



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

ANNAHMEVERZUG

Arbeitgeber darf Auskunft über Vermittlungsvorschläge verlangen, nicht aber darüber, ob, wie und mit welchem Ergebnis der Arbeitnehmer sich darauf beworben hat

Seite 3

ALTERSTEILZEIT

Bei der Berechnung der sogenannten „Überlastquote“ sind auch Mitarbeiter außerhalb des Geltungsbereichs des Tarifvertrags einzubeziehen

Seite 4

KÜNDIGUNG

„Stolzmonat-Flagge“ rechtfertigt nicht immer Kündigung, insbesondere dann nicht, wenn Einsicht und keine Wiederholungsgefahr besteht

Seite 7



„Urlaubswünsche sind grundsätzlich zu berücksichtigen“

Liebe Leserin, lieber Leser,

wenn im Sommer alle gleichzeitig freihaben wollen, wird aus der Urlaubsplanung schnell ein organisatorisches Problem. Deshalb sollten Sie frühzeitig die Initiative ergreifen und Ihre Mitarbeiter bereits zu Jahresbeginn (im Januar) auffordern, ihre Urlaubswünsche mitzuteilen.

§ 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) setzt Ihnen klare Grenzen: Die Wünsche Ihrer Mitarbeiter sind grundsätzlich zu berücksichtigen. Einfach ablehnen dürfen Sie einen Urlaubsantrag also nicht.

Wer erst kurz vor der Haupturlaubszeit mit der Planung beginnt, schafft sich daher selbst unnötige Probleme.

Wann Sie einen Urlaubswunsch dennoch zurückweisen dürfen und welche Gründe dabei tatsächlich tragen, erfahren Sie anhand einer aktuellen Leserfrage auf **Seite 7** dieser Ausgabe.

Und es gibt Fälle, in denen selbst gute betriebliche Argumente nicht helfen: Dann müssen Sie den Urlaub gewähren.

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

ANNAHMEVERZUGSLOHN

- 3** Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Auskunft zu Bewerbungen auf Stellenangebote

ALTERSTEILZEITANSPRUCH IM TARIFVERTRAG

- 4** Überlastquote bei tariflicher Altersteilzeit: Alle Beschäftigten zählen mit

HINWEISGEBERSCHUTZ

- 5** Stagnierende Karriere lässt nicht auf „Repressalien“ schließen

BETRIEBSRAT

- 6** Ein-Personen-Betriebsrat dauerhaft abwesend: Betriebsrat funktionsunfähig

VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG

- 7** „Stolzmonat-Flagge“ im Dienstzimmer: Kündigung ohne Abmahnung unwirksam

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

- 8** Briefwahl: Freiumschräge müssen öffentlich geöffnet werden

LESERFRAGEN

- 9** „Urlaubsanträge können Sie nur in besonderen Fällen ablehnen“

BETRIEBSRATSANHÖRUNG

- 10** Betriebsratsanhörung zur Kündigung darf nur bei leitenden Angestellten unterbleiben

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 © Anon; S. 9 © uwimages (erweitert mit KI) – Alle AdobeStock

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

Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Auskunft zu Bewerbungen auf Stellenangebote

Wird eine von Ihnen ausgesprochene Kündigung unwirksam, kann es schnell richtig teuer werden. Vor allem wenn diese Entscheidung erst viele Monate – vielleicht sogar Jahre – später kommt. Dann nämlich müssen Sie den gesamten Lohn für die Zeit noch nachzahlen. Wirklich den gesamten Lohn? Nicht immer! Wie Sie dabei vorgehen, erfahren Sie im folgenden Beitrag.



Der Fall:

Ein Arbeitgeber betrieb einen Online-Shop für Möbel. Nachdem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt hatte, zog der Mitarbeiter vor Gericht und bekam Recht. Die Kündigung wurde für unwirksam erklärt.

Daraufhin machte der Mitarbeiter den Annahmeverzugslohn für etwas mehr als ein halbes Jahr geltend. Der Arbeitgeber wandte dagegen ein, dass der Mitarbeiter in dem betreffenden Zeitraum es böswillig unterlassen habe, anderweitigen Verdienst zu erzielen.

Er erhob Widerklage und beantragte die Auskunft darüber, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer Stellenangebote oder Vermittlungsvorschläge erhalten hat. Zudem wollte er wissen, ob und wie er sich hierauf beworben hat, welche Eigenbemühungen er entfaltete und wie die Bewerbungsverfahren verlaufen sind. Der Mitarbeiter sollte zudem seine Bewerbungsunterlagen vorlegen. Erst nach ordnungsgemäßer und vollständiger Auskunft könne der Arbeitgeber näher dazu vortragen, inwieweit der Arbeitnehmer es böswillig unterlassen hat, Zwischenverdienst zu erzielen.

Entscheidung hinsichtlich des böswilligen Unterlassens von Zwischenverdienst zu erheben (BAG, Urteil vom 26.08.2026, Az. 5 AZR 37/25).



Meine Empfehlung!

Entscheidet das Gericht in einem Kündigungsrechtsstreit, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht, muss sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das Sie ihm für die Zeit nach der Entlassung schulden, Folgendes anrechnen lassen:

- Was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
- was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
- was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe für die Zwischenzeit gezahlt wurde. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.

