



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT



Versetzung

TOP-THEMA PRIVAT- GESPRÄCH?

Wie selbstverständlich nutzen manche Mitarbeiter die im Betrieb vorhandenen Kommunikationsmittel auch für eigene, private Zwecke. Als Arbeitgeber sollten Sie derartiges Verhalten keinesfalls dulden, sondern konsequent einschreiten. 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

MOBBING

Verweigerung der Kommunikation und Ausschluss vom Mittagessen durch Kollegen reichen nicht für Annahme systematischen Mobblings Seite 3

GRENZÜBERSCHREI- TENDE TÄTIGKEIT

Trotz Vereinbarung deutschen Rechts: Arbeitnehmer kann sich auf zwingende günstigere Regelungen des niederländischen Rechts berufen Seite 4

VERSETZUNG

Arbeitgeber durfte schwerbehinderten Mitarbeiter nicht an anderen Arbeitsort versetzen, der mit ÖPNV 1,5 Stunden entfernt ist Seite 10



„Private Kommunikation – nicht auf Ihre Kosten!“

Liebe Leserin, lieber Leser,

online die nächste Urlaubsreise buchen, bei Instagram up-to-date bleiben oder einfach mit der besten Freundin telefonieren. Gern werden die am Arbeitsplatz vorhandenen Kommunikationsmittel von Ihren Mitarbeitern auch für eigene, private Zwecke genutzt. Für Sie als Arbeitgeber höchste Zeit, einzuschreiten! Schließlich entstehen Ihnen hierbei nicht nur Sachkosten, sondern auch finanzielle Verluste, indem Sie Arbeitszeit vergüten, die für private Zwecke genutzt wird.

Die Krux dabei: Konkrete gesetzliche Rahmenbedingungen zur privaten Nutzung von (Mobil-)Telefon, Internet, E-Mail-Account & Co. am Arbeitsplatz gibt es nicht. Umso wichtiger ist es deshalb, dass Sie als Arbeitgeber handeln und klare Regeln zur privaten Nutzung von (Mobil-)Telefon, Internet, E-Mail-Account & Co. aufstellen. Welche Möglichkeiten und Spielräume Sie hierbei haben, zeige ich Ihnen deshalb im aktuellen Top-Thema ab Seite 6. Dort erfahren Sie auch, wie Sie Verstöße gegen Ihre Vorgaben rechtssicher kontrollieren und sanktionieren, um einem Missbrauch Ihrer betrieblichen Kommunikationseinrichtungen wirkungsvoll begegnen zu können.

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

MOBBING

- 3** Unhöflichkeit durch Kollegen reicht nicht für systematisches Mobbing

GRENZÜBERSCHREITENDE TÄTIGKEIT

- 4** Trotz Vereinbarung deutschen Rechts: Arbeitnehmer kann sich auf günstigeres niederländisches Recht berufen

AUFLÖSENDE BEDINGUNG

- 5** Arbeitnehmerin verliert während Schwangerschaft Zuverlässigkeitsstatus: Arbeitsverhältnis endet trotzdem nicht

TOP-THEMA

- 6–7** Private Kommunikation am Arbeitsplatz? – Welche Spielregeln Sie zur Privatnutzung von Telefon, Internet & Co. in Ihrem Betrieb aufstellen können

FRAGE NACH SCHWERBEHINDERUNG

- 8** Arbeitnehmerin musste bei Einstellung die eigene Schwerbehinderung nicht offenbaren

LESERFRAGE

- 9** „Auch eine nur kurzzeitige Kaffeepause kann Arbeitszeitbetrug sein und die fristlose Kündigung nach sich ziehen“

VERSETZUNG

- 10** Arbeitgeber durfte schwerbehinderten Mitarbeiter nicht an 1,5 Stunden entfernten Arbeitsort versetzen

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; S. 9 © Eigens – Alle AdobeStock

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

Unhöflichkeit allein reicht nicht für systematisches Mobbing

Als Arbeitgeber obliegt Ihnen die Fürsorge für Ihre Mitarbeiter. Darunter fällt auch, dass Sie Ihre Arbeitnehmer vor Mobbing durch andere Mitarbeiter sowie Vorgesetzte schützen. Wann jedoch tatsächlich Mobbing vorliegt, ist schwer festzustellen. Dass der Betroffene sich gemobbt fühlt, kann nicht allein ausschlaggebend sein.



Der Fall:

Eine Verwaltungsangestellte war zuletzt im Personaldezernat tätig. Das Sachgebiet teilte die Mitarbeiterin sich mit den Kolleginnen A und B; die Büros befanden sich auf demselben Stockwerk.

Die Mitarbeiterin machte nun geltend, seit Ende 2022 von ihrer Kollegin B systematisch gemobbt und im Team ausgegrenzt worden zu sein. So sei ihr u. a. die Kommunikation verweigert und sie vom gemeinsamen Mittagessen ausgeschlossen worden. Zudem seien ihr dienstliche Informationen vorenthalten worden. Dies alles habe zu erheblichen psychischen Belastungen, einer Verschlechterung ihrer Herzkrankung und längeren Arbeitsunfähigkeiten geführt.

Der Arbeitgeber habe trotz Kenntnis des Konflikts keine ausreichenden Schutzmaßnahmen ergriffen. Eine vorgeschlagene Mediation sei an der fehlenden Bereitschaft der Kollegin B gescheitert. Die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Alternativen (Versetzung, andere Tätigkeit, Homeoffice) werte die Mitarbeiterin als unzulässige Täter-Opfer-Umkehr.

