



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

DATENSCHUTZ

Leitende Mitarbeiterin hat keinen Anspruch auf kompletten Compliance-Bericht über sich, sondern darf nur personenbezogene Daten herausverlangen

Seite 4

DISKRIMINIERUNG

AGG-Hopper bewarb sich auf Sekretärinnen-Stelle: Pauschale Behauptung des AGG-Hopping reichte Gericht nicht für Annahme des Rechtsmissbrauchs

Seite 5

BETRIEBSRATSWAHL

Abbruch nur bei Nichtigkeit: Allein die fehlerhafte Anwendung von Wahlvorschriften durch den Wahlvorstand macht Wahl jedoch nicht nichtig

Seite 6



„Vertretungs- befristung nicht eins zu eins nötig“

Lieber Leser, liebe Leserin,

befristete Arbeitsverhältnisse sind aus der heutigen Arbeitswelt kaum wegzudenken. Das gilt nicht nur mit Blick auf tiefgreifende Veränderungen durch Künstliche Intelligenz, die Tätigkeiten und Personalbedarfe in vielen Bereichen neu ordnen wird. Für Arbeitgeber geht es mehr denn je darum, personell flexibel reagieren zu können.

Besonders praktisch relevant ist die Befristung, wenn eine Stammkraft vorübergehend ausfällt. In solchen Fällen kann eine Vertretungsbefristung zulässig sein. Der Vertretungszusammenhang muss allerdings nachvollziehbar dargelegt werden.

Eine eins-zu-eins-Vertretung ist dafür nicht erforderlich. Entscheidend ist vielmehr, dass zwischen dem vorübergehenden Ausfall und der befristeten Einstellung ein hinreichender Zusammenhang besteht und sich dieser im Streitfall schlüssig erklären lässt. Wie Sie diesen Zusammenhang richtig darstellen, zeige ich Ihnen 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

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

- 3** Versuchter Prozessbetrug rechtfertigt fristlose Kündigung

DATENSCHUTZ

- 4** Leitende Mitarbeiterin hat keinen Anspruch auf kompletten Compliance-Bericht über sich

DISKRIMINIERUNG BEI STELLENAUSSCHREIBUNG

- 5** Pauschale Behauptung des AGG-Hopping reichte Gericht nicht für Annahme des Rechtsmissbrauchs

ABBRUCH EINER BETRIEBSRATSWAHL

- 6** Fehlerhafte Anwendung von Wahlvorschriften durch Wahlvorstand macht Wahl nicht nichtig

ARBEITNEHMER/FREIER MITARBEITER

- 7** Musiklehrer mit freier Zeiteinteilung ist kein Arbeitnehmer

INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE

- 8** Anteilige Prämie für Teilzeitbeschäftigte ist rechtmäßig

LESERFRAGE

- 9** „Vertretungsbefristung: Es genügt, wenn der Vertreter Aufgaben übernimmt, die der ausfallende Kollege übernehmen sollte und konnte“

PERSONENBEDINGTE KÜNDIGUNG

- 10** Kündigung wegen mehrjähriger Freiheitsstrafe möglich

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, GRUENDEL PARTNER 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 © pusteflower9024 – AdobeStock

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

Versuchter Prozessbetrug rechtfertigt fristlose Kündigung

Grundvoraussetzung eines jeden Arbeitsverhältnisses ist eine nachhaltige Vertrauensbasis. Ist diese einmal unumkehrbar erschüttert, ergibt die Fortsetzung regelmäßig keinen Sinn mehr. Eine gedeihliche Zusammenarbeit ist nicht mehr zu erwarten, weil diese von einem ständigen Misstrauen geprägt wäre.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit 2011 als Objektbetreuer in der Immobilienverwaltung bei einer GbR beschäftigt und verfügte in dieser Position auch über eine Kontovollmacht der GbR. Im März 2018 hob der Arbeitnehmer 180.000 EUR vom Geschäftskonto der GbR ab und übergab sie seinem Bruder, einem der beiden Gesellschafter der GbR.

Nachdem der weitere Gesellschafter das Arbeitsverhältnis am 08.06.2018 außerordentlich kündigte, behauptete der Arbeitnehmer vor Gericht, dass er auch von diesem Gesellschafter die Weisung zur Überweisung der 180.000 EUR bekommen habe.

Die Behauptung nahm der weitere Gesellschafter zum Anlass einer erneuten außerordentlichen Kündigung am 28.08.2018. Es habe sich nämlich um einen (versuchten) Prozessbetrug gehandelt.

kann „an sich“ einen wichtigen Grund darstellen (vgl. BAG, Urt. v. 28.01.2010 – 2 AZR 1008/08, Rn. 17 f.).

ACHTUNG



Die vertragliche Rücksichtnahmepflicht verlangt von den Parteien eines Arbeitsverhältnisses, gegenseitig auf die Rechtsgüter und die Interessen der jeweils anderen Partei Rücksicht zu nehmen. Das bedeutet, der Arbeitnehmer ist in jedem Fall verpflichtet, vom Betrieb Schäden abzuwenden, soweit ihm dies möglich und zumutbar ist.

Wer im Prozess betrügt, der fliegt

Bewusst wahrheitswidrige Erklärungen, die ein Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber abgibt, weil er befürchtet, mit wahrheitsgemäßen Angaben den Prozess nicht gewinnen zu können, können geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

Ein solches Verhalten verletzt vielmehr – ungeachtet seiner strafrechtlichen Einordnung – in erheblicher Weise die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB. Hinzu tritt im Zivilprozess die Wahrheitspflicht aus § 138 Abs. 1 ZPO. Das BAG stellt ausdrücklich klar, dass die Rücksichtnahmepflicht auch im gekündigten Arbeitsverhältnis fortbesteht (BAG, Urt. v. 23.10.2014 – 2 AZR 644/13, Rn. 16; BAG, Urt. v. 24.05.2018 – 2 AZR 73/18, Rn. 25 ff.).

