab. Es sei irrelevant, ob hier ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot stattgefunden habe. Die klagende Person habe nämlich rechtsmissbräuchlich gehandelt.

Das Gericht sei unter Berücksichtigung aller Umstände davon überzeugt, dass die klagende Person sich nicht beworben habe, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten. Es sei ihr vielmehr ausschließlich darum gegangen, nach einer erwarteten Ablehnung Ansprüche auf Entschädigung geltend zu machen.

Dafür spreche, dass die Person an 2 Universitäten für ein Studium eingeschrieben sei und auch keine – in der Stellenausschreibung vorausgesetzten – erforderlichen Kenntnisse vorweisen konnte.

Für ein systematisches Vorgehen spricht auch die unmittelbare zeitliche Nähe zwischen der Absage des Arbeitgebers und der Geltendmachung des Entschädigungsanspruches (ArbG Berlin, Urteil vom 28.05.2026, Az. 42 Ca 3438/26). Rechtsmissbräuchliche AGG-Klagen bleiben ohne Erfolg.



Meine Empfehlung!

Gerade im Bewerbungsverfahren ist es besonders wichtig, jeglichen Eindruck einer Diskriminierung von vornherein zu vermeiden. Diskriminierungsfreie Prozesse sind der beste Schutz vor AGG-Klagen.

So vermeiden Sie Fehler bei der Ausschreibung

Bereits bei der Ausschreibung einer Stelle sollten Sie jeden Anschein einer Diskriminierung vermeiden. Anderenfalls wird es Ihnen häufig nicht gelingen, einen entsprechenden Vorwurf des abgelehnten Bewerbers zu entkräften:

1. Formulieren Sie stets geschlechtsneutral!
2. Beschränken Sie sich auf fachliche Anforderungen.
3. Altersangaben oder Floskeln wie „jung und dynamisch“ gehören der Vergangenheit an.
4. Verlangen Sie keine Fotos, damit gar nicht erst der Eindruck entsteht, es komme auf Rasse oder Ethnie an.

TIPP



Verlassen Sie sich nicht auf andere. Überprüfen Sie Ausschreibungen, die in Ihrem Auftrag durchgeführt werden. Fehler können Ihnen sonst zugerechnet werden.

Was mit der Stellenausschreibung beginnt, endet oft bei unzähligen Bewerbungsabsagen. Auch hier gilt: weniger ist meist mehr.

Musterformulierung: Bewerbungsabsage



„Sehr geehrte/r Frau/Herr/Person,

vielen Dank für Ihre Bewerbung. Nach Durchsicht aller eingegangenen Bewerbungsunterlagen mussten wir feststellen, dass einige der Personen, die sich beworben hatten, dem Stellenprofil besser entsprechen als Sie. Bitte haben Sie deshalb Verständnis, dass wir uns entschieden haben, Ihre Bewerbung nicht weiterzuverfolgen.

Die uns überlassenen Unterlagen senden wir Ihnen hiermit zurück. Wir wünschen Ihnen für Ihren weiteren beruflichen Weg viel Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Arbeitgeber darf variable Vergütung wegen Elternzeit kürzen

Eine variable Vergütung oder ein Bonusprogramm haben vor allem ein Ziel: Die Mitarbeiter sollen raus aus ihrer Komfortzone, weg vom „Dienst nach Vorschrift“, und mehr leisten, weil es mehr Gegenleistung bringt. Das Konzept geht jedoch logischerweise nur dann auf, wenn der Mitarbeiter in der relevanten Zeit auch wirklich tätig wird.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit 2001 als Krankenversicherungsspezialist („Fachberater“) im Außendienst seines Arbeitgebers tätig. Er betreute selbstständige Vertriebspartner ohne eigene Vermittlungstätigkeit.

Das Einkommen des Mitarbeiters bestand zu 60 % aus einer fixen Summe und zu 40 % aus einer variablen Vergütung. Die variable Vergütung hing dabei hälftig von Produktionszielen und hälftig von einer Vorjahreskomponente ab.

Im Jahr 2022 war der Mitarbeiter vom 07.06. bis 06.10.2022 in Elternzeit. Unter Zugrundelegung der Zielvereinbarung errechnete der Arbeitgeber eine variable Vergütung von 29.388,00 EUR. Diese kürzte er jedoch wegen 122 Tagen Elternzeit um 9.959,27 EUR.