Während der erste und der dritte Punkt immer relativ leicht nachzuweisen sind, steht vordergründig die unterlassene Arbeit regelmäßig im Fadenkreuz gerichtlicher Auseinandersetzungen.



Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Arbeitgeber nur teilweise recht. Der Arbeitgeber habe zwar einen Auskunftsanspruch. Dieser erstreckte sich jedoch nur auf die Mitteilung der Umstände, die der Arbeitgeber vortragen muss, um im Rahmen eines Annahmeverzugsprozesses die sekundäre Darlegungslast des Arbeitnehmers auszulösen.

Daher stehe ihm ein Anspruch gegen den Arbeitnehmer auf Auskunft über etwaige Vermittlungsvorschläge der Behörden und deren Inhalt zu. Ein weitergehender Anspruch des Arbeitgebers auf Auskunft darüber, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf diese Vorschläge beworben hat, bestehe dagegen nicht.

Es sei vielmehr Aufgabe des Arbeitnehmers, anschließend vorzutragen, wie er auf die ihm von der staatlichen Arbeitsvermittlung unterbreiteten Stellenangebote reagiert und welche Bewerbungsbemühungen er insoweit mit welchem Ergebnis unternommen hat. Der Arbeitgeber benötige die begehrten Informationen jedoch nicht, um seine Einwen-

Darlegungs- und Beweislast bei unterlassener Arbeit

Als Arbeitgeber haben Sie naturgemäß keinen Einblick, was der Arbeitnehmer den ganzen Tag so treibt. Das gilt auch für die Stellenangebote, die er von dritter Seite erhält, und vor allem, ob und wie er sich auf solche bewirbt.

Dennoch liegt die Darlegungslast hier zunächst in Ihrer Hand. Sie müssen im ersten Schritt konkret vortragen, welche geeigneten und zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer im Verzugszeitraum bestanden haben.

TIPP



Möchten Sie sich dabei auf Vermittlungsvorschläge der staatlichen Arbeitsvermittlung stützen, steht Ihnen nach der Rechtsprechung des BAG ein – ggf. selbstständig einklagarer – Anspruch gegen den Arbeitnehmer auf Auskunft über etwaige Vermittlungsvorschläge der Behörden und deren Inhalt zu.



Überlastquote bei tariflicher Altersteilzeit: Alle Beschäftigten zählen mit

Lange Zeit waren Altersteilzeitmodelle weitverbreitet. Ältere Beschäftigte sollten früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden und damit Platz für die jüngere Generation schaffen. Inzwischen hat sich die Situation grundlegend gewandelt. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sind Arbeitgeber vielfach daran interessiert, ältere Beschäftigte möglichst lange im Unternehmen zu halten. Angebote zur Altersteilzeit sind daher deutlich seltener geworden. Umso größer ist das Interesse mancher Arbeitnehmer, noch bestehende tarifliche Ansprüche auf Altersteilzeit durchzusetzen.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit April 1995 bei einem Unternehmen der Lebensmittelindustrie beschäftigt. Er war Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

Der Arbeitgeber hatte mit der NGG am 15.03.2021 einen „Altersteilzeit-Haustarifvertrag“ (ATZ-HTV) abgeschlossen. Dieser sah unter bestimmten Voraussetzungen für Mitglieder der NGG einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags vor. Gleichzeitig enthielt der Tarifvertrag eine sogenannte Überlastquote. Danach war der Anspruch ausgeschlossen, wenn und solange mindestens 2,5 % der Arbeitnehmer des Betriebs, dem der anspruchstellende Arbeitnehmer angehörte, bereits von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machten.

Der Arbeitnehmer erfüllte grundsätzlich die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Altersteilzeit. Er verlangte daher den Abschluss eines Altersteilzeitvertrags für den Zeitraum vom 01.09.2023 bis zum 31.08.2029. Der Arbeitgeber lehnte dies mit der Begründung ab, die tarifvertraglich vorgesehene Überlastquote sei bereits erreicht.

Der Arbeitnehmer hielt dem entgegen, bei der Berechnung der Quote dürften ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder berücksichtigt werden. Arbeitnehmer außerhalb des persönlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags, mit denen der Arbeitgeber ebenfalls Altersteilzeitverträge abgeschlossen hatte, seien dagegen nicht einzubeziehen..

§ Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ließ den Mitarbeiter abblitzen. Dieser habe keinen Anspruch auf Abschluss des begehrten Altersteilzeitvertrags. Der Anspruch sei ausgeschlossen, weil die Überlastquote erfüllt sei.

Bei der Berechnung der Quote seien auch Arbeitnehmer außerhalb des persönlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags, die von Altersteilzeit Gebrauch gemacht haben, einzubeziehen. Dasselbe gelte für Arbeitnehmer mit Altersteilzeitverträgen, die nicht nach dem ATZ-HTV mit der NGG geschlossen wurden. Dies folge aus einer Auslegung der Regelungen (BAG, Urteil vom 25.08.2026, Az. 9 AZR 162/25).



Meine Empfehlung!