Die Mitarbeiterin beantragte deshalb nun gerichtlich gestuft arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Frau B (Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hilfsweise Kündigung, Versetzung oder Abmahnung). Außerdem forderte sie eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bzw. hilfsweise Schadensersatz und Schmerzensgeld.

ber hatte hierauf mit Mediationsangebot und Umsetzungsvorschlag reagiert (ArbG Mannheim, Urteil vom 11.06.2026, Az. 5 Ca 139/25).



Meine Empfehlung!

Mobbing im arbeitsrechtlichen Sinne verlangt fortgesetzte, aufeinander aufbauende, Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit das Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Opfers verletzen.

Das Erkennen von Mobbing bereitet oft Schwierigkeiten. Anhaltspunkte, an denen Sie erkennen, dass ein Mitarbeiter gemobbt wird, sind beispielsweise:

- Arbeitnehmer werden von ihren Kollegen planmäßig angefeindet, erniedrigt, entwürdigt, beleidigt.
- Der Mitarbeiter wird durch andere Arbeitnehmer gezielt ausgegrenzt.
- Dem betroffenen Mitarbeiter werden gezielt für seine Tätigkeit wichtige Informationen vorenthalten.
- Vorgesetzte vergeben systematisch keine oder nur niedere Arbeiten an den Mitarbeiter, um diesen im Kollegenkreis lächerlich zu machen.
- Kollegen schwärzen den Mitarbeiter grundlos an.
- Über den Mitarbeiter werden methodisch negative Gerüchte verbreitet.

So gehen Sie gegen „Mobber“ vor

Haben Sie einen potenziellen „Mobber“ ausgemacht, sollten Sie diesem gegenüber konsequent vorgehen. Hierfür stehen Ihnen je nach Schwere der Vorfälle abgestufte Mittel zur Verfügung:

1. Zunächst sollten Sie das persönliche Gespräch mit den einzelnen Mitarbeitern suchen. Holen Sie den Betriebsrat ins Boot.
2. Handelt es sich nicht nur um Missverständnisse, kommen folgende arbeitsrechtliche Maßnahmen in Betracht:
 - Hinweis und Ermahnung des Mobbers in leichten bzw. erst beginnenden Fällen,
 - Abmahnung des Mobbers und Drohung mit einer Kündigung im Wiederholungsfall,
 - Versetzung des Mobbers, wenn dies möglich und Ihnen zumutbar ist,
 - Ordentliche Kündigung des Mobbers,
 - Außerordentliche Kündigung in besonders schweren Fällen (z. B. Gewaltanwendung).



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Mannheim wies die Klage ab! Ein Anspruch auf arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die Kollegin B. bestünde nicht, insbesondere nicht aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Ein Mobbing habe nicht vorgelegen. Die von der Mitarbeiterin geschilderten Vorfälle (Mittagspausen, Kontaktlinsenvorfall, schroffe Reaktion, ausbleibender Dank) mochten unhöflich oder unkollegial gewesen sein, erreichten jedoch weder einzeln noch in der Gesamtschau die Schwelle systematischer Schikane. Objektive Anhaltspunkte für eine zielgerichtete, verwerfliche Vorgehensweise oder eine Täter-Opfer-Konstellation fehlten. Es handelte sich vielmehr um einen zwischenmenschlichen Konflikt, dessen Bewältigung im Ermessen des Arbeitgebers gelegen habe. Der Arbeitgeber



Trotz Vereinbarung deutschen Rechts: Arbeitnehmer kann sich auf günstigeres niederländisches Recht berufen

Die Europäische Union (EU) macht's möglich: Nicht nur in grenznahen Regionen ist es seit Langem vollkommen normal, dass Arbeitnehmer in einem anderen Land arbeiten, als sie wohnen. In derartigen Fällen stellt sich dann regelmäßig die Frage danach, welches Arbeitsrecht anzuwenden ist. Im nachfolgenden Fall durfte der Mitarbeiter sich nach der Kündigung durch den Arbeitgeber auf das für ihn günstigere Recht berufen.



Der Fall:

Ein niederländischer Staatsangehöriger mit Wohnsitz in den Niederlanden war seit 2018 bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber im IT-Bereich tätig, zuletzt als Global Security Officer. Im Arbeitsvertrag war die Anwendung deutschen Rechts vereinbart.

Der Mitarbeiter arbeitete auf Grundlage einer Homeoffice-Vereinbarung zwei Tage pro Woche von seinem Wohnsitz in den Niederlanden aus und drei Tage im Betrieb des Arbeitgebers. Seit März 2019 wurden seine Sozialversicherungsbeiträge in die Niederlande abgeführt. Mit Beginn der Coronapandemie arbeitete er ab März 2020 ausschließlich aus dem Homeoffice in den Niederlanden. Seit dem 28.11.2022 war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.

Anfang 2023 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 30.04.2023 und berief sich dabei auf dringende betriebliche Gründe. Die Tätigkeit des Global Security Officers sollte ausgelagert werden. Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage und berief sich dabei darauf, dass das niederländische Recht anzuwenden wäre.

Das niederländische Recht lässt eine Kündigung während Krankheit ohne behördliche Zustimmung (UWV) nicht zu. Es ist somit objektiv günstiger für den Arbeitnehmer als das deutsche Kündigungsschutzrecht.

Der Arbeitgeber sah es natürlich anders. Es sei ausschließlich deutsches Recht anzuwenden. Die Kündigung sei danach wirksam, weil sie sozial gerechtfertigt sei.

lich den Eindruck erweckt, ausschließlich deutsches Recht gelte. Dabei verschwieg diese jedoch, dass zwingende Vorschriften des Landes trotzdem gelten, dessen Rechtsordnung ohne die Rechtswahl anzuwenden wäre.