TIPP



Für die kündigungsrechtliche Bewertung ist unerheblich, ob der wahrheitswidrige Vortrag die gerichtliche Entscheidung tatsächlich beeinflusst. Es genügt, dass er hierzu geeignet und bestimmt war. Auch ein „untauglicher Versuch“ eines Prozessbetrugs kann das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit des Arbeitnehmers irreparabel zerstören (BAG, Urt. v. 24.05.2018 – 2 AZR 73/18, Rn. 26)..

Der Unrechtsgehalt eines bewusst wahrheitswidrigen Prozessvortrags wird nicht dadurch geringer, dass Arbeitgeber oder Gericht dessen Unwahrheit nicht sofort erkennen. Anderenfalls würde gerade eine besonders schwer durchschaubare Falschdarstellung privilegiert.

Maßgeblich ist vielmehr, ob der Arbeitnehmer um die Unwahrheit seiner Tatsachenbehauptung wusste und sie einsetzte, um seine Prozesschancen zu verbessern. Wer bewusst lügt, um seine Chancen in einem Prozess zu verbessern, verdient keinen Schutz.



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin hielt die erste außerordentliche Kündigung vom 08.06.2018 noch aus formalen Gründen für unwirksam. Das Arbeitsverhältnis sei jedoch durch die außerordentliche Kündigung vom 28.08.2018 wegen versuchten Prozessbetrugs wirksam aufgelöst worden.

Den Vorwurf, der Arbeitnehmer habe am 27.08.2018 vor dem ArbG unrichtig behauptet, auch der weitere Gesellschafter habe ihn zur Abhebung der 180.000 EUR angewiesen, hat der Arbeitnehmer nicht ausreichend widerlegen können.

Im Rahmen der abgestuften Darlegungslast hätte er nähere Angaben zu der behaupteten Weisung und deren Umständen machen müssen. Da dies nicht erfolgt ist, sei prozessual von der Richtigkeit des Vorwurfs auszugehen, der die außerordentliche Kündigung rechtfertigte (ArbG Berlin, Urteil vom 31.07.2026, Az. 13 Ca 2144/26).



Meine Empfehlung!

Für eine fristlose Kündigung braucht es einen sogenannten wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Dieser muss nicht zwangsläufig in einer erheblichen Verletzung der vertraglichen Hauptleistungspflichten liegen. Auch eine erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten, insbesondere der Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB,



Leitende Mitarbeiterin hat keinen Anspruch auf kompletten Compliance-Bericht über sich

Datenschutz ist wichtig und aus Sicht des Arbeitnehmers ist es auch nachvollziehbar, dass er wissen möchte, welche Daten von ihm bei Ihnen als Arbeitgeber verarbeitet werden. Manch ein Arbeitnehmer stützt auf diesen Anspruch aus der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) auch das Recht, sich ganze interne Berichte vorlegen zu lassen. Diesem Ansinnen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im nachfolgenden Fall aber einen Riegel vorgeschoben.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war in leitender Funktion bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Anfang April 2023 informierte eine neutrale Vertrauensperson die Compliance-Abteilung darüber, dass es Beschwerden über die Arbeitnehmerin gebe. Drei Hinweisgeber hätten ihren Führungsstil als einschüchternd, herabwürdigend, respektlos und unehrlich beschrieben. Sie habe Mitarbeiter verunsichert, demotiviert und regelrecht krank gemacht. Mindestens zwei Mitarbeiter hätten deshalb sogar gekündigt.

Der Arbeitgeber ließ daraufhin eine Compliance-Untersuchung wegen des Verdachts auf ein Führungsverhalten der Mitarbeiterin durch eine Rechtsanwaltskanzlei durchführen. Der Abschlussbericht zu dieser Untersuchung enthielt eine strukturierte Zusammenfassung der Ergebnisse der Untersuchung. Die Vorwürfe gegen die Arbeitnehmerin wurden aufgelistet, Hinweisgeber und Zeugen wurden namentlich benannt. Der Inhalt der Gespräche wurde teilweise mit wörtlichen Zitaten und zusammengefasst wiedergegeben. Es waren Wertungen und Würdigungen der beauftragten Kanzlei enthalten, u. a. bzgl. der Glaubhaftigkeit von Zeugenaussagen.

Sodann beantragte der Arbeitgeber die Zustimmung des zuständigen Amts zur Kündigung der Mitarbeiterin, die sich mittlerweile in Elternzeit befand. Er stützte sich zur Begründung auf Ergebnisse der Compliance-Untersuchung. Das Amt stimmte der beabsichtigten Kündigung nicht zu.

Die Mitarbeiterin war nun der Ansicht, sie habe nach Art. 15 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 DS-GVO einen Anspruch auf Überlassung von Kopien der Compliance-Abschlussberichte. Sie wolle überprüfen, welche Aussagen über sie gemacht und gespeichert wurden, ob diese Aussagen richtig sind und wie sie ermittelt wurden. Der Arbeitgeber stellte den Anspruch in Abrede. Der Begriff der Kopie in Art. 15 Abs. 3 DSGVO beziehe sich nämlich nicht auf ein Dokument als solches, sondern auf die personenbezogenen Daten, die es enthalte.