Entgegen einer weitverbreiteten Auffassung gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung. Eine Vielzahl von Tarifverträgen ermöglicht es jedoch den Arbeitnehmern, in Altersteilzeit zu gehen bzw. entsprechende Vereinbarungen abzuschließen.

Altersteilzeitvereinbarungen sind durch gleichmäßige Reduzierung der Arbeitszeit während der Vertragsdauer als Teilzeitmodell (= gleichmäßige Reduzierung der Arbeitszeit während der Vertragsdauer) und im Blockmodell (= zunächst volle Arbeitszeit in der Arbeitsphase und anschließend vollständige Freistellung in der Ruhephase) möglich.

TIPP



Oft befindet sich in den Tarifverträgen eine Regelung zu einer sogenannten Überlastquote. Diese beträgt meist 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes. Hierdurch soll abgesichert werden, dass Sie durch die Altersteilzeit weder finanziell noch organisatorisch übermäßig belastet werden. Ist die Quote erreicht oder überschritten, entfällt der tarifliche Anspruch auf den Abschluss eines entsprechenden Vertrages.

ACHTUNG



Gewähren Sie trotz der Tatsache, dass die Überlastquote erreicht ist, weiteren Mitarbeitern Altersteilzeit, handelt es sich dabei um eine freiwillige Leistung, bei der Sie regelmäßig den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten müssen.

So prüfen Sie den Anspruch auf Altersteilzeit

Folgende Punkte sollten Sie bei einem Antrag auf Altersteilzeit beachten:

- Besteht überhaupt ein Anspruch auf Altersteilzeit aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung?
- Welche Gründe berechtigen Sie nach diesen Regelungen zur Ablehnung des Antrags?
- Regelmäßig sind hier dringende betriebliche Gründe (unabhängige Arbeitnehmer) relevant.
- Sie können sich ggf. auf die Überlastquote berufen.

Stagnierende Karriere lässt nicht auf „Repressalien“ schließen

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) hat bei seiner Einführung im Jahr 2023 hohe Wellen geschlagen: Viele Unternehmen müssen seitdem die komplizierten Vorschriften zu internen oder externen Meldekanälen einhalten, Hinweise müssen verfolgt und beantwortet werden, und bei alldem darf nicht der Eindruck entstehen, dass Hinweisgeber von tagtäglichen Entscheidungen benachteiligt wurden. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat nun die Position der Arbeitgeber gestärkt.



Der Fall:

Ein Automobilhersteller hatte nach dem Dieselskandal eine interne Überwachungsabteilung eingerichtet. Deren Leiter meldete mehrfach mögliche Regel- und Rechtsverstöße im Bereich der Produktsicherheit und Chemical Compliance. Zunächst richtete er diese Meldungen an seinen Vorgesetzten im Vorstand. Zunehmend hatte der Leiter das Gefühl, vom Vorstand nicht ernst genommen und mit seiner Abteilung „kaltgestellt“ zu werden. Also richtete er seine Meldungen an ein Bundesamt.

Während dieser Zeit stagnierte die Karriere des Leiters, der über einen längeren Zeitraum nicht mehr befördert wurde. Er führte das schließlich auf seine Meldungen an interne und externe Stellen zurück und sah sich aufgrund der Meldungen benachteiligt. Hierin sah er Repressalien im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) und verklagte seinen Arbeitgeber auf Schadensersatz in Höhe mehrerer Millionen Euro.

- In Betracht kommen dafür viele arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Kündigungen, Abmahnungen, Versetzungen, negative Leistungsbeurteilungen, Nichtverlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags, Abberufungen von Geschäftsführern:
- Hierunter zählen aber auch ohnehin unzulässige Maßnahmen wie Nötigungen, Einschüchterungen, Mobbing, und Diskriminierung.

ACHTUNG



Um diesen Schutz vor Repressalien durchzusetzen, enthält das Gesetz auch eine Regelung über eine Beweislastumkehr (§ 36 Abs. 2 HinSchG).

Diese Regelung erleichtert es Hinweisgebern, Schadensersatzansprüche gegen das Unternehmen durchzusetzen, wenn sie sich Repressalien ausgesetzt sehen. Denn diese müssen nur darlegen, dass sie eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit erlitten haben. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass Maßnahmen gegen Arbeitnehmer nicht durch die Aufdeckung von Missständen stehen.



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen sah für solch eine Zahlung aber keine Grundlage und wies die Klage ab. Dabei verwies das Gericht auf § 36 HinSchG und auf die darin enthaltene Beweislastumkehr. Hätte der Leiter vorgetragen, dass eine konkrete Beförderungsentscheidung nicht zu seinen Gunsten ausgegangen war oder er zumindest eine berechnete Beförderungserwartung hatte, hätte sein Arbeitgeber wegen der Beweislastumkehr beweisen müssen, dass die ausgebliebenen Beförderungen nichts mit den Meldungen zu tun hatten.

Aber der Leiter hatte weder einen Beförderungsanspruch noch eine gleichheitswidrige Benachteiligung dargelegt und konnte seinen Schadensersatzanspruch so nicht stützen (LAG Niedersachsen, Urteil vom 29.05.2026, Az.: 17 SLa 618/25).