Ohne eine Rechtswahl wäre hier niederländisches Recht anzuwenden gewesen, weil er in den Niederlanden für gewöhnlich seine Tätigkeit verrichtete.

Nach niederländischem Recht sei die Kündigung unwirksam. Diese habe nämlich gegen das Kündigungsverbot während der Arbeitsunfähigkeit sowie gegen das Erfordernis der vorherigen Zustimmung der niederländischen Behörde (UWV) verstoßen (BAG, Urteil vom 19.03.2026, Az. 2 AZR 53/25).



Meine Empfehlung!

Geht es um die grenzüberschreitende Tätigkeit eines Mitarbeiters, steht vor allem Artikel 8 der Rom-I-Verordnung im Mittelpunkt.

Als Arbeitsvertragsparteien können Sie nach Absatz 1 der genannten Regelung mit Ihrem Mitarbeiter eine Rechtswahl treffen. Das heißt, es findet dann grundsätzlich das Recht des Landes Anwendung, das Sie im Vertrag gewählt haben.

Treffen Sie keine Rechtswahl, gilt grundsätzlich das Recht des Landes, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet (Tätigkeitsort). Im dargestellten Fall waren das die Niederlande, weil der Mitarbeiter trotz Anstellung bei dem deutschen Unternehmen weit überwiegend in seinem Homeoffice tätig gewesen ist.



Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab jedoch dem Arbeitnehmer recht!

Zwar sei die internationale Zuständigkeit deutscher Gerichte gegeben gewesen. Nach Art. 21 Abs. 1 Buchst. a Brüssel Ia-Verordnung konnte der Arbeitgeber an seinem Sitz in Deutschland verklagt werden.

In der Sache sei dagegen niederländisches Recht anzuwenden. Zwar habe der Arbeitsvertrag eine Rechtswahl zugunsten deutschen Rechts enthalten. Diese Klausel sei jedoch wegen Intransparenz unwirksam gewesen. Sie habe näm-

ACHTUNG



Das dargestellte Urteil zeigt sehr anschaulich, dass auch bei einer klaren Rechtswahl im Arbeitsvertrag niemals die zwingenden Vorschriften am gewöhnlichen Arbeitsort abbedungen werden können. Wurde etwa in einem Arbeitsvertrag die Anwendung niederländischen Rechts vereinbart, ist der Mitarbeiter aber überwiegend in Deutschland tätig, gelten für diesen die zwingenden Vorschriften hierzulande (z. B. Mindestlohn oder Höchstarbeitszeiten).

Achten Sie daher bei Vertragsabschluss in gegebenen Fällen stets auf die notwendigen Vereinbarungen.

Arbeitnehmerin verliert während Schwangerschaft Zuverlässigkeitsstatus: Arbeitsverhältnis endet trotzdem nicht

Arbeitsverträge können grundsätzlich auch unter einer auflösenden Bedingung geschlossen werden. Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis im Falle des Eintretens der Bedingung automatisch aufgelöst wird. Dass solche Vereinbarungsformen vom Gesetzgeber in Betracht gezogen werden, wird am § 21 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ersichtlich.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war seit 2019 bei einem weltweit tätigen Logistikdienstleister tätig. Der Arbeitgeber beschäftigte an seinem internationalen Luftfrachtdrehkreuz in Leipzig über 6.000 Mitarbeiter.

Das zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitsverhältnis war unbefristet, enthielt jedoch eine auflösende Bedingung. Grundlage der Beschäftigung war nämlich eine sogenannte Zuverlässigkeitsüberprüfung durch die zuständige Luftsicherheitsbehörde.

Im Arbeitsvertrag war geregelt, dass das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung durch den Arbeitgeber endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn die Zuverlässigkeitsprüfung nicht mehr vorliegt.

Die Arbeitnehmerin hatte die Zuverlässigkeit aufgrund des Bescheides der zuständigen Behörde bis zum 15.11.2023. Vor Ablauf dieser Befristung wurde sie schwanger. Sie stellte keinen Antrag auf Verlängerung der Luftsicherheitsüberprüfung.

Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass, der Arbeitnehmerin mitzuteilen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der auflösenden Bedingung mit Ablauf der tarifvertraglichen Kündigungsfrist enden wird.

gens einer gültigen Zuverlässigkeitsprüfung vorsehe, ohne die Gründe und Ursachen hierfür zu berücksichtigen.

Wenn das aktive Arbeitsverhältnis z. B. aufgrund Inanspruchnahme von Elternzeit ruhe und kein Aufenthalt im sicherheitsrelevanten Bereich erfolgen müsse, bestehe keine Notwendigkeit, nahtlos eine neue Zuverlässigkeitsüberprüfung einzufordern. Nach dem Wortlaut der streitgegenständlichen Klausel würde jedoch schon das Fehlen einer gültigen Zuverlässigkeitsüberprüfung für den Zeitraum einer „juristischen Sekunde“ zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Zudem unterscheide die Klausel nicht nach den Gründen, aus denen die Feststellung der Zuverlässigkeit nicht erfolgt. So sei es unangemessen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn die Feststellung der Zuverlässigkeit nicht rechtzeitig erfolgt, weil der betreffende Arbeitnehmer die ihm obliegenden Mitwirkungspflichten unverschuldet (z. B. wegen längerer Krankheit, Klinikaufenthalt oder eines Wegfalls der Rückkehrmöglichkeit aus dem Ausland) nicht erfüllt hat.