über die personenbezogenen Daten. Die Kopie müsse alle personenbezogenen Daten enthalten, die Gegenstand der Verarbeitung sind. Der vorliegende Bericht befasse sich mit dem Führungsverhalten der Mitarbeiterin und enthalte aus diesem Grund zwangsläufig Informationen „über“ die Person der Mitarbeiterin. Er enthalte aber nicht ausschließlich personenbezogene Daten i.S.v. Art. 4 Nr. 1 DS-GVO.

Die enthaltenen rechtlichen Ausführungen stellten jedenfalls insoweit keine personenbezogenen Daten dar, als sie eine rechtliche Analyse enthalten. Bei einer rechtlichen Analyse handele es sich nicht um eine Information über die betroffene Person, sondern höchstens um eine Information darüber, wie der Verantwortliche die rechtliche Situation einschätzt (BAG, Urteil vom 16.04.2026, Az. 8 AZR 169/25).



Meine Empfehlung!

Nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO haben Arbeitnehmer grundsätzlich das Recht, von ihrem Arbeitgeber als Verantwortlichem eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden. Ist dies der Fall, können sie Auskunft über diese Daten und die in Art. 15 Abs. 1 Buchst. a bis h DS-GVO aufgelisteten Informationen verlangen.

Anspruch auf Kopie der Daten

Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DS-GVO konkretisiert dieses Auskunftsrecht. Der Arbeitgeber muss eine Kopie der personenbezogenen Daten zur Verfügung stellen, die Gegenstand der Verarbeitung sind. Dabei geht es grundsätzlich nicht um eine Kopie des Dokuments als solchem.

TIPP



Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DS-GVO begründet nach Auffassung des BAG keinen eigenständigen Dokumentenanspruch, sondern ist als Modalität des Auskunftsrechts untrennbar mit Art. 15 Abs. 1 DS-GVO verbunden. Die Kopie muss die verarbeiteten personenbezogenen Daten vollständig, originalgetreu und verständlich wiedergeben. Eine Kopie von Auszügen oder ausnahmsweise auch des gesamten Dokuments muss ausschließlich dann zur Verfügung gestellt werden, wenn dies unerlässlich ist, um die Verständlichkeit der personenbezogenen Daten zu gewährleisten.



Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah es genauso. Die Mitarbeiterin könne nicht die Kopie des gesamten Compliance-Abschlussberichts verlangen, sondern nur Informationen

Pauschale Behauptung des AGG-Hopping reichte Gericht nicht für Annahme des Rechtsmissbrauchs

Für Ihre Stellenausschreibungen gilt ein wichtiger Grundsatz: Geben Sie auf keinen Fall direkt preis, mit welchem Personenkreis Sie eine bestimmte Stelle möglichst besetzen wollen. Halten Sie Ihre Stellenanzeigen genauso wie die Absagen so neutral wie nur möglich. Andernfalls haben „Entschädigungsjäger“ leichtes Spiel, Ihnen in die Tasche zu greifen.



Der Fall:

Ein Arbeitgeber hatte eine Teilzeitstelle als „Sekretärin/Kauffrau für Bürokommunikation“ ausgeschrieben und dabei ausdrücklich die weibliche Bezeichnung verwendet. Ein Bewerber, ein lediger Mann mit Abitur und beruflicher bzw. akademischer Qualifikation, bewarb sich im Juli 2024 auf die Stelle. Die Stelle wurde jedoch Anfang 2025 mit einer Frau besetzt. Der Bewerber forderte eine Entschädigung, weil er sich diskriminiert fühlte.

Der Arbeitgeber lehnte eine Entschädigung wegen des Verdachts des Rechtsmissbrauchs ab. Besondere Bedeutung erhielt dabei ein früheres Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm und dem Bundesarbeitsgericht (BAG).

In einem nahezu gleich gelagerten Fall hatte das BAG mit Urteil vom 19.9.2024 (8 AZR 21/24) einen Entschädigungsanspruch wegen Rechtsmissbrauchs abgelehnt. Das in erster Instanz mit der Sache befasste Arbeitsgericht (ArbG) kam zu der Überzeugung, dass es sich bei dem hiesigen Bewerber um dieselbe Person wie im früheren BAG-Verfahren handele und dass auch die vorliegende Bewerbung Teil desselben „Bewerbungs-Geschäftsmodells“ sei. Auf dieser Grundlage wies das ArbG die Klage ab.

Der Bewerber legte Berufung gegen das Urteil ein.

Hier habe der Arbeitgeber lediglich pauschal vorgetragen, dass der Bewerber gar kein Interesse an der Stelle habe, sondern sämtliche Stellenanzeigen auf Fehler durchforste und sich dann bundesweit auf diese bewerbe, um eine Entschädigung zu erlangen. Es liege „eine Art Geschäftsmodell 2.0 des Klägers vor“. Dieser Vortrag sei nicht ausreichend (LAG Nürnberg, Urteil vom 30.06.2026, Az. 7 SLa 25/26).



Meine Empfehlung!

Nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kann der abgelehnte Bewerber bei einer Benachteiligung im Rahmen des Bewerbungsverfahrens eine Entschädigung geltend machen. Diese Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

ACHTUNG



Können Sie nicht nachweisen, dass der Bewerber ohne Benachteiligung auch nicht eingestellt worden wäre, kann dieser unter Umständen auch eine höhere Entschädigung verlangen!

Der Bewerber hat hier von Gesetzes wegen extrem leichtes Spiel! Es genügt nämlich zunächst, dass er Indizien vorträgt, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Dann sind Sie in vollem Umfang gefragt und müssen diese entkräften.