In einem Wettbewerbsprogramm „Jahresendspurt 2022“ wurden zudem 1.000,00 EUR Bonus ausgelobt. Wegen der Elternzeit kürzte der Arbeitgeber diesen um 300,00 EUR.

Der Arbeitnehmer sah das nicht ein und verlangte die ungekürzte Auszahlung beider Beträge.

Grenzen der variablen Vergütung

Diese Punkte sollten Sie bei der Vereinbarung einer variablen Vergütung beachten:

- Nach der Rechtsprechung ist eine variable Vergütung nur bis zu 30 % des Gesamtentgelts zulässig. Üblich und rechtlich unbedenklich sind vor allem variable Anteile zwischen 5 % und 30 % des Gesamtgehalts.
- Eine variable Vergütung ist sittenwidrig,
 - wenn es dem Arbeitnehmer nicht möglich ist, durch vollen Einsatz seiner Arbeitskraft ein ausreichendes Einkommen zu erzielen oder
 - wenn ein auffälliges Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung vorliegt.
- Zwingend erforderlich ist darüber hinaus, dass trotz des variablen Vergütungsanteils der gesetzliche Mindestlohn eingehalten wird. Das bedeutet, selbst wenn der Mitarbeiter keinen einzigen variablen Vergütungscent sehen sollte, muss ihm mindestens der gesetzliche Mindestlohn bleiben!

TIPP



Gibt es keine Vereinbarung, die eine Ausnahme vom Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ vorsieht, sind Sie als Arbeitgeber grundsätzlich dazu berechtigt, eine arbeitsleistungsbezogene variable Vergütung bei Ausfallzeiten zeitanteilig zu kürzen.

Dies gilt sogar bei voller Zielerreichung jedenfalls dann, wenn die Zielerreichung nicht unmittelbar durch die eigene Leistung herbeigeführt wird.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm wies die Klage des Mitarbeiters ab. Dieser habe keinen Anspruch auf die volle variable Vergütung und den vollen Bonus aus dem Wettbewerbsprogramm „Jahresendspurt 2022“.

Beide Geldleistungen seien arbeitsleistungsbezogen. Die Wettbewerbsbonifikation „Jahresendspurt 2022“ als arbeitsleistungsbezogene Teamprämie setzte kontinuierliche Arbeitsleistung im Wettbewerbszeitraum voraus.

Während der Elternzeit habe das Arbeitsverhältnis geruht, sodass kein Vergütungsanspruch bestanden habe (LAG Hamm, Urteil vom 29.04.2026, Az. 9 SLa 359/24).

Lohn ohne Arbeit: Hier müssen Sie dennoch zahlen

In folgenden Fällen kann der Mitarbeiter trotz Nichtarbeit seinen Lohn verlangen:

- Bis zu 6 Wochen bei Krankheit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG),
- während des Urlaubs (§ 1 Bundesurlaubsgesetz),
- bei vorübergehender, persönlicher Arbeitsverhinderung nach § 616 BGB (z. B. Tod naher Angehöriger oder Niederkunft der Ehefrau),
- während Schutzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz,
- an Feiertagen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz,
- bei Nichtannahme der ordnungsgemäß angebotenen Arbeitsleistung (= Annahmeverzug).



Meine Empfehlung!

Grundsätzlich steht es den Arbeitsvertragsparteien frei, eine sogenannte variable leistungsbezogene Vergütung zu vereinbaren. Es gibt jedoch deutliche Grenzen, die bei der Ausgestaltung einzuhalten sind. Die Grenzen der variablen Vergütung liegen in rechtlichen Vorgaben zur Angemessenheit, arbeitsgerichtlichen Obergrenzen für den variablen Anteil sowie den Regeln des billigen Ermessens.



Homeoffice: So stellen Sie es auf sichere Beine

Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat das heimische Wohnzimmer als Arbeitsplatz populär gemacht. Es ist aber vor allem die fortschrittliche Entwicklung. Papier war gestern. Selbst etliche Behörden haben mittlerweile standardmäßig die e-Akte eingeführt. Mit Blick auf Homeoffice gibt es jedoch nach wie vor viele ungeklärte Rechtsfragen, die insbesondere für Sie als Arbeitgeber relevant sind. Im nachfolgenden Beitrag erfahren Sie, wie Sie eine rechtssichere Vereinbarung mit Ihren Arbeitnehmern treffen und was Sie vornehmlich beim Thema Arbeits- und Datenschutz beachten sollten.