Diese Personen werden vom Schutz des Gesetzes umfasst

Das HinSchG verfolgt dabei den Ansatz, möglichst jede Befürchtung vor Repressalien als Vorbehalt gegen einen Hinweis auszu-schließen. Daher schützt es nicht nur die hinweisgebende Person, sondern auch

- Personen, welche die hinweisgebende Person unterstützen,
- Personen, die Gegenstand einer Meldung sind,
- sonstige Personen, die von einer Meldung betroffen werden.

Diese Unternehmen müssen sich an das Hinweisgeberschutzgesetz halten

Das Schutzsystem des HinSchG ist aber nicht nur einseitig zugunsten der Hinweisgeber ausgestaltet. Der Gesetzgeber hat bei Erlass des Gesetzes auch die Gefahr von Missbrauch der Meldekanäle gesehen. Daher sieht § 38 HinSchG einen Schadensersatzanspruch für Ihr Unternehmen vor, wenn ein Hinweisgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen offenlegt oder meldet und hieraus ein Schaden entsteht. Hinweisgeber sollen dadurch von Falschmeldungen abgehalten werden. Die Beweislastumkehr gilt hier allerdings nicht, ein solcher Schadensersatzanspruch muss also mit erheblichem Aufwand durchgesetzt werden.



Meine Empfehlung!

Das HinSchG soll Personen, die im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit Regelverstöße mitteilen, vor Benachteiligungen schützen. Zu diesem Zweck enthält es in § 36 Abs. 1 HinSchG ein allgemeines, weit gefasstes Verbot von Repressalien gegen den Hinweisgeber. Der Begriff der Repressalie reicht dabei weit:



Ein-Personen-Betriebsrat dauerhaft abwesend: Betriebsrat funktionsunfähig

Je kleiner ein Betriebsrat ist, desto stärker hängt seine Handlungsfähigkeit von den einzelnen Mitgliedern ab. Fallen sämtliche Betriebsratsmitglieder wegen Krankheit oder aus anderen Gründen für längere Zeit aus, kann sich daher die Frage stellen, ob der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben überhaupt noch wahrnehmen kann.



Der Fall:

Ein Unternehmen mit rund 318 Arbeitnehmern betrieb einen Großhandel mit Reifen, Rädern und weiteren Komponenten für Fahrzeuge aus den Bereichen Land- und Forstwirtschaft. Wegen der geringen Anzahl an Wahlbewerbern für die vergangene Betriebsratswahl bestand der Betriebsrat aus einer Person und – zum Zeitpunkt der Neuwahl – einem Ersatzmitglied.

Am 30.04.2025, 17.06.2025, 19.08.2025 und 04.09.2025 stellte der Arbeitgeber jeweils Anträge auf Zustimmung zu Einstellungen sowie zur Eingruppierung von 8 Arbeitnehmern beim Betriebsrat. Der Betriebsrat stimmte den Einstellungen jeweils zu. Der beabsichtigten Eingruppierung versagte der Betriebsrat die Zustimmung. Der Arbeitgeber verfuhr dennoch wie beantragt. Daraufhin leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht ein. Die Zustimmung sei zu Recht verweigert worden.

Das einzige Betriebsratsmitglied schied zum 28.02.2026 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Das einzige Ersatzmitglied rückte zum 01.03.2026 in den Betriebsrat nach. Dieses Ersatzmitglied war jedoch seit Längerem nach einem Herzinfarkt arbeitsunfähig erkrankt und deshalb nicht im Betrieb. Der Arbeitgeber wandte sich im Februar 2026 mehrfach an ihn, um die zukünftige Zusammenarbeit abzustimmen.

Seit dem 25.02.2026 antwortete er auf Versuche des Arbeitgebers, direkt mit ihm zu kommunizieren, jeweils durch den Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats. Dieser bat um Mitteilung, wann er den Laptop aus dem Betrieb abholen könne, damit der Betriebsrat von zu Hause aus arbeiten könne. Der Arbeitgeber lehnte dies ab. Betriebsratsarbeit könne nicht auf Dauer ausschließlich von zu Hause aus wahrgenommen werden; vielmehr müsse das Betriebsratsmitglied grundsätzlich auch im Betrieb präsent sein.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hielt den Betriebsrat für nicht funktionsfähig, weshalb der ursprüngliche Antrag unzulässig sei. Es bestehe zwar ein Betriebsrat, dieser sei allerdings zeitweilig verhindert und damit funktionsunfähig. Der Betriebsrat könne nicht alle erforderlichen Funktionen ausüben.

Wegen seiner dauerhaften Abwesenheit vom Betrieb sei es dem Betriebsratsmitglied insbesondere nicht möglich, Sprechstunden für Arbeitnehmer abzuhalten, vertrauliche Beratungsgespräche im Betrieb anzubieten oder Betriebsbegehungen durchzuführen. Auch die fehlende Kommunikation mit dem Arbeitgeber führe zur Unmöglichkeit, Betriebsratstätigkeiten ordnungsgemäß auszuüben. Allein die Kommunikation über einen Prozessbevollmächtigten ersetze dies nicht. Voraussetzung für eine sachbezogene und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sei es, dass ein unmittelbarer persönlicher Austausch zwischen ihnen möglich bleibe (LAG Niedersachsen, Beschluss vom 21.05.2026, Az. 3 TaBV 118/25).