Leider machen sich genau das immer wieder sogenannte AGG-Hopper zunutze, die kein ernsthaftes Interesse an der jeweiligen Stelle haben, sondern nur auf ihre Ablehnung warten, damit sie eine Entschädigung geltend machen können. Im dargestellten Fall machte das Gericht deutlich, dass für die Annahme des Rechtsmissbrauchs der pauschale Vortrag dahingehend nicht ausreicht.

TIPP



Gehen Sie als Arbeitgeber gesichert von AGG-Hopping aus, sollten Sie spätestens vor Gericht ganz konkret darlegen, wann, wo, wie häufig und mit welchem Ergebnis sich der Bewerber in der Vergangenheit bereits beworben hat und ggf. wie er dabei vorgegangen ist. Nach Auffassung des BAG genügt es nicht, dass dem Bewerber in einem anderen Fall ein Rechtsmissbrauch zur Last gelegt worden ist.



Das Urteil:

Und hatte damit Erfolg! Das LAG Nürnberg entschied, dass der Bewerber Anspruch auf eine Entschädigung wegen Diskriminierung im Umfang von 1,5 Bruttomonatsgehältern habe.

Die betreffende Stellenausschreibung sei unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nur für weibliche Bewerberinnen formuliert worden. Dies stelle ein Indiz dafür dar, dass der klagende Bewerber die Stelle gerade deswegen nicht erhalten hat, weil er ein Mann ist. Dieses Indiz hätte der Arbeitgeber durch Vollbeweis entkräften müssen. Letzteres sei nicht erfolgt.

Für die Annahme von Rechtsmissbrauch liege ebenfalls kein tragfähiger Sachvortrag des Arbeitgebers vor. Zwar sei das Vorliegen von Rechtsmissbrauch von Amts wegen zu prüfen. Die Tatsache, die einen Rechtsmissbrauch begründen könnte, müsse aber der Arbeitgeber beweisen.



Fehlerhafte Anwendung von Wahlvorschriften durch Wahlvorstand macht Wahl nicht nichtig

Die Betriebsratswahlen alle 4 Jahre sind immer wieder ein kostspieliges Unterfangen für Sie als Arbeitgeber. Natürlich ist Ihnen dann auch daran gelegen, dass die Wahl jeweils ordnungsgemäß abläuft. Ein Eingriff in das laufende Verfahren ist jedoch mit Vorsicht zu genießen. Es ist nur sehr selten von Erfolg gekrönt, wie dieser Fall zeigt.



Der Fall:

Ein Arbeitgeber entwickelte und produzierte Nahrungsergänzungsmittel, die hauptsächlich im Sportbereich zum Einsatz kommen. Er beschäftigte an seinen Standorten in E. und K. insgesamt ca. 470 eigene Mitarbeiter und ca. 110 wahlberechtigte Leiharbeitnehmer, davon am Standort in K. ca. 50 eigene Beschäftigte und zehn wahlberechtigte Leiharbeitnehmer.

Die Standorte waren ca. 30 km voneinander entfernt; die Fahrt zwischen den Standorten dauerte mit dem PKW ca. 30 Minuten, mit öffentlichen Verkehrsmitteln ca. zwei Stunden. Der Arbeitgeber hatte immer zu Beginn und Ende der Schichten einen Shuttle-Service zwischen den Standorten eingerichtet.

Im Betrieb waren in erheblichem Umfang Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Auf Mitarbeiterversammlungen wurden die Erklärungen des Geschäftsführers daher immer in verschiedene Sprachen übersetzt. Auch in der innerbetrieblichen Kommunikation erfolgten immer wieder Übersetzungen durch Arbeitskollegen für Mitarbeiter, die der deutschen Sprache nicht hinreichend mächtig waren. Aushänge mit den wesentlichen Arbeitsinformationen erfolgten mehrsprachig. Der Arbeitgeber hatte „10 goldene Regeln“ ausgehängt, von denen eine lautet: „Ich spreche Deutsch mit allen Kollegen“.

Am 12.05.2026 hing der Wahlvorstand das Wahlausschreiben für die Betriebsratswahl aus. Das Schreiben war ausschließlich in deutscher Sprache verfasst. Der Aushang erfolgte an drei Stellen (Whiteboards) der Betriebsstätte E., aber nicht in K. Tatsächlich war dem Wahlausschreiben vorübergehend eine Wählerliste angehängt, die auch Namen bereits ausgeschiedener Mitarbeiter enthielt. Nachdem der Geschäftsführer darauf hingewiesen hatte, entfernte eines der Wahlvorstandsmitglieder diese Liste.

Der Arbeitgeber stellte einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Ziel, die Wahl abubrechen. Rechtsfehlerhaft sei das Wahlausschreiben nicht in der Betriebsstätte in K. ausgehängt worden. Gravierend sei auch, dass der Aushang nicht in die verschiedenen im Betrieb gesprochenen Sprachen übersetzt worden sei. Der Aushang einer falschen Wählerliste sei ebenfalls ein Verstoß gegen Wahlvorschriften und habe bewusst dazu gedient, Unklarheiten zu schaffen.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein hielt den Antrag des Arbeitgebers für unbegründet. Vorliegend lägen keine Gründe für eine Nichtigkeit der Betriebsratswahl vor.

Allein der Umstand, dass ein Wahlvorstand Wahlvorschriften fehlerhaft anwende und die Wahl trotz entsprechenden Hinweises des Arbeitgebers durchführe, begründe nicht die Annahme manipulativen oder willkürlichen Verhaltens.