Kein einseitiges Anordnungsrecht für Arbeitgeber

Als Arbeitgeber haben Sie nicht automatisch das Recht, Homeoffice einseitig anzuordnen. Voraussetzung für die Anordnung von Homeoffice ist eine vertragliche Grundlage. Ein gesetzliches Recht existiert bisher nicht. Das A & O ist somit eine rechtssichere Vereinbarung mit Ihrem Arbeitnehmer über die Durchführung von Homeoffice. Eine solche können Sie durch- aus zunächst erst einmal befristet abschließen.

Hinweis: Ein Muster für eine befristete Zusatzvereinbarung finden Sie auf **Seite 7** dieser Ausgabe.

Sichere Arbeitszeiterfassung ist Pflicht

Ihre Arbeitnehmer im Homeoffice sind grundsätzlich verpflichtet, ihre Arbeitszeiten zu erfassen und Arbeitsergebnisse nachzuweisen (vgl. z. B. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.09.2011, Az. 5 Sa 53/11). Dies ist auch ohne ausdrückliche Vereinbarungen eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die sich aus § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ergibt.

Auf der anderen Seite sind Sie als Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Einhaltung der nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässigen Höchstarbeitszeiten zu überwachen.

Auch im Homeoffice können feste Arbeitszeiten im Rahmen des Direktionsrechts angeordnet werden, wenn z. B. eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten für die Tätigkeit nicht sinnvoll ist. Zudem sollten Sie Ihre Arbeitnehmer dazu verpflichten, ihre Arbeitszeiten ordnungsgemäß zu erfassen.

Arbeitsschutz: Wer bei Unfällen im Homeoffice haftet

Insbesondere mit Blick auf den Arbeitsschutz bzw. die Pflicht zur Umsetzung und Einhaltung von Arbeitsschutzregelungen im Homeoffice gibt es noch viele offene Fragen, wie der folgende Fall aus der Praxis zeigt.



Der Fall:

Die Mitarbeiterin einer Bank stürzte im Homeoffice auf dem Weg zur Toilette, weil ihr Bein nach einer langen Te-

lefonkonferenz eingeschlafen war. Als sie den Fuß belasten wollte, gab das Bein nach. Die Mitarbeiterin stürzte gegen die geöffnete Zimmertür und zog sich einen komplizierten Bruch des Unterschenkels, eine sogenannte Pilon-Tibiale-Fraktur, zu. Die Unfallversicherung lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab.

§ Das Urteil:

Das Hessische Landessozialgericht (LSG) wies die Klage der Mitarbeiterin ab! Es habe sich nämlich um keinen Arbeitsunfall gehandelt.

Der Weg zur Toilette im Homeoffice sei zum Unfallzeitpunkt eine private, eigenwirtschaftliche Verrichtung gewesen und habe nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der versicherten beruflichen Tätigkeit gestanden (LSG Hessen, Urteil vom 02.06.2025, Az. L 9 U 45/22).

„Zu Hause“ bleibt trotz Arbeit private Lebenssphäre

Nach Auffassung des Bundessozialgerichts (BSG) seien die der privaten Wohnung zuzuordnenden Risiken nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Versicherten selbst zu verantworten.

Zwar führe die arbeitsrechtliche Vereinbarung von Arbeit in einem Homeoffice zu einer Verlagerung von dem Unternehmen dienenden Verrichtungen in den häuslichen Bereich. Eine den betrieblichen Interessen dienende Arbeit „zu Hause“ nehme einer Wohnung aber nicht den Charakter der privaten, nicht versicherten Lebenssphäre.

TIPP



Sie sollten Ihre Mitarbeiter bei der Vereinbarung einer Tätigkeit ganz oder teilweise im Homeoffice darauf hinweisen, dass nicht alle Unfälle im heimischen Umfeld während der Arbeitszeit als Arbeitsunfälle anerkannt werden.

Empfehlen Sie zur Gegensteuerung den Abschluss einer privaten Unfallversicherung.