Meine Empfehlung!

Wenn ein Betriebsrat funktionsunfähig (oder handlungsunfähig) wird – etwa weil alle Mitglieder und Ersatzmitglieder dauerhaft ausfallen oder das einzige Mitglied eines einköpfigen Betriebsrats langfristig erkrankt –, hat dies weitreichende rechtliche Folgen für den Betrieb und die Mitbestimmung.

Eine Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds zur Ausübung seines Amtes nach § 25 Abs. 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) liegt vor, wenn das Betriebsratsmitglied aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht in der Lage ist, sein Amt auszuüben. Die Arbeitsunfähigkeit eines Betriebsratsmitglieds stellt danach nicht notwendigerweise eine Verhinderung dar.

Denkbar sind auch Situationen, in denen die Erkrankung den Arbeitnehmer zwar außerstande setzt, seine Arbeitspflichten zu erfüllen, nicht aber sein Betriebsratsamt wahrzunehmen.

ACHTUNG



Anders ist dies bei einem nach § 38 Abs. 1 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglied. Eine in diesem Fall vom Arzt attestierte Arbeitsunfähigkeit hat zur Folge, dass das Betriebsratsmitglied stets verhindert ist, da es ihm krankheitsbedingt unmöglich ist, seine Amtspflichten auszuüben.

Als Arbeitgeber können Sie bei einem funktionsunfähigen Betriebsrat Maßnahmen in der personellen, sozialen und wirtschaftlichen Mitbestimmung (z. B. Überstunden, Versetzungen) zumindest vorübergehend einseitig anordnen.

„Stolzmonat-Flagge“ im Dienstzimmer: Kündigung ohne Abmahnung unwirksam

Politische Überzeugungen machen auch vor dem Arbeitsleben nicht halt. Solange sie reine Privatsache bleiben und sich nicht auf das Arbeitsverhältnis auswirken, kommen arbeitsrechtliche Sanktionen regelmäßig nicht in Betracht. Anders kann es sein, wenn Beschäftigte politische oder extremistische Symbolik in den Betrieb tragen und dadurch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzen. Auch dann ist eine Kündigung jedoch nicht ohne Weiteres gerechtfertigt. Insbesondere bei steuerbarem Verhalten ist regelmäßig zu prüfen, ob zunächst eine Abmahnung ausgereicht hätte. Das musste im vorliegenden Fall auch der Arbeitgeber erfahren.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit September 2024 im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge als Sachbearbeiter tätig. Im Juni 2025 bemerkten Kollegen, dass er eine sogenannte „Stolzmonat-Flagge“ in seinem Dienstzimmer aufgehängt hatte. Hierbei handelt es sich um eine in den deutschen Nationalfarben gehaltene Flagge, deren Gestaltung an eine Regenbogenflagge angelehnt ist. Diese Flagge wurde seit ca. 2023 im Rahmen einer Kampagne verwendet, die sich explizit gegen die LSBTIQ-Community richtet. In dem Dienstzimmer führte der Arbeitnehmer auch Asylanhörungen durch.

Er wurde von mehreren Kollegen auf die Flagge angesprochen und schließlich einige Wochen später von seiner Vorgesetzten dazu aufgefordert, diese zu entfernen. Dem kam der Mitarbeiter widerspruchslos nach. Er wollte sich im Nachgang für ein Seminar zur Antidiskriminierung anmelden. Dies gewährte der Arbeitgeber nicht und kündigte schließlich aus verhaltensbedingten Gründen zum 30.09.2025.

Der Arbeitnehmer klagte. Er habe kein politisches Motiv verfolgt. Ihm sei die rechtsextremistische Tragweite der Symbolik nicht bekannt gewesen. Er bekenne sich vorbehaltlos zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung.

nehmers keine Wiederholungsgefahr vor. Eine Abmahnung wäre daher vorrangig und ausreichend gewesen. Das zögerliche Verhalten des Arbeitgebers spreche auch nicht dafür, dass das Vertrauensverhältnis unwiederbringlich zerstört sei (ArbG Gießen, Urteil vom 22.04.2026, Az.: 6 Ca 220/25).



Meine Empfehlung!

Als Arbeitgeber müssen Sie rechtsradikale Äußerungen oder Symbole im Betrieb nicht hinnehmen. Eine sofortige Kündigung ist jedoch nicht stets gerechtfertigt. Entscheidend sind insbesondere Schwere, Umstände und Außenwirkung des Verhaltens, wobei von Bedeutung sein kann, ob die Äußerung öffentlich erfolgte.

Öffentliche Vergleiche betrieblicher Vorgänge mit dem nationalsozialistischen Terrorsystem können eine grobe Beleidigung und damit einen Kündigungsgrund darstellen. Die bloße Mitgliedschaft in rechtsextremen Parteien oder Vereinigungen bleibt dagegen grundsätzlich Privatsache, solange hierdurch keine konkreten betrieblichen Beeinträchtigungen oder Reputationsschäden entstehen.