Im Übrigen sei die Auslegung des Betriebswahlvorstandes, bei dem Standort K. handle es sich um einen eigenen Betrieb, nicht abwegig. Bei vorzunehmender summarischer Prüfung der einzelnen vorgeworfenen Verstöße reichten diese nicht aus, um eine Nichtigkeit und damit einen Abbruch der Wahl zu begründen (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 23.06.2026, Az. 5 TaBVGa 1 a/26).



Meine Empfehlung!

Der vorzeitige Abbruch einer Betriebsratswahl ist im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes vor dem Arbeitsgericht nur als absolute Ausnahme zulässig. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) reicht die bloße Anfechtbarkeit der Wahl wegen Fehlern nicht aus.

Ein Abbruch kommt grundsätzlich nur in Betracht, wenn die Wahl ansonsten nichtig wäre oder die Einheit, für die gewählt werden soll, offensichtlich nicht betriebsratsfähig ist. Die Nichtigkeit einer Betriebsratswahl ist nur in ganz besonderen Ausnahmefällen anzunehmen. Es muss ein sowohl offensichtlicher als auch besonders grober Verstoß gegen Wahlvorschriften vorliegen. Davon kann bei einer erst durch Beweisaufnahme zu ermittelnden Tatsachenfeststellung nicht ausgegangen werden.

Hier ist die Betriebsratswahl nichtig

In folgenden Fällen haben die Arbeitsgerichte die Nichtigkeit der Betriebsratswahl angenommen:

- Bildung eines Betriebsrats auf der Betriebsversammlung durch Zuruf (kein ordnungsgemäßes Wahlverfahren),
- Offene Terrorisierung der Belegschaft während der Wahl,
- Wahl eines Betriebsrats für einen Betrieb oder Betriebsteil, in dem bereits ein Betriebsrat gewählt ist,
- Wahl ohne Wahlvorstand.

Musiklehrer mit freier Zeiteinteilung ist kein Arbeitnehmer

Nach § 611a BGB ist Arbeitnehmer, wer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Ob dies der Fall ist, bedarf einer Gesamtbetrachtung aller Umstände. Die Frage der Weisungsgebundenheit lässt sich daher nicht immer eindeutig beantworten, insbesondere wenn Tatsachen dafür und dagegen vorliegen. Das galt auch im vorliegenden Fall eines Musiklehrers als Honorarkraft.



Der Fall:

Ein Musiklehrer war bei einer Musikschule beschäftigt, bei der sowohl angestellte Lehrkräfte als auch Honorarkräfte tätig waren. Der Musiklehrer schloss jährlich befristete Honorarverträge für das Instrument Schlagzeug ab. Dabei waren 21 Unterrichtsstunden im Monat zu je 45 Minuten vorgesehen. Zudem war der Musiklehrer in Vollzeit bei einem Orchester tätig. Die Musikschule kündigte das Vertragsverhältnis zum Ende Mai 2025.

Hierauf erhob der Musiklehrer Kündigungsschutzklage. Es liege ein Arbeitsverhältnis vor und die Kündigung sei nicht sozial gerechtfertigt. Honorarkräfte und angestellte Lehrkräfte würden in gleicher Weise eingesetzt und behandelt. Die Musikschule war der Auffassung, es habe sich um ein freies Dienstverhältnis gehandelt, sodass es auf den Kündigungsgrund nicht ankomme.



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Mannheim folgte der Auffassung der Musikschule. Nach den vertraglichen Abreden und der tatsächlichen Durchführung habe kein Arbeitsverhältnis vorgelegen. Ausschlaggebend war insbesondere, dass der Musiklehrer hinsichtlich Zeit und Ort seiner Unterrichtstätigkeit keinen maßgeblichen Weisungen der Musikschule unterlag. Er konnte die Unterrichtstermine in Abstimmung mit den Schülern so festlegen, dass sie mit seiner Vollzeittätigkeit als Orchestermusiker vereinbar waren. Zudem war keine Entgeltfortzahlung vereinbart.

Für ein Arbeitsverhältnis spräche nur die Verpflichtung zur höchstpersönlichen Leistungserbringung. In der Gesamtschau war von einem freien Dienstverhältnis auszugehen, das die Musikschule unter Einhaltung der Kündigungsfrist ohne Kündigungsgrund beenden konnte (ArbG Mannheim, Urteil vom 02.06.2026, Az.: 1 Ca 131/25).



Meine Empfehlung!

Die Abgrenzung von Arbeitnehmern und freien Mitarbeitern fällt nicht immer leicht. Dabei ist diese Entscheidung von großer praktischer Bedeutung. Eine falsche Einordnung kann für Arbeitgeber erhebliche rechtliche Folgen haben. So gelten viele Gesetze, z. B. das Kündigungsschutzgesetz oder das Entgeltfortzahlungsgesetz, nur für Arbeitnehmer.

Entscheidend ist der Grad der persönlichen Abhängigkeit. Diese beurteilt sich nach der Weisungsgebundenheit bzgl. Zeit, Ort und Dauer der Arbeitsleistung sowie der Eingliederung in die betriebliche Organisation. Je mehr Sie den Mitarbeiter in der Umsetzung seiner Aufgaben durch konkrete Vorstellungen oder gar Anweisungen einschränken, desto wahrscheinlicher besteht ein Arbeitsverhältnis. Allein die Tatsache, dass der Mitarbeiter auch für andere Unternehmen tätig ist oder werden kann, ändert daran nichts. Für die Einordnung von Musikschullehrern gelten dabei Besonderheiten. Während Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen regelmäßig als Arbeitnehmer tätig sind, kann Unterricht außerhalb des allgemeinbildenden Schulwesens sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch auf selbstständiger Basis erbracht werden. Dies gilt auch für Musikschulen. Dort besteht kein Schulzwang, der Unterricht führt regelmäßig nicht zu einem förmlichen Schulabschluss und ist häufig weniger stark reglementiert.