Homeoffice: Ihr Muster für eine Vereinbarung

1. Befristetes Homeoffice

(1) Diese Vereinbarung tritt am 01.10.2026 in Kraft und gilt befristet bis zum 30.09.2027.

(2) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, seine Tätigkeit von seinem Wohnsitz aus, das heißt in einer häuslichen Arbeitsstätte („Homeoffice“), zu erbringen. Während seiner Arbeitszeit im Homeoffice hat der Arbeitnehmer seine Erreichbarkeit per Telefon und E-Mail zu gewährleisten.

(3) Das Weisungsrecht des Arbeitgebers bleibt – auch in Bezug auf den Arbeitsort – von der Gestattung, im Homeoffice tätig zu werden, unberührt.

(4) Der Arbeitnehmer ist bei betrieblichen Erfordernissen auch weiterhin verpflichtet, einen dienstlichen Arbeitsplatz aufzusuchen und in den Betriebsräumen des Arbeitgebers zu arbeiten.

2. Einrichtung und Ausstattung des Homeoffice

(1) Der Arbeitnehmer errichtet an seinem Wohnsitz ein Homeoffice, in dem er einen abschließbaren Büroraum und das notwendige Mobiliar des Büroraums zur Verfügung stellt. Er stellt in eigener Zuständigkeit sicher, dass die jeweils geltenden Arbeitsschutzbestimmungen eingehalten werden.

(2) Der Mitarbeiter erhält vom Arbeitgeber folgende Arbeitsmittel kostenlos zur Verfügung gestellt: ... (Aufstellung)

(3) Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind ausschließlich für betriebliche Zwecke zu verwenden. Eine Überlassung an Dritte, insbesondere Familienmitglieder und Mitbewohner, ist nicht gestattet. Der Arbeitgeber kann jederzeit die Rückgabe der Arbeitsmittel aus berechtigtem Anlass verlangen.

(4) Für die Einrichtung und Nutzung des Homeoffice sowie für den Verbrauch von Strom, Wasser und Heizung zahlt der Arbeitgeber eine monatliche Aufwandspauschale in Höhe von ... Euro brutto. Ebenso können Kosten für die Nutzung der häuslichen Arbeitsstätte gegenüber dem Arbeitgeber nicht geltend gemacht werden.

3. Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

(1) Die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit gilt unverändert auch während der Beschäftigung im Homeoffice. Während der Arbeitszeit im Homeoffice hat der Arbeitnehmer seine telefonische Erreichbarkeit sowie die Erreichbarkeit per E-Mail über den dienstlichen Account zu gewährleisten und seine tägliche Arbeitszeit selbstständig zu erfassen.

(2) Während der Tätigkeit im Homeoffice gewährleistet der Arbeitnehmer seine Erreichbarkeit zu folgenden Zeiten: ... Im Übrigen ist er in der Einteilung der Lage der Arbeitszeit frei, sofern nicht betriebliche Belange entgegenstehen.

(3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auch im Homeoffice und insbesondere bei der selbstbestimmten Einteilung der Lage der Arbeitszeit die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

(4) Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitszeiten in einem Buch, das elektronisch zu führen ist, festzuhalten und dieses auf Verlangen des Arbeitgebers jederzeit, zumindest aber am Ende eines jeden Monats, seinem Vorgesetzten vorzulegen.

4. Datenschutz

(1) Alle arbeitsvertraglichen, kollektiven oder gesetzlichen Regelungen, die dem Datenschutz und der Datensicherheit dienen, gelten im Homeoffice gleichermaßen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, um die Einsicht und den Zugang Dritter auf Daten und Informationen des Arbeitgebers zu verhindern. Zu den Dritten zählen auch Familienangehörige oder Mitbewohner.

(2) Zu diesem Zweck gelten primär folgende Regelungen: ... z. B.: Der Homeoffice-Arbeitsplatz muss sich in einem abschließbaren Raum befinden.

5. Zugangsrecht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, vor der Aufnahme der Homeoffice-Tätigkeit durch den Arbeitnehmer, sodann in regelmäßigen Abständen sowie aus konkretem Anlass den Arbeitsplatz aufzusuchen und zu besichtigen.