In diesem Fall bestünde kein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr stünden hier andere Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung, wie etwa die Einstellung der Vergütungszahlung, bis die geforderte Zuverlässigkeitsüberprüfung vorgelegt wird.

Im Ergebnis erfasst die streitgegenständliche Klausel somit auch eine Vielzahl von Fällen, in denen kein begründetes und billigeswertes Interesse der Beklagten an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht (LAG Sachsen, Urteil vom 18.05.2026, Az. 4 SLa 309/24).



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen sah es anders und stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist. Die Bestimmung der auflösenden Bedingung sei nämlich gem. § 307 Abs. 1 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam.

Die Arbeitnehmerin werde dadurch unangemessen benachteiligt, dass diese Klausel – unabhängig von den Gründen – bei Fehlen einer gültigen Zulässigkeitsüberprüfung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht.

Zwar sei klar, dass eine Zuverlässigkeitsüberprüfung notwendig ist, um den Luftverkehr vor Gefahren wie Sabotage, Terrorismus oder unbefugtem Zugriff zu schützen.

Unangemessen sei es jedoch, wenn eine Klausel die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Fall des Nichtvorlie-



Meine Empfehlung!

Daher beachten Sie in solchen Fällen – nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann eine auflösende Bedingung das Arbeitsverhältnis beenden:

- Eine konkrete Bedingung für die Beendigung wird vereinbart.
- Es besteht ein Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG.
- Die Bedingungsregelung verstößt nicht gegen sonstiges Recht (z. B. § 307 Abs. 1 BGB).
- Die gesetzliche Schriftform wurde eingehalten.
- Sie haben den Arbeitnehmer über den Bedingungseintritt informiert (§§ 15 Abs. 2, 21 TzBfG).



Privatnutzung von Telefon, Internet & Co. – wie Sie klare Regeln in Ihrem Betrieb schaffen

Eine gesetzliche Regelung zur privaten Nutzung der Kommunikationsmittel am Arbeitsplatz gibt es nicht. Hinzu kommt, dass es in vielen Betrieben an eindeutigen Absprachen zur Privatnutzung von Telefon, Internet & Co. fehlt. Genau dieser „rechtsfreie Raum“ ist regelmäßig der Grund für Streitigkeiten zwischen ermittelten Mitarbeitern und Arbeitgebern. Für Sie heißt das: Schaffen Sie klare Spielregeln, um Missbrauch Ihrer betrieblichen Kommunikationseinrichtungen wirkungsvoll begegnen zu können!

Das “Ob” und “Wie” bestimmen Sie

Selbst wenn Sie eine Flatrate haben, sind private Aktivitäten am Arbeitsplatz für Sie als Arbeitgeber eine ärgerliche Sache. Schließlich bleibt während dieser Zeit die Arbeit liegen. Das Gleiche gilt für die Momente, in denen Sie ein Büro betreten und gerade noch hören: „Ich muss auflegen, der Chef kommt.“

TIPP



Regeln Sie deshalb in Ihrem Betrieb den Umgang mit sämtlichen Telekommunikationsmitteln eindeutig! Nur dann können Sie bei Verstößen rechtssicher arbeitsrechtliche Sanktionen, wie Abmahnung oder Kündigung, ergreifen. Ohne ausdrückliches Verbot ist dies ungleich schwieriger. Dann müssen Sie nachweisen, dass die Privatnutzung ein schwerwiegendes Maß erreicht hat (z. B. exzessives Ausmaß oder extrem hohe Kosten).

Welche Regelungen Sie treffen können

Grundsätzlich ist es Ihre Sache als Arbeitgeber, in welchem Umfang Sie betriebliche Kommunikationsmittel auch zur privaten Nutzung freigeben. Sie dürfen

1. Privatnutzung total verbieten,
2. nur teilweise erlauben oder
3. gar keine Beschränkung festlegen.

An Ihre Entscheidung müssen sich Ihre Mitarbeiter aber in jedem Fall halten! Prüfen Sie daher, welche der nachfolgenden Regelungen für Ihren Betrieb am besten passt. Die entsprechende Musterformulierung sollten Sie bei Neueinstellungen gleich in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen können Sie eine Zusatzvereinbarung schließen oder kraft Ihres Direktionsrechts eine Anweisung erteilen.

1. Totales Verbot: Nicht immer der beste Weg

Viele Arbeitgeber glauben, dass ein totales Verbot der privaten Nutzung die Handhabung in der betrieblichen Praxis vereinfacht. Bedenken Sie aber, dass ein Totalverbot auf Ihre Mitarbeiter auch demotivierend wirken kann und nur funktioniert, wenn Sie es auch konsequent durchsetzen.

Ein totales Nutzungsverbot können Sie wie folgt formulieren:

Die betrieblichen (Mobil-)Telefone sowie Internetzugang und E-Mail-Account dürfen nur zu dienstlichen Zwecken genutzt werden. Eine Nutzung durch den Mitarbeiter zu privaten Zwecken ist verboten. In nachweisbaren Notfällen sind private Telefonate mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten ausnahmsweise zulässig.

2. Beschränkte Privatnutzung: Der Mittelweg

Eine weitere Variante ist die eingeschränkte Nutzung. Auch wenn Ihre Mitarbeiter Telefone oder Internet privat nutzen dürfen, heißt das noch lange nicht, dass alle ausschweifend davon Gebrauch machen dürfen. Wichtig ist hier, dass Sie den Umfang der zulässigen Privatnutzung genau festlegen. Andernfalls können Sie später mit arbeitsrechtlichen Mitteln nur wenig ausrichten. Mit folgender Musterformulierung setzen Sie klare Grenzen.