Es kommt auf die Abhängigkeit von der Schule an

Ob ein Musikschullehrer Arbeitnehmer ist, hängt deshalb entscheidend davon ab, wie stark er persönlich von der Musikschule abhängig ist. Für ein Arbeitsverhältnis spricht insbesondere, wenn die Musikschule

- die zeitliche Lage der Unterrichtsstunden einseitig bestimmen kann,
- verbindliche Vorgaben zu Inhalt und Gestaltung des Unterrichts macht, Art und Umfang der Nebenarbeiten festlegt oder
- die Durchführung des Unterrichts in erheblichem Umfang kontrolliert.

Für Selbstständigkeit spricht, dass die Lehrkraft ihre Tätigkeit eigenständig organisieren kann. Auch wenn die Musikschule bestimmte Unterrichtszeiten anbietet, reicht es aus, wenn die Lehrkraft selbst entscheiden kann, ob und welche Termine oder Kurse sie übernimmt. Von Bedeutung ist außerdem, ob sie Unterrichtsinhalte und konkrete Unterrichtsgestaltung ohne fachliche Weisungen der Musikschule eigenverantwortlich festlegen kann.

Dass der Unterricht in ein von der Musikschule vorgegebenes Kursangebot eingebunden ist oder einem bestimmten Lehrprogramm folgt, schließt eine selbstständige Tätigkeit für sich genommen noch nicht aus. Entscheidend bleibt vielmehr die Gesamtbetrachtung: Je größer die eigenen Gestaltungsspielräume der Lehrkraft bei der zeitlichen Organisation und der Durchführung des Unterrichts sind und je geringer die Weisungs- und Kontrollbefugnisse der Musikschule ausfallen, desto eher spricht dies gegen ein Arbeitsverhältnis.



Anteilige Prämie für Teilzeitbeschäftigte ist rechtmäßig

Als Arbeitgeber können Sie Ihren Mitarbeitern finanziell unter die Arme greifen, indem Sie zusätzliche Leistungen gewähren. Gerade bei steigenden Verbraucherpreisen ist jede Unterstützung willkommen. Allerdings kommt von Gratifikationen oder Prämien aufgrund der Sozialabgaben und Steuern bei Ihren Mitarbeitern zu wenig an. Bis zum 31.12.2024 konnten Sie die steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie (Netto = Brutto) nutzen. Diese war kein Entgelt. Daher entstand Streit, in welchem Umfang Teilzeitbeschäftigte hiervon profitieren. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun für Klarheit gesorgt.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer schloss mit seinem Arbeitgeber im September 2021 einen Vertrag über Altersteilzeit im Blockmodell. Danach lief die Arbeitsphase bis Ende Juni 2024 und die Freistellungsphase von Juli 2024 bis Ende Oktober 2026.

Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte Anwendung, der zwischen ver.di und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geschlossen worden war. Dieser regelte auch das Entgelt und Aufstockungsleistungen im Rahmen der Altersteilzeit.

Im April 2023 trat ein weiterer Tarifvertrag in Kraft, der eine Inflationsausgleichsprämie regelte. Arbeitnehmer in Teilzeit erhielten die Prämie anteilig. Der Arbeitgeber zahlte daher im Juni 2023 an den Arbeitnehmer 1.500 EUR aus. Hiermit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Er klagte auf die volle Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie. Die anteilige Zahlung stelle eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und eine Altersdiskriminierung dar.



Meine Empfehlung!

Für die Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie erforderlich war eine Beschäftigung als Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne, z. B.:

- Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit,
- kurzfristig Beschäftigte, Auszubildende und Minijobber,
- ehrenamtlich Tätige, sofern der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist,
- Vorstände und Gesellschafter-Geschäftsführer, sofern der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist,
- Arbeitnehmer in der aktiven/passiven Phase der Altersteilzeit.

Die Auflistung zeigt, dass auch Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen erfasst sind. Diese von der Inflationsausgleichsprämie auszuschließen, wäre eine unzulässige Benachteiligung gewesen. Dies verbietet § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Zulässig ist aber eine anteilige Zahlung an Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer individuellen Arbeitszeit. Das hat das BAG im vorliegenden Fall ausdrücklich bestätigt. Das gilt, obwohl diese Prämie zum Ausgleich der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt wurde (Inflationsbezug).



Das Urteil:

Das BAG sah dies anders und gab dem Arbeitgeber recht. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf die volle Inflationsausgleichsprämie. Dieser ergebe sich insbesondere nicht aus den anwendbaren Tarifverträgen.

Maßgeblich sei nicht, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum der Prämie die volle Arbeitsleistung erbringe, sondern dass seine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit halbiert worden sei. Insbesondere sei keine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern mit einem Altersteilzeitvertrag im Blockmodell und einem Altersteilzeitvertrag im Teilzeitmodell vorgesehen.

Daher liege auch keine Altersdiskriminierung oder Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten vor.

Die Tarifvertragsparteien durften die (anteilige) Zahlung der Inflationsausgleichsprämie an die vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit koppeln. Dies gelte, obwohl der Zweck dieser Prämie die Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gewesen ist (BAG, Urteil vom 17.03.2026, Az.: 9 AZR 193/25).

Andere gesetzliche Möglichkeiten nutzen

Welche Optionen gibt es aber heute, nachdem die Inflationsausgleichsprämie weggefallen ist? Eine geplante Neuaufgabe als steuerfreie „Entlastungsprämie“ (Krisenbonus) von bis zu 1.000 EUR wurde im Mai 2026 im Bundesrat gestoppt und ist endgültig vom Tisch.