Diese Kriterien sollten Sie berücksichtigen

Ob Sie bei einem Fehlverhalten Ihres Mitarbeiters sofort zu einer Kündigung berechtigt sind oder zunächst abmahnen sollten, hängt von den Umständen des konkreten Falls ab.

Sie sollten besonders folgende Punkte beachten:

- Schwere der Pflichtverletzung (ist etwa ein Straftatbestand verwirklicht oder ist eine Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt?)
- Liegt ein Wiederholungsfall vor?
- Ist der Betriebsablauf durch die Pflichtverletzung gestört?
- Maß des wirtschaftlichen Schadens: „Müll“ oder geringwertigste Sache
- Verhalten nach der Pflichtverletzung (z. B. Geständnis, Entschuldigung)
- Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen bisheriger beanstandungsfreier Verlauf.
- Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zum Arbeitnehmer

Im vorliegenden Fall sprach gegen eine endgültige Zerstörung des Vertrauensverhältnisses, dass der Arbeitgeber selbst mehrere Wochen nicht reagiert hatte.



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Gießen hielt die verhaltensbedingte Kündigung nicht für gerechtfertigt.

Zwar habe der Arbeitnehmer durch das Aufhängen der Stolzmonat-Flagge erheblich gegen seine Rücksichtnahmepflichten im Arbeitsverhältnis verstoßen. Als Mitarbeiter im öffentlichen Dienst unterfalle er dem Neutralitätsgebot und dürfe keinesfalls den Eindruck erwecken, gegenüber den Bürgern voreingenommen zu handeln. Die genutzte Flagge stelle ein Identifikationssymbol rechter/rechtsextremer Gruppierungen dar.

Es sei nicht nachvollziehbar, dass der Arbeitnehmer von diesem Hintergrund keinerlei Kenntnis gehabt hätte. Allerdings liege nach dem einsichtigen Verhalten des Arbeit-



Briefwahl: Freiumschräge müssen öffentlich geöffnert werden

Bei Wahlen im Betrieb – etwa zum Betriebsrat, zur Schwerbehindertenvertretung oder zur Jugend- und Auszubildendenvertretung – müssen die Wahlvorstände zahlreiche formelle Vorgaben beachten. Arbeitgeber sind dabei zwar grundsätzlich nur Beobachter. Eine ordnungsgemäße Wahl liegt aber auch in ihrem Interesse. Denn wird eine Wahl erfolgreich angefochten und muss sie wiederholt werden, verursacht dies zusätzlichen Aufwand und Kosten. Fallen Ihnen Wahlfehler auf, sollten Sie deshalb frühzeitig auf deren Beseitigung hinwirken.



Der Fall:

Bei einem Arbeitgeber stand die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie ihrer stellvertretenden Mitglieder an.

Der Wahlvorstand setzte den Wahltag auf den 14.10.2022 fest und ordnete die schriftliche Stimmabgabe an. Nach dem Wahlausschreiben sollte die öffentliche Stimmauszählung am 14.10.2022 ab 9:00 Uhr in einem zuvor bestimmten Raum stattfinden. An diesem Tag wurden die Freiumschräge geöffnet, die Wahlunterlagen geprüft und die Stimmabgabe vermerkt. Anschließend öffnete der Wahlvorstand die Wahlurne, zählte die Stimmen aus und stellte das Wahlergebnis fest.

Mehrere Wahlberechtigte fochten die Wahl an. Sie machten geltend, die Freiumschräge seien nicht in öffentlicher Sitzung geöffnet worden. Damit sei der Grundsatz der Öffentlichkeit verletzt worden. Zudem habe das Wahlausschreiben nicht angegeben, wann die Freiumschräge geöffnet würden.

Die Schwerbehindertenvertretung und der Arbeitgeber hielten dagegen die Wahl für rechtmäßig. Alle erforderlichen Handlungen seien in der öffentlichen Sitzung durchgeführt worden.

§ Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) konnte noch nicht abschließend entscheiden, ob die Wahl wirksam angefochten worden war. Die Anfechtung sei zwar fristgemäß erfolgt. Es stehe jedoch nicht fest, ob tatsächlich ein Anfechtungsgrund vorliege. Der Wahlvorstand habe im Wahlausschreiben explizit nur Zeit und Ort der Stimmauszählung mitgeteilt.

Damit sei jedoch der Grundsatz der Öffentlichkeit nicht verletzt, wenn in dieser mitgeteilten Sitzung auch die Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen erfolgt sei.

Das Landesarbeitsgericht müsse jedoch im nunmehr fortzuführenden Verfahren noch ermitteln und feststellen, ob tatsächlich die Öffnung der Freiumschräge erst nach 9:00 Uhr am 14.10.2022 und damit in der öffentlichen Sitzung erfolgt sei (BAG, Beschluss vom 15.04.2026, Az.: 7 ABR 32/24).



Meine Empfehlung!