1. *Die Nutzung der betrieblichen (Mobil-)Telefone, des Internetzugangs und des E-Mail-Accounts ist grundsätzlich nur zu betrieblichen Zwecken gestattet. Eine Nutzung für private Zwecke ist nur im angemessenen Umfang und – außer in nachweisbaren Notfällen – nur außerhalb der Arbeitszeit zulässig.*
2. *Ein angemessener Umfang ist insbesondere dann nicht mehr gegeben, wenn die private Nutzung 0,5 Stunden am Tag überschreitet oder zusätzliche Kosten (z. B. Auslandsgespräche oder Mehrwertdienste) verursacht.*

3. Ohne Grenzen: Nur bei vollem Vertrauen

Wollen Sie Ihren Mitarbeitern den uneingeschränkten Zugang zu betrieblichen Kommunikationsmitteln gestatten, haben Sie fast keine Möglichkeit mehr, die private Nutzung zu überwachen und zu unterbinden. Diese Lösung ist daher nur sinnvoll, wenn Sie volles Vertrauen in die Arbeitsleistung Ihrer Mitarbeiter haben.

Was Sie zu Privat-Handys regeln können

Zwar entstehen Ihrem Unternehmen keine Verbindungskosten, wenn Arbeitnehmer mit dem eigenen Mobiltelefon telefonieren, WhatsApp-Nachrichten schreiben oder in sozialen Netzwerken unterwegs sind. Erledigen das Ihre Mitarbeiter

allerdings während der Arbeitszeit, sollten Sie einschreiten. Als Arbeitgeber dürfen Sie aufgrund Ihres Weisungsrechts den Gebrauch von privaten Mobiltelefonen im Betrieb einschränken, unter Umständen sogar ganz verbieten. Allerdings sind Sie dabei an „billiges Ermessen“ gebunden. Das bedeutet, dass Ihre Vorgaben nicht willkürlich sein dürfen. So ist es zulässig, wenn Sie die private Handy-Nutzung während der Arbeitszeit verbieten. Da Sie für die Arbeit bezahlen, dürfen Sie verlangen, dass keine privaten Angelegenheiten in der Arbeitszeit erledigt werden. Sie können den Gebrauch von privaten Handys auch einschränken, um einen geordneten Betriebsablauf sicherzustellen, etwa damit Arbeitskollegen nicht gestört werden. Hingegen können Sie mit dieser Begründung die Nutzung während der Pausen nicht untersagen.

So setzen Sie die Anweisung konsequent durch

Nehmen Sie die Nutzung von Telefon, Internet & Co. zu privaten Zwecken nicht stillschweigend hin! Haben Sie mit Ihren Mitarbeitern eindeutige Regelungen getroffen, müssen Sie dafür sorgen, dass diese auch beachtet werden. Dulden Sie – entgegen Ihrer eigenen Anweisung – die private Nutzung, wird es für Sie problematisch, das Verhalten Ihrer Mitarbeiter später zu sanktionieren. Sprechen Sie aber andererseits beim ersten Verstoß gegen Ihre Anweisung nicht sofort eine Abmahnung oder gar Kündigung aus. Diese wird vor den Arbeitsgerichten regelmäßig keinen Bestand haben. Reagieren Sie besser mit abgestuften (Sanktions-)Maßnahmen:

1. Weisen Sie zunächst Ihre Mitarbeiter nochmals darauf hin, dass die private Nutzung der betrieblichen Kommunikationsmittel nicht oder nur in beschränktem Umfang zulässig ist. Definieren Sie nochmals die Höchstgrenzen.
2. Halten sich Mitarbeiter nicht an diese Vorgaben, sollten Sie eine Abmahnung aussprechen.
3. Unbelehrbare Mitarbeiter können Sie im Wiederholungsfall nach der Abmahnung dann auch ordentlich kündigen.

Musterformulierung für Ihre Abmahnung

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

leider mussten wir feststellen, dass Sie Ihr Diensttelefon/Ihren Dienstrechner am: ... von ... bis ... Uhr sowie am: ... von ... bis ... Uhr während Ihrer Arbeitszeit, für private Telefonate/privates Internetsurfen genutzt haben. Gemäß unserer Arbeitsanweisung vom .../der betrieblichen Regelung vom .../der Vereinbarung in § ... Ihres Arbeitsvertrags, ist die Nutzung der betrieblichen Kommunikationsmittel zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit verboten/nur im Umfang von ... zulässig. Sie haben mit dem vorstehend geschilderten Verhalten Ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt.

Wir werden in unserem Betrieb ein solches Verhalten Ihrerseits nicht dulden und mahnen Ihr Verhalten hier-

mit ab. Wir weisen Sie darauf hin, dass der Bestand des Arbeitsverhältnisses bei einem weiteren gleichartigen Pflichtverstoß Ihrerseits gefährdet ist. Sie müssen im Wiederholungsfall mit einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Wie Sie die Nutzung kontrollieren dürfen

Aus technischer Sicht ist die Überprüfung der Telefon- und Internetverbindungen kein Problem. Doch nicht alles, was tatsächlich möglich ist, ist auch rechtlich zulässig.

Internet: Ist in Ihrem Betrieb die private Nutzung des Internets nicht oder nur in begrenztem Umfang erlaubt, dürfen Sie bei begründetem Verdacht von Verstößen die Protokolldaten zum Browserverlauf auswerten.