Um weiterhin steuer- und abgabenfreie Gehaltsextras bieten zu können, denken Sie an diese attraktiven Alternativen:

- 50 € Sachbezüge: Monatliche Sachzuwendungen, die ohne Abzüge bei den Mitarbeitenden ankommen.
- Übernahme von Internetkosten: Eine gefragte Option, besonders im Home-Office.
- Erstattung von Fahrtkosten: Beteiligung an den Fahrtkosten zur Arbeit (z.B. Zuschuss zum Deutschlandticket).
- Zuschüsse zu den Kita-Gebühren: Eine wertvolle Unterstützung für Familien.
- Jobrad-Leasing: Fahrrad-Leasing für Mitarbeitende, ebenfalls steuer- und sozialabgabenfrei möglich.
- Ausgabe von Restaurant-Schecks: Essensgutscheine als steuerfreies Extra für Verpflegung.
- Erholungsbeihilfe: Finanzielle Unterstützung für Erholungsmaßnahmen der Mitarbeitenden und deren Familien.

„Vertretungsbefristung: Es genügt, wenn der Vertreter Aufgaben übernimmt, die der ausfallende Kollege übernehmen sollte und konnte“

FRAGE



Guten Tag Herr Prof. Boemke,

wir beschäftigten an unserer Schule von August 2023 bis Ende Juli 2026 eine Lehrerin. Der Arbeitsvertrag sah eine Teilzeitbeschäftigung zur Vertretung eines Kollegen, längstens bis zum 31.07.2026, vor. Dieser befand sich in Elternzeit.

Die Arbeitnehmerin übernahm dabei nicht dessen bisheriges Stundenkontingent, sondern war in Klassen im Berufsvorbereitungsjahr tätig. Nachdem die Befristung jetzt auslief, klagte die Mitarbeiterin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Sie behauptet, der Sachgrund „Vertretung“ sei nur vorgeschoben und liege tatsächlich nicht vor. Ihr Einsatz beruht auf dem Lehrermangel und nicht auf dem Ausfall des Kollegen. Dieser hätte gar nicht im Berufsvorbereitungsjahr tätig werden sollen. Wir haben insofern auf die Personalplanung verwiesen, die jedoch wegen der Elternzeit nicht umgesetzt werden konnte.

Wie schätzen Sie hier denn die Lage ein?

TIPP



Der Kausalzusammenhang besteht nicht nur, wenn der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigt (unmittelbare Vertretung). Der Kausalzusammenhang kann auch gegeben sein, wenn der Vertreter nicht unmittelbar die Aufgaben des vertretenen Mitarbeiters übernimmt.

Es genügt mittelbare Vertretung des ausfallenden Kollegen

Werden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Aufgaben übertragen, die der vertretene Mitarbeiter nie ausgeübt hat, besteht der erforderliche Kausalzusammenhang, wenn der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage wäre, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer im Falle seiner Anwesenheit die dem Vertreter zugewiesenen Aufgaben zu übertragen.

Letzteres wäre bei Ihnen der Fall. Sie wären als Schule dazu in der Lage gewesen, dem ausfallenden Kollegen die Tätigkeit im Berufsvorbereitungsjahr zuzuweisen.

Ist anhand der Personalplanung in Ihrer Schule ersichtlich, dass der Kollege ohne Elternzeit ebenfalls im Berufsvorbereitungsjahr hätte eingesetzt werden sollen, geht es nicht einmal um eine mittelbare Vertretung, sondern vielmehr sogar um eine unmittelbare Vertretung. Entscheidend ist nicht der Einsatz in denselben Klassen, sondern ob die Abwesenheit des Kollegen ursächlich für die befristete Einstellung war.

TIPP



Als weiteres Argument können und sollten Sie unbedingt anführen, wenn die Arbeitnehmerin genau mit der Stundenzahl beschäftigt worden ist, mit der ansonsten der ausgefallene Kollege unterrichtet hätte.

Im Ergebnis halten Sie hier aus meiner Sicht alle Trümpfe in Ihrer Hand.

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für die Schilderung Ihres interessanten Sachverhalts. Auf Ihre Frage möchte ich Ihnen wie folgt antworten:

Der Sachgrund der Vertretung setzt einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung der Vertretungskraft voraus.

ACHTUNG



Es muss sichergestellt sein, dass die Vertretungskraft gerade wegen des durch den zeitweiligen Ausfall des zu vertretenden Mitarbeiters entstandenen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden ist.

Es ist deshalb aufgrund der Umstände bei Vertragsschluss zu beurteilen, ob der Bedarf für die Beschäftigung des Vertreters auf die Abwesenheit des zeitweilig ausgefallenen Arbeitnehmers zurückzuführen ist. Für die Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs durch den Arbeitgeber ist die Art der Vertretung entscheidend. Dabei ist auch eine mittelbare Vertretung ausreichend.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Kündigung wegen mehrjähriger Freiheitsstrafe möglich