Bei allen Wahlen im Betrieb sind die allgemeinen Wahlgrundsätze einzuhalten. So bestimmt § 14 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), dass eine geheime und unmittelbare Wahl durchzuführen ist. Das gilt nach § 177 Abs. 6 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

Daneben ist der Grundsatz der Öffentlichkeit der Wahl zu beachten. Er dient der demokratischen Willensbildung und gewährleistet die Ordnungsmäßigkeit und Nachvollziehbarkeit des Wahlverfahrens. Zugleich stärkt er das Vertrauen der Wahlberechtigten in einen korrekten Ablauf.

Die Öffentlichkeit ist im gesamten Verfahren einzuhalten und umfasst das Wahlvorschlagsverfahren, die Wahlhandlung und die Ermittlung des Wahlergebnisses. Eine Grenze bildet selbstverständlich das Wahlgeheimnis. Wahlvorgänge, die einer öffentlichen Kontrolle zugänglich sein müssen, dürfen nicht „hinter verschlossenen Türen“ stattfinden. Deshalb sind Ort, Tag und Uhrzeit dieser Vorgänge rechtzeitig vorher bekannt zu geben.

- Bei der Briefwahl sind insbesondere folgende Schritte öffentlich durchzuführen:
- Der Wahlvorstand öffnet die eingegangenen Freiumschräge und entnimmt ihnen die Wahlumschräge sowie die Erklärungen über die persönliche Stimmabgabe.
- Ist die Stimmabgabe ordnungsgemäß, wird sie in der Liste der Wahlberechtigten vermerkt und der Wahlumschlag ungeöffnet in die Wahlurne gelegt.
- Anschließend wird die Wahlurne geöffnet und die Stimmen werden öffentlich ausgezählt. Rückschlüsse auf das Wahlverhalten einzelner Personen dürfen dabei nicht möglich sein.

Wer darf die Wahl anfechten?

Eine Wahl, bei der gegen die Wahlgrundsätze verstoßen wurde, ist anfechtbar. Doch wer darf überhaupt die Wahl anfechten?

- Sie als Arbeitgeber,
- drei wahlberechtigte Arbeitnehmer, nicht aber ein einzelner Arbeitnehmer,
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft,
- **nicht:** der Wahlvorstand, der Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung (aber als Arbeitnehmer möglich).

Zu beachten ist: Die Anfechtung muss binnen 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

„Urlaubsanträge können Sie nur in besonderen Fällen ablehnen“

FRAGE



Sehr geehrter Herr Prof. Boemke, einer unserer Mitarbeiter ist inzwischen seit ca. 3 Monaten krankgeschrieben und nicht zur Arbeit erschienen. Nunmehr teilte er uns mit, dass er im Oktober 2026 wieder zurückkommen wird, und beantragte gleich erstmal Urlaub für 2 Wochen.

Müssen wir diesen genehmigen oder können wir diesen Antrag ggf. aufgrund des langen vorhergehenden Ausfalls auch einfach ablehnen?

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für Ihre Anfrage, die ich Ihnen hiermit gerne beantworten möchte.

Wann Sie einen Urlaubsantrag genehmigen müssen und unter welchen Voraussetzungen Sie diesen ablehnen können, ergibt sich aus § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Danach sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Ausnahme: Ihrer Berücksichtigung stehen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegen.

ACHTUNG



Letzteres müssten Sie als Arbeitgeber spätestens in einem möglichen Prozess darlegen und ggf. beweisen.

Aber: Der Urlaub ist immer zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt. Darunter sind etwa Kuren oder ähnliche Heilverfahren zu verstehen. Als Rehabilitation kommen z. B. Reha-Aufenthalte nach einer schwerwiegenden Operation in Betracht. In diesen Fällen können Sie den Urlaub auch nicht mit dringenden betrieblichen Belangen ablehnen.

Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer noch über Urlaubsansprüche verfügt. Hat er den Urlaub bereits erhalten oder endet die Rehabilitation nach Ablauf des Übertragungszeitraums, kann der Arbeitnehmer keinen Urlaub aus der Zeit vor der Rehabilitation verlangen.

Für den von Ihnen geschilderten Fall, dass der Mitarbeiter über längere Zeit krankgeschrieben gewesen ist, gilt grundsätzlich keine Besonderheit. Sie können – wenn keine medizinische Vorsorge oder Rehabilitation vorausgegangen ist – den Antrag mit den gleichen betrieblichen Gründen ablehnen, wie bei jedem anderen Arbeitnehmer. Als Arbeitgeber dürfen Sie z. B. folgende Einwände vorbringen, um Urlaubswünsche abzulehnen:

Ihr 1. Einwand: Betriebliche Belange

Ein allgemeiner Hinweis auf entgegenstehende betriebliche Interessen genügt nicht. Vielmehr müssen Sie hierfür konkrete betriebliche Belange anführen können. Dies wären etwa:

- termingerechte Auftragserfüllung ist notwendig,
- personelle Engpässe in Saison- und Kampagnebetrieben,
- Jahresabschlussarbeiten stehen an,
- krankheitsbedingte Personalausfälle müssen kompensiert werden,
- rechtswirksame Einführung von Betriebsferien steht dem Urlaubswunsch entgegen (Urlaub schon aufgebraucht).

ACHTUNG



Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Prüfen Sie also immer, ob Sie aus sachlichen Gründen den konkreten Mitarbeiter während der gewünschten Urlaubszeit dringend benötigen.