E-Mail: Bei rein dienstlicher Nutzung dürfen Sie den Inhalt von dienstlichen E-Mails überprüfen, weil diese dem gleichen Zweck dienen wie eine dienstliche Akte in Papierform. Offensichtlich private E-Mails dürfen Sie aber trotzdem nicht lesen! Haben Sie die Privatnutzung erlaubt, stehen Ihnen Kontrollbefugnisse nur eingeschränkt zur Verfügung. Keinesfalls dürfen Sie pauschal sämtliche Verbindungsdaten überwachen und auswerten oder die Inhalte der E-Mails überprüfen.

Telefon & Diensthandy: Als Arbeitgeber können Sie grundsätzlich alle Daten wie die angerufene Telefonnummer, Datum, Uhrzeit und Dauer des Gesprächs sowie die Gebühreneinheiten erfassen. Das gilt allerdings uneingeschränkt nur für Dienstgespräche.

Sind in Ihrem Unternehmen Privatgespräche erlaubt, dürfen Sie die Zielnummern der privat geführten Gespräche nicht erfassen. Dann müssen die 3 oder 4 letzten Ziffern unkenntlich gemacht werden (z. B. 0228 / 95 50 xxx).



Meine Empfehlung!

„Der kluge Mann baut vor“, heißt es in Friedrich Schillers *Wilhelm Tell*. Dieses geflügelte Wort können Sie sich als Arbeitgeber zugleich bei der Privatnutzung Ihrer betrieblichen Kommunikationsmittel zur Devise machen. Folgende Vorsorgemaßnahmen sind bedenkenlos zulässig und können Sie vor teuren Überraschungen schützen:

- Sperren Sie in Ihrer Telefonanlage oder über Ihren Mobilfunkanbieter bestimmte kostenträchtige Telefonnummern (etwa 0180, 0900, ...).
- Unterbinden Sie durch entsprechende Filter von vornherein das Aufrufen bestimmter Web-Seiten mit verdächtigen Inhalten (z. B. Sex, Pornographie, Rassismus, ...).
- Weisen Sie zusätzlich auf die betrieblichen Regelungen zur Privatnutzung hin, z. B. im Intranet oder mit Aushängen. So sind Ihre Mitarbeiter stets informiert.



Arbeitnehmerin musste bei Einstellung die eigene Schwerbehinderung nicht offenbaren

Für Arbeitgeber schwingt bei sämtlichen Einstellungen immer auch ein gewisses Risiko mit. Ist der neue Mitarbeiter nämlich schwerbehindert im Sinne des Gesetzes (ab einem Grad der Behinderung von 50 – GdB 50), kommen ganz andere Pflichten und Ansprüche ins Spiel. Neben der Gewährung von Zusatzurlaub wird die Frage aber vor allem auch bei einer beabsichtigten Kündigung relevant.



Der Fall:

Eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin mit dem Grad der Behinderung von 60 (GdB 60) war seit dem 01.09.2021 als Raumpflegerin in einer Kanzlei beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete spätestens durch die Eigenkündigung der Arbeitnehmerin vom 15.01.2024 zum 29.02.2024.

Zuvor hatte der Arbeitgeber bereits vier Kündigungen ausgesprochen. Eine Zustimmung des Integrationsamts lag jedoch jeweils nicht vor. Der Arbeitgeber focht den Arbeitsvertrag zudem an, weil die Mitarbeiterin ihre Schwerbehinderung beim Vertragsschluss nicht offenbart habe.

Die Arbeitnehmerin zog gegen diese Kündigungen und die Anfechtung vor Gericht.

vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Fehlt diese Zustimmung, ist die Kündigung gemäß § 134 BGB nichtig.

ACHTUNG



Diese Schutzvorschrift greift unabhängig davon, ob Ihnen als Arbeitgeber die Schwerbehinderung im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs bereits bekannt war, sofern der Arbeitnehmer Sie binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung über die Schwerbehinderung informiert.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) müsse der Arbeitnehmer binnen der Drei-Wochen-Frist entscheiden, ob er gegen die Kündigung vorgehen will. Dieser Zeitraum solle ihm entsprechend auch grundsätzlich für die Entscheidung zur Verfügung stehen, ob er sich auf eine dem Arbeitgeber noch nicht bekannte Schwerbehinderteneigenschaft berufen möchte (vgl. BAG, Urteil vom 23.02.2010, Az. 2 AZR 659/08).

ACHTUNG



Auf die Drei-Wochen-Frist kommt es nach Auffassung des BAG von vornherein nicht an, wenn die Schwerbehinderung für den Arbeitgeber offensichtlich war. Soweit die Schwerbehinderung offensichtlich war, brauche es nämlich keinen Vertrauensschutz für den Arbeitgeber und entsprechend müsse der Arbeitnehmer auf seine Schwerbehinderung auch nicht hinweisen.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hielt sämtliche Kündigungen des Arbeitgebers für unwirksam. Zudem ging auch die Anfechtung nicht durch.

Die erste Kündigung sei mangels einer Zustimmung des Inklusionsamtes unwirksam. Der Arbeitgeber habe zwar im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nichts von der Schwerbehinderung gewusst. Die Arbeitnehmerin habe ihn aber innerhalb von drei Wochen über diese Tatsache informiert. Dies sei ausreichend gewesen.

Bei Ausspruch der drei weiteren Kündigungen hatte der Arbeitgeber von der Schwerbehinderung der Mitarbeiterin Kenntnis. Er habe dennoch jeweils keine Zustimmung des Inklusionsamtes eingeholt.