Eine Straftat, die ein Arbeitnehmer zu Ihren Lasten als Arbeitgeber begeht, rechtfertigt regelmäßig eine verhaltensbedingte Kündigung. Doch auch Straftaten und Verurteilungen ohne jeden Bezug zum Arbeitsverhältnis können Sie zum Anlass nehmen, das Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden. Gerade bei langjährigen Freiheitsstrafen ist es Ihnen nicht zuzumuten, den Arbeitsplatz freizuhalten, bis der Mitarbeiter seine Strafe verbüßt hat.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit Mai 2018 bei einem Automobilhersteller als Monteur tätig. Im Juli 2024 teilte die Strafverteidigerin des Arbeitnehmers mit, dass dieser zu einer Freiheitsstrafe von 3 Jahren und 3 Monaten verurteilt worden sei. Als „Erstverbüßer“ bestehe eine gute Chance auf eine vorzeitige Entlassung nach 2/3 der Haftstrafe. Auch käme die Verlegung in das Freigängerheim in Betracht, sodass die Aufnahme der Arbeitstätigkeit vor Ablauf von 2 Jahren möglich sein könnte. Der Arbeitgeber bat um Übersendung des Strafurteils und des Hauptverhandlungsprotokolls. Bei- des legte der Arbeitnehmer nicht vor. Er teilte den Haftantritt zum 13.01.2025 mit.

Daraufhin hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat an und kündigte schließlich aus personenbedingten Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Hiergegen klagte der Arbeitnehmer. Die Kündigung sei nicht gerechtfertigt, da wahrscheinlich sei, dass er vor Ablauf von 2 Jahren seine Beschäftigung wieder aufnehmen könne. Die haftbedingte Abwesenheit führe zu keinen erheblichen Betriebsablaufstörungen.

Der Arbeitgeber verwies darauf, dass keine konkreten Anhaltspunkte für eine baldige Vollzugslockerung vorgelegen hätten. Ob eine Strafaussetzung zur Bewährung erfolgen werde, sei vollkommen offen.

§ Das Urteil:

Der Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart hielt die personenbedingte Kündigung für rechtmäßig. Die Verurteilung zu einer Haftstrafe könne eine Kündigung rechtfertigen, wenn im Kündigungszeitpunkt noch eine Freiheitsstrafe von mehr als 2 Jahren zu verbüßen sei. Dann können dem Arbeitgeber regelmäßig ein Freihalten des Arbeitsplatzes und Überbrückungsmaßnahmen nicht zugemutet werden.

Eine anderweitige Bewertung sei angebracht, wenn ein Freigängerstatus oder eine vorzeitige Entlassung vor Ablauf von 2 Jahren zu erwarten seien. Hiervon habe der Arbeitgeber jedoch nicht ausgehen können. Selbst bei einer Entlassung nach Verbüßung von 2/3 der Freiheitsstrafe läge eine Haftzeit von 2 Jahren und 2 Monaten vor. Es sei auch nicht ersichtlich gewesen, dass der Arbeitnehmer Freigänger werden würde (ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.01.2026, Az.: 28 Ca 887/25).



Meine Empfehlung!

Hat die Straftat keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis, kommt eine personenbedingte Kündigung in Betracht. Hierbei sollten Sie die folgenden Kriterien immer im Auge behalten:

- Negative Zukunftsprognose: Ist Ihr Arbeitnehmer auch in der Zukunft ganz oder teilweise daran gehindert, seine Arbeitsleistung zu erbringen?
- Beeinträchtigung des Betriebs: Wegen des Fehlens muss es zu erheblichen Beeinträchtigungen Ihrer betrieblichen Interessen kommen (z. B. Produktionsausfälle).
- Weiterbeschäftigungsmöglichkeit: Ist es Ihnen zumutbar, den Arbeitnehmer durch organisatorische Maßnahmen an anderer Stelle weiterzubeschäftigen?
- Interessenabwägung: Überwiegt Ihr Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

Muss der Arbeitnehmer ins Gefängnis, kann er nicht arbeiten, wodurch für Sie regelmäßig betriebliche Beeinträchtigungen entstehen. Hier ist die Kündigung begründet, denn schließlich hat der Arbeitnehmer die Inhaftierung selbst verschuldet.

Es ist Ihnen nicht zuzumuten, so lange abzuwarten, bis der Arbeitnehmer wieder zur Arbeit erscheint.

ACHTUNG



Etwas anderes gilt nur, wenn die Freiheitsstrafe verhältnismäßig kurz ist (Faustformel: unter 2 Jahren). In diesem Fall sind Ihnen Überbrückungsmaßnahmen regelmäßig zumutbar.

Eine Interessenabwägung ist aber anzustellen, um Besonderheiten des Einzelfalls berücksichtigen zu können. Die Faustformel ist also nicht in Stein gemeißelt.

TIPP



Freigänger dürfen arbeiten. Als Arbeitgeber sind Sie durchaus verpflichtet, bei der Erlangung des Freigängerstatus des Arbeitnehmers mitzuwirken, wenn dies für Sie nicht risikobehaftet ist.

Um dies beurteilen zu können, müssen Sie wissen, wegen welcher Tat der Arbeitnehmer verurteilt wurde. Verwehrt der Arbeitnehmer die Einsicht, brauchen Sie nicht davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer in der Haftzeit zum Freigänger wird.

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:

Annahmeverzugslohn

Kein Anspruch auf Auskunft zu
Bewerbungen auf Stellenangebote

Leitende Angestellte

Allein die Prokura macht keinen
leitenden Angestellten

IHR FEEDBACK FÜR UNS

SIE HABEN EINE FRAGE, FEEDBACK ZUM LAYOUT ODER EINEN THEMENWUNSCH?

Liebe Leserin, lieber Leser,

um noch besser zu werden und Sie noch wirksamer in Ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen,
ist Ihr Feedback enorm wichtig für uns.

Daher interessiert uns Ihre Meinung zu dieser Ausgabe.

Schreiben Sie uns hierzu gern eine E-Mail an:

arbeitsrecht@vnr.de

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Ihr Team Personalwissen