(2) Ein konkreter Anlass ist gegeben, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Arbeitsplatz im Homeoffice nicht den Anforderungen hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Datensicherheit genügt.

Ein konkreter Anlass liegt aber auch vor, wenn für den Arbeitgeber aus dienstlichen Gründen wegen der zu erledigenden Tätigkeiten ein Zugang zu den Arbeitsmitteln (z. B. Akten, Unterlagen und Datenträgern) erforderlich ist.

(3) Der Zugang ist vom Arbeitgeber mindestens 24 Stunden vorher anzukündigen. Dies gilt nicht, wenn wegen Eilbedürftigkeit ein sofortiger Zutritt gewährt werden muss.

(4) Der Arbeitnehmer trägt dafür Sorge, dass auch die mit ihm in einer häuslichen Gemeinschaft wohnenden Personen mit dieser Zugangsregelung einverstanden sind.

6. Beendigung während der Dauer der Befristung

(1) Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber sind berechtigt, diese befristete Vereinbarung über die Tätigkeit in der häuslichen Arbeitsstätte mit einer Frist von 2 Wochen zu kündigen.

(2) Im Falle einer Kündigung endet die vorliegende Vereinbarung mit Ablauf der oben genannten Frist automatisch, ohne dass es einer weiteren Erklärung bedarf.

Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Prämie ohne Einsatz

Lässt sich eine Regelung nicht klar auslegen, geht diese Unklarheit bei Arbeitsverträgen regelmäßig zu Ihren Lasten. Schließlich handelt es sich häufig um Allgemeine Geschäftsbedingungen, die von Ihnen als Arbeitgeber vorgegeben und verwendet werden. Unklare Formulierungen sind daher ein erheblicher Risikofaktor. Drücken Sie sich daher deutlich aus. Der Arbeitgeber im vorliegenden Fall hatte noch Glück, weil sich aus dem Gesamtzusammenhang der Regelung letztlich eindeutig das von ihm Gewollte ergab.



Der Fall:

Ein Profifußballer war von Juli 2015 bis Juni 2025 bei einem Fußballverein, zuletzt in der 2. Bundesliga, beschäftigt. Im Jahr 2022 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag. Dieser sah neben dem Grundgehalt verschiedene leistungsabhängige Vergütungsbestandteile vor. § 4 des Arbeitsvertrags lautete auszugsweise:

§ 4 Punkteinsatzprämie

2. Punkteinsatzprämie 2. Bundesliga: Der Spieler erhält während seiner Vertragslaufzeit bei einem Einsatz in der Startaufstellung oder einem Einsatz als Ersatzspieler von mindestens 45 Minuten eine Punkteinsatzprämie für Spiele der Lizenzspielermannschaft des Clubs in der 2. Bundesliga i.H.v. 2.500 EUR brutto pro Punkt.

Hat der Club in der jeweiligen Abschlusstabelle der jeweiligen Vorsaison einen Platz von 1 bis 6 erreicht, so erhält der Spieler eine Nachzahlung i.H.v. 1.000 EUR brutto pro erreichten Punkt in der jeweiligen Saison in der 2. Bundesliga, fällig mit dem jeweiligen Juni-Grundgehalt am jeweiligen Saisonende.“

Der Club belegte am Ende der Saison 2024/2025 mit 53 Punkten den sechsten Tabellenplatz der 2. Bundesliga. Für den Monat Juni 2025 zahlte er dem Fußballer 31.100,00 EUR brutto an Prämie aus. Dabei berücksichtigte er lediglich diejenigen Punkte aus Spielen, in denen der Fußballer eine Prämie nach § 4 Nr. 2 erhalten hatte, d. h. bei einem tatsächlichen Einsatz.

Der Fußballer klagte weitere 21.900,00 EUR brutto ein. Die Nachzahlung bei Erreichen eines der ersten 6 Plätze hätte seiner Auffassung nach nämlich unabhängig von einem persönlichen Spieleinsatz gezahlt werden müssen.

ellen Vertragsbestimmungen sprächen indes deutlich dagegen. Bereits die Überschrift von § 4 des Arbeitsvertrags „Punkteinsatzprämie“ mache deutlich, dass es in dieser Bestimmung um Zahlungen geht, welche den Spieleinsatz voraussetzen. Die Vertragsverhandlungen, über welche das Gericht Beweis erhob, vermittelten ebenfalls das Bild, dass auch die Nachzahlung von den Spieleinsätzen des Spielers abhängig sein sollte (LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.06.2026, Az. 11 SLa 106/26).