Die Anfechtungserklärung des Arbeitgebers sei wirkungslos, weil es ihr an einem Anfechtungsgrund fehle. Der Arbeitgeber habe im Rahmen des Vertragsabschlusses nicht einmal die entsprechende Frage gestellt. Selbst wenn er diese gestellt hätte, wäre jedoch auch eine Lüge der Mitarbeiterin erlaubt gewesen (LAG Köln, Urteil vom 16.04.2026, Az. 6 SLa 574/25).

Keine Pflicht zur Offenbarung bei Einstellung

Mit dem Inkrafttreten der Benachteiligungsverbote (§ 164 Abs. 2 SGB IX und §§ 1, 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) hat sich die Rechtslage mit Blick auf eine Offenbarungspflicht grundlegend geändert. Seither ist es dem Bewerber gestattet, eine Frage nach der Schwerbehinderung wahrheitswidrig zu beantworten, ohne dass hieraus nachteilige rechtliche Folgen entstehen. Eine in diesem Sinne „erlaubte Lüge“ kann daher keinen Anfechtungsgrund begründen.

Wird im Rahmen der Vertragsverhandlungen zudem überhaupt keine Frage nach der Schwerbehinderung gestellt, fehlt es bereits an einem Anknüpfungspunkt für eine Offenbarungspflicht, sodass sich eine solche auch aus keinem anderen rechtlichen Gesichtspunkt ergeben kann.



Meine Empfehlung!

Nach § 168 Sozialgesetzbuch (SGB) IX bedarf die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber der

„Auch eine nur kurzzeitige Kaffeepause kann Arbeitszeitbetrug sein und die fristlose Kündigung nach sich ziehen“

FRAGE



Hallo Herr Prof. Boemke,

wir beschäftigen seit 2013 eine Raumpflegerin. Im Unternehmen nutzen wir ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem, über das sich die Arbeitnehmer an- und wieder abmelden müssen. Pausenzeiten sind ebenfalls festzuhalten, indem sie sich zu Beginn der Pause aus- und bei Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit wieder einstempeln sollen.

Am 10.08.2026 konnten Kollegen beobachten, wie die besagte Mitarbeiterin gegen 8.30 Uhr für mindestens 10 Minuten das gegenüberliegende Café besuchte und sich dort mit einer weiteren Person zum Kaffeetrinken traf. Im Zeiterfassungssystem hielt sie diesen Ausflug allerdings nicht fest. Sie loggte sich vielmehr um 07:20 Uhr ein und erst bei Beendigung ihrer Arbeit um 11:05 Uhr wieder aus.

Nachdem sie an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt war, konfrontierte sie der Vorgesetzte mit den Beobachtungen. Die Arbeitnehmerin bestritt ihren Ausflug zunächst, räumte ihn bei der Androhung von Beweisfotos dann jedoch ein.

Wir haben heute direkt die fristlose Kündigung ausgesprochen. Einen Betriebsrat haben wir nicht. Die Mitarbeiterin meinte jedoch sofort, dass sie klagen werde.

Wie schätzen Sie hier denn die Lage ein? Hat sie eine Chance, den Prozess zu gewinnen?

um ein Versehen handelte. Kann ein Mitarbeiter glaubhaft schildern, dass er das Abmelden aus Versehen einmal vergessen hat, wäre der Fall anders zu bewerten.

TIPP



Vor Gericht sollten Sie genau diesen Punkt auch besonders hervorheben: Das spätere Verhalten Ihrer Arbeitnehmerin, indem sie die Kaffeepause zunächst beharrlich leugnete, hat zu einem irreparablen Vertrauensverlust geführt. Eine vorhergehende Abmahnung ist deswegen – meines Erachtens nach – auch nicht erforderlich gewesen.

Für die Arbeitnehmerin ist nämlich erkennbar ausgeschlossen gewesen, dass Sie als Arbeitgeber die Pflichtverletzung und vor allem das spätere Anlügen hinnehmen werden. Daran ändert auch die lange Betriebszugehörigkeit nichts.

Das bedeutet für Sie: Keine Toleranzgrenze beim Arbeitszeitbetrug

Arbeitszeitbetrug rechtfertigt grundsätzlich eine fristlose Kündigung. Dies gilt für den vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentlich und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare. Auf die strafrechtliche Würdigung kommt es dabei nicht an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensbruch.

Sie als Arbeitgeber müssen auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit durch Ihre Arbeitnehmer vertrauen können. Überträgt ein Arbeitgeber den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit den Arbeitnehmern selbst und missbraucht der Arbeitnehmer wissentlich und vorsätzlich das dafür bereitgestellte Arbeitszeiterfassungssystem, so stellt dies in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar.



ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für die Schilderung Ihres interessanten Sachverhalts.

Wie sagt man so schön: „Vor Gericht und auf hoher See ist man in Gottes Hand.“ Damit möchte ich vorwegnehmen, dass es eine restlos gesicherte Antwort auf Ihre Frage nicht geben kann, weil jeder Einzelfall von den Gerichten für sich betrachtet wird.