Meine Empfehlung!

Ein Anspruch Ihrer Arbeitnehmer auf Gratifikationen (z. B. Weihnachtsgeld) oder Prämien besteht nur dann, wenn dies im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem anwendbaren Tarifvertrag geregelt oder eine sogenannte betriebliche Übung entstanden ist. Die Voraussetzungen für die Zahlung und deren Höhe ergeben sich aus den jeweiligen Regelungen.

TIPP



Eine Option ist die jährliche Festlegung einer Zielvereinbarung, in welcher dann im Einzelnen das „Ob“ und „Wie“ einer Bonusauszahlung festgelegt wird.

Wollen Sie einen Leistungsbonus vereinbaren, sollten Sie Folgendes beachten:

- Vereinbaren Sie einen Maximalbetrag bei 100 % Zielerreichung und entsprechende Abstufungen.
- Sie können persönliche Ziele vereinbaren. Dabei sollten Sie auf messbare Kriterien zurückgreifen (z. B. Abteilungsentwicklung, Zahlen der Kostenstelle).
- Soweit ein erheblicher Einfluss auf das Gesamtunternehmen vorliegt, können auch Unternehmenskennzahlen als Ziele verwendet werden.
- Sie können auch eine Grenze vorsehen, ab der eine Festsetzung des Bonus auf „Null“ gerechtfertigt ist.

Im dargestellten Fall handelte es sich bei dem Fußballprofi eindeutig um eine Leistungsprämie. Die Konditionen waren detailliert geregelt. Der Streit entstand aber, weil der Inhalt der vertraglichen Regelungen von den Beteiligten unterschiedlich interpretiert wurde. In diesen Fällen wird das Arbeitsgericht versuchen, den Inhalt der Regelungen zu ermitteln und diese auszulegen. Erforscht werden soll der wirkliche Wille der Vertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf wies die Klage ab. Der Spieler habe keinen Anspruch auf eine weitere Zahlung in Höhe von 21.900,00 EUR brutto.

Die zusätzlich geregelte Nachzahlung setze nämlich ebenfalls wie die Punkteinsatzprämie den Einsatz des Spielers voraus. Zwar möge der isolierte Wortlaut noch für die Auslegung des Spielers sprechen. Systematik, Sinn und Zweck und insbesondere die Entstehungsgeschichte der individu-

„Schritt für Schritt: So handeln Sie konsequent bei Unpünktlichkeit“

FRAGE



Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Boemke, wir stehen derzeit vor einem erheblichen Problem, was die Pünktlichkeit einiger Mitarbeiter in unserem Unternehmen angeht. Eine Zeit lang haben wir über kleinere Verspätungen noch hinweggesehen, um die Motivation der Mitarbeiter mit einem guten Betriebsklima hochzuhalten. Inzwischen nimmt es aber derart überhand, dass wir das Gefühl haben, wir hätten Gleitzeit eingeführt. Wie können und sollten wir denn am besten vorgehen, um den Mitarbeitern klarzumachen, dass wir das zukünftig nicht mehr hinnehmen werden? Wir beabsichtigen zwar nicht, sofort die ganz große Keule auszupacken, als letztes Mittel würden wir davor inzwischen aber auch nicht mehr zu rückschrecken.

ANTWORT



Liebe Leserin/lieber Leser,

das von Ihnen beschriebene Phänomen betrifft leider sehr viele Betriebe. Wie Sie als Arbeitgeber auf Unpünktlichkeit reagieren sollten, hängt dabei naturgemäß immer vom Einzelfall ab. Erscheinen Arbeitnehmer wiederholt unpünktlich zur Arbeit, sollte dies auf jeden Fall konsequent angesprochen werden. Ich würde hierbei in folgenden Schritten vorgehen:

1. Führen Sie ein persönliches Gespräch

Zunächst sollten Sie das persönliche Gespräch suchen, um die Gründe für das Zuspätkommen zu ermitteln. Hat der Arbeitnehmer die Gründe nicht zu verantworten, kommen nur bedingt etwaige arbeitsrechtliche Konsequenzen in Betracht. Die Unpünktlichkeit muss durch den Arbeitnehmer selbst verschuldet sein. Letzteres ist entgegen einer häufigen Auffassung z. B. auch bei einem Bahnstreik der Fall, wenn dieser rechtzeitig vorher angekündigt worden ist. Anders sieht es dagegen mit unvorhersehbaren Ereignissen – wie z. B. einem Verkehrsunfall – aus.

Finden Sie im persönlichen Gespräch heraus, dass die Unpünktlichkeit vom Arbeitnehmer selbst verschuldet ist, sollten Sie ihm deutlich klarmachen, dass er – sollte sich dieses Verhalten fortsetzen – mit einer Abmahnung zu rechnen hat.

2. Abmahnung als „Warnschuss“

Sorgen Ihre deutlichen Worte im Gespräch für keine positive Wandlung, müssen Sie in den sauren Apfel beißen und sich die Arbeit einer Abmahnung machen. Diese ist in aller Regel Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung. Sie zeigt dem Mitarbeiter die gelbe Karte und droht ihm ernsthafte Konsequenzen an, wenn er das Fehlverhalten nicht unverzüglich abstellt. Wichtig ist dabei, dass diese alle wesentlichen Punkte enthält. Zur

korrekten Abmahnung von unpünktlichen Mitarbeitern können Sie nachstehende Musterformulierung verwenden:

Abmahnung



Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

leider musste ich feststellen, dass Sie am ... statt um ... Uhr erst um ... Uhr zur Arbeit erschienen sind. Eine plausible Erklärung für Ihr Zuspätkommen haben Sie im heutigen Personalgespräch nicht vorgebracht.

Sie haben mit diesem Verhalten Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (wiederholt) verletzt. Im Interesse eines ungestörten Geschäftsablaufs werde ich in meinem Betrieb Verspätungen nicht dulden und mahne Ihr Verhalten hiermit ab.

Ich fordere Sie zugleich auf, in Zukunft pünktlich zur Arbeit zu erscheinen, und weise Sie darauf hin, dass der Bestand und der Inhalt des Arbeitsverhältnisses bei weiteren Unpünktlichkeiten gefährdet sind. Sie müssen im Wiederholungsfall mit einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum, Unterschrift Arbeitgeber

ACHTUNG



Die Abmahnung hat eine Rügefunktion. Rügen Sie das Fehlverhalten des Mitarbeiters klar und deutlich, sodass er die Abmahnung nachvollziehen kann. Dafür muss das Fehlverhalten möglichst detailliert aufgeführt werden. Notieren Sie z. B. Tag, Uhrzeit sowie Dauer der jeweiligen Verspätung und listen Sie diese Daten in der Abmahnung auf. Sichern Sie hierzu auch Ihre Beweise.

3. Letztes Mittel: Verhaltensbedingte Kündigung

Hilft auch die Abmahnung nicht weiter, kommt später nur noch die Kündigung in Betracht. **Wichtig:** Damit die Abmahnung nicht irgendwann ihre Wirkung als Voraussetzung für eine spätere Kündigung verliert, sollten Sie wegen Verspätung maximal dreimal abmahnen. Anschließend kommen Sie um die Kündigung nicht mehr herum.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Trotz „fiktiver Beförderung“ kein automatischer Anspruch auf Einordnung in höhere Entgeltgruppe

Freigestellte Betriebsratsmitglieder sind nicht einfach aus dem Rennen, wenn es um die Karriereleiter oder zukünftige Gehaltserhöhungen geht. Im Gegenteil würde dies sogar einer verbotenen Benachteiligung wegen des Betriebsratsamtes gleichkommen. Prüfen Sie also besser ganz genau, wie sich das Betriebsmitglied ohne dessen Freistellung entwickelt hätte, um möglichen Rechtsstreitigkeiten aus dem Weg zu gehen.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war seit 1986 bei einem Automobilhersteller beschäftigt. Seit 1994 war sie ein freigestelltes Betriebsratsmitglied.

Ursprünglich war sie als Teilemontiererin in Entgeltstufe 7 RTVE eingruppiert. 1996 schloss sie eine Ausbildung zur staatlich geprüften Technikerin ab. Ein geplanter Einsatz als technische Sachbearbeiterin bzw. Planerin unterblieb jedoch wegen der Übernahme des Betriebsratsamtes.