Ich jedoch bin folgender Ansicht:

Es handelt sich hier um einen klassischen Fall des Arbeitszeitbetrugs. Meldet sich ein Arbeitnehmer im Arbeitszeiterfassungssystem an, obwohl er seiner Tätigkeit nicht nachgeht, sondern vielmehr private Dinge erledigt oder eben einen Kaffee trinken geht, spiegelt er Ihnen als Arbeitgeber nur vor, seine Arbeitskraft für Ihr Unternehmen eingesetzt zu haben. Gleiches gilt natürlich, wenn er sich nach einer Arbeitsphase nicht zur Pause abmeldet. Aus der Tatsache, dass die Mitarbeiterin die Kaffeepause auch noch geleugnet hat, lässt sich der Schluss ziehen, dass es sich auch nicht

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Arbeitgeber durfte schwerbehinderten Mitarbeiter nicht an 1,5 Stunden entfernten Arbeitsort versetzen

Im heutigen Arbeitsleben ist der flexible Einsatz Ihrer Mitarbeiter wichtiger denn je. Auftragseingänge an bestimmten Arbeitsorten können erheblich schwanken. Um hierauf adäquat vorbereitet zu sein, brauchen Sie vor allem schnelle Versetzungsmöglichkeiten. Dass es hierbei jedoch mit einer flexibel gestalteten Klausel nicht getan ist, zeigt der nachfolgende Fall.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber seit dem 01.10.2021 als Bürohilfskraft in Vollzeit auf Grundlage zweier befristeter Verträge beschäftigt. Die Arbeitsverträge wurden vom Jobcenter nach § 16i Sozialgesetzbuch (SGB) II gefördert. Die aktuelle Befristung gilt bis 30.09.2026.

Der Arbeitgeber führte Seminare zur Förderung der beruflichen Ausbildung durch, mit Hauptsitz in O. und Standorten in P. und Q.

Der Arbeitnehmer ist schwerbehindert (Grad der Behinderung von 80, Merkzeichen G) und kann keinen Pkw führen. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 21.08.2023 ist sein Einsatzort P. „und die übrigen Standorte“ des Arbeitgebers. Bisher wurde er ausschließlich in P. eingesetzt. Seit dem 23.07.2025 ist er durchgehend arbeitsunfähig.

Mit Schreiben vom 16.09.2025 kündigte der Arbeitgeber an, den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers zum 01.10.2025 nach Q. zu verlegen. Hintergrund waren eine gesunkene Nachfrage und unbefriedigende Leistungen des Mitarbeiters.

Der Arbeitgeber berief sich auf das Direktionsrecht und eine unternehmerische Entscheidung, die Verwaltung von P. nach Q. zu verlagern. In P. fielen nur noch geringe Verwaltungstätigkeiten an. Der Mitarbeiter hielt dagegen die Versetzung wegen seiner Behinderung und gesundheitlichen Situation für unzumutbar. Er bestritt zudem Leistungsdefizite und verwies auf eine fachärztliche Stellungnahme. Bis zum neuen Arbeitsort wäre eine Mindestfahrzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln von 1,5 Stunden für eine Fahrtrichtung erforderlich.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Krefeld gab dem Mitarbeiter recht! Die Versetzung nach Q. entspräche nicht billigem Ermessen. Ein Umzug könne dem in P. wohnenden Mitarbeiter hauptsächlich angesichts der Befristung bis 30.09.2026 nicht abverlangt werden.

Ein tägliches Pendeln sei ihm nach der fachärztlichen Stellungnahme aus neurologisch-psychiatrischer Sicht unzumutbar. Dem Gutachten sei der Arbeitgeber auch nicht substantiiert entgegengetreten, sodass seine gesundheitliche

Situation zugrunde zu legen war. Hinzu käme die erhebliche Erschwernis der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.

Die organisatorischen Interessen des Arbeitgebers wogen dagegen weniger schwer. Selbst bei reduziertem Beschäftigungsbedarf in P. stünden ihm andere arbeitsrechtliche Mittel – insbesondere eine Änderungskündigung – offen. Zudem sei ihm eine Weiterbeschäftigung in P. unter Inkaufnahme organisatorischen und finanziellen Mehraufwands zumutbar, zumal es sich um ein nach § 16i SGB II gefördertes, bis 30.09.2026 befristetes Arbeitsverhältnis handele.

Ob eine Versetzung bei künftig geänderter Sachlage zulässig wäre, sei nicht Gegenstand der Entscheidung gewesen (ArbG Krefeld, Urteil vom 13.05.2026, Az. 3 Ca 2205/25).



Meine Empfehlung!

Grundvoraussetzung für eine Versetzung Ihres Mitarbeiters ist eine vertragliche Klausel, die genau das zulässt. Hierfür bietet sich z. B. der folgende Wortlaut unter dem Punkt „Arbeitsort“ an:

Der Arbeitnehmer wird für das Unternehmen des Arbeitgebers eingestellt. Er ist verpflichtet, in sämtlichen Betrieben des Arbeitgebers tätig zu werden. Erster Einsatzort ist der Betrieb ...

ACHTUNG



Auch die weitreichendste Klausel ist kein Freibrief! Vielmehr verlangt jede Versetzung trotz vertraglicher Zulässigkeit eine umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen.

Die Versetzung muss billigem Ermessen entsprechen.

Bei einer Änderung des Arbeitsortes sollten Sie vor allem folgende Punkte abwägen:

- soziale Bindung des Arbeitnehmers an den Arbeitsort,
- einen Grad der Behinderung oder sonstige physische und psychische Belastungen des Mitarbeiters,
- finanzielle Belastung des Arbeitnehmers durch den Wechsel des Arbeitsorts,
- Umfang der Pendelzeiten,
- Schwere des dienstlichen Grundes für die Versetzung (z. B. Konfliktsituationen).

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:

Datenschutz

Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Herausgabe des vollständigen Compliance-Berichts

Kündigung

Mehrjährige Haftstrafe rechtfertigt personenbedingte Kündigung





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!