Im Rahmen ihrer Betriebsratstätigkeit erwarb die Mitarbeiterin zusätzliche Kenntnisse, insbesondere in den Bereichen Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodelle. Seit 2008 wurde sie auf einer internen Potenzialliste für eine Unterabteilungsleiterstelle geführt.

2011 bot ihr der Arbeitgeber die Leitung der Unterabteilung PQ 35 Schweißgruppe an. Als Gründe wurden ihre fachliche Qualifikation, die Techniker-Ausbildung sowie ihre persönlichen Fähigkeiten genannt.

Die Mitarbeiterin lehnte die Stelle jedoch wegen ihrer Betriebsratstätigkeit ab. Für solche Führungspositionen ist regelmäßig eine Entwicklung in den Tarif-Plus-Bereich vorgesehen.

Der Arbeitgeber ging davon aus, dass die Mitarbeiterin sich ohne ihr Betriebsratsamt entsprechend entwickelt hätte. Deshalb vergütete er diese zuletzt nach Entgeltgruppe II Tarif Plus.

Nach einer Überprüfung im Jahr 2023 kam er jedoch zu dem Ergebnis, dass der Mitarbeiterin lediglich Entgeltstufe 14 RTVE zustehe, und zahlte seit Februar 2023 nur noch nach dieser Stufe.

Die Mitarbeiterin klagte auf weitere Vergütung nach Entgeltgruppe II Tarif Plus.

ven Beförderung“ in die Entgeltgruppe II Tarif Plus einzuordnen.

Zwar sei davon auszugehen, dass der Mitarbeiterin ohne ihre Betriebsratstätigkeit die 2011 angebotene Stelle als Unterabteilungsleiterin übertragen worden wäre. Auch dürfen bei der Beurteilung ihrer Eignung die während der Betriebsratstätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden.

Es könne jedoch nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiterin auch bereits nach Entgeltgruppe II Tarif Plus vergütet worden wäre. Allein der Umstand, dass für Unterabteilungsleiter eine Entwicklung in den Tarif-Plus-Bereich vorgesehen ist, genüge hierfür nicht. Maßgeblich ist nicht das Vergütungspotential der Stelle, sondern welche konkrete Vergütung die Mitarbeiterin auf dieser Stelle erhalten hätte. Hierzu fehlten jedoch Feststellungen (BAG, Urteil vom 15.04.2026, Az. 7 AZR 114/25).



Meine Empfehlung!

Ein freigestelltes Betriebsratsmitglied hat danach Anspruch auf eine fiktive berufliche Entwicklung (auch fiktive Beförderung genannt), wenn es ohne die Freistellung im Betrieb eine höherwertige Position erhalten hätte. Maßgeblich ist, wie sich vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb entwickelt haben.

Voraussetzungen für den Anspruch

1. Der Mitarbeiter muss darlegen und ggf. nachweisen, dass er ohne das Amt für die Stelle infrage gekommen wäre (z. B. bei allgemeinen Beförderungswellen oder wenn er sich als Potenzialkandidat beworben hätte). Es kommt auf eine reale Chance für den Aufstieg an. Das bloße theoretische Potenzial für eine Stelle reicht nicht aus.
2. Des Weiteren muss der Mitarbeiter auch darlegen und ggf. beweisen, dass und weshalb er dann gerade Anspruch auf eine konkret benannte höhere Vergütung gehabt hätte.



Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) konnte noch nicht abschließend über den Sachverhalt entscheiden, machte jedoch bereits folgende Feststellungen:

Das Landesarbeitsgericht als Vorinstanz habe zu Unrecht angenommen, die Mitarbeiterin sei aufgrund einer „fiktiv-

ACHTUNG



Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass Fähigkeiten und Qualifikationen, die sich das Mitglied direkt durch die Betriebsratsarbeit angeeignet hat, bei einer Beförderung und Höhergruppierung berücksichtigt werden dürfen.

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:

Mobbing

Unhöfliche Vorfälle durch Kollegen allein
machen kein systematisches Mobbing

Auflösende Bedingung

Arbeitsverhältnis durfte nicht unter Bedingung
der Zuverlässigkeitsprüfung gestellt werden





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!