Ihr 2. Einwand: sozial vorrangige Mitarbeiter

Stellen Sie fest, dass sich die Urlaubswünsche zweier oder mehrerer Mitarbeiter überschneiden, von denen aber einer im Betrieb bleiben muss, müssen Sie die Urlaubswünsche nach sozialen Kriterien abwägen. Solche Kriterien sind vor allem

- Schulferien der schulpflichtigen Kinder,
- die Tatsache, dass der Arbeitnehmer verheiratet ist und sich deswegen bei der Urlaubsplanung mit seinem Ehepartner abstimmen muss,
- akute Erholungsbedürftigkeit, etwa wegen häufiger Überstunden,
- Dauer der Betriebszugehörigkeit und nicht zuletzt die Frage,
- wie oft Ihrem Mitarbeiter schon zur beliebtesten Ferienzeit Urlaub gewährt wurde.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Betriebsratsanhörung zur Kündigung darf nur bei leitenden Angestellten unterbleiben

Der Betriebsrat redet bei personellen Einzelmaßnahmen, insbesondere Einstellungen und Versetzungen, mit. Zudem ist er vor jeder Kündigung anzuhören. Anders ist dies nur bei leitenden Angestellten. Doch nicht jede Führungskraft ist automatisch leitender Angestellter. Entscheidend sind nicht Stellenbezeichnung oder Hierarchieebene, sondern die tatsächlich übertragenen Befugnisse und der unternehmerische Entscheidungsspielraum.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit August 2010 zunächst als Leiter der Rechtsabteilung beschäftigt. Seit Januar 2021 war sein Aufgabenbereich erweitert worden. Er befasste sich für verschiedene Konzernunternehmen insbesondere mit dem Management rechtlicher Risiken, Unternehmenstransaktionen sowie der Erstellung und Begleitung von Verträgen. Er gehörte der Führungsebene unmittelbar unterhalb des Vorstands an und verfügte über Gesamtprokura. Im Dezember 2025 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zum 30.06.2026 und stellte den Arbeitnehmer bis dahin unwiderruflich von der Arbeitsleistung frei. Den Betriebsrat hörte er zuvor nicht an. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage. Er bestritt das Vorliegen eines Kündigungsgrundes und rügte insbesondere die unterbliebene Betriebsratsanhörung. Der Arbeitgeber berief sich darauf, dass die Bereiche Recht und Compliance zusammengelegt worden und der bisherige Arbeitsplatz dadurch entfallen sei..

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Essen hielt die Kündigung für unwirksam. Bereits die erforderliche Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG sei unterblieben. Der Arbeitnehmer sei kein leitender Angestellter im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen. Zwar habe er einer hohen Führungsebene angehört und Gesamtprokura besessen. Beides reiche jedoch für sich genommen nicht aus. Auch ein Prokurist müsse tatsächlich unternehmerische Führungsaufgaben mit entsprechendem Entscheidungsspielraum wahrnehmen. Der Arbeitnehmer verfügte insbesondere nicht über eine selbstständige Befugnis zur Einstellung oder Entlassung von Mitarbeitern. Seine Tätigkeit war vielmehr weitgehend beratend und vorbereitend. Die maßgeblichen unternehmerischen Entscheidungen traf er nicht selbst. Auch seine Stellung in der Rechtsabteilung verlieh ihm nach Auffassung des Gerichts keine für § 5 Abs. 3 BetrVG ausreichenden unternehmerischen Einflussmöglichkeiten. Damit hätte der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung angehört werden müssen. Die Kündigung war bereits aus diesem Grund unwirksam (ArbG Essen, Urteil vom 15.04.2026, Az.: 3 Ca 2984/25).



Meine Empfehlung!

Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist leitender Angestellter, wer selbstständig zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern befugt ist. Diese Personalbefugnis kennzeichnet die unternehmerische Leitungsfunktion besonders deutlich.

Sie kann sich auf das gesamte Unternehmen, einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung beziehen. Entscheidend ist, dass der Angestellte die Personalentscheidungen tatsächlich eigenverantwortlich treffen darf.

ACHTUNG



Auf den Titel der Position kommt es dagegen nicht an. Über die tatsächlichen Aufgaben ist damit noch nichts gesagt. In Zweifelsfällen sieht § 5 Abs. 4 BetrVG ergänzende Auslegungskriterien vor:

- War der Arbeitnehmer aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden, ist er als solcher anzusehen.
- Gehören der betreffenden Leistungsebene überwiegend leitende Angestellte an, ist der Arbeitnehmer auch leitender Angestellter.
- Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt des Arbeitnehmers ist für leitende Angestellte im Unternehmen üblich.
- Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt liegt über dem Dreifachen der Bezugsgröße nach § 18 Sozialgesetzbuch IV (2025: $3 \times 47.460 \text{ €} = 142.380 \text{ €}$)

Folgen der Einordnung als leitender Angestellter

- Ein leitender Angestellter wählt den Betriebsrat nicht mit und kann auch nicht in den Betriebsrat gewählt werden.
- Leitende Angestellte zählen bei der Bestimmung der Betriebsratsgröße nicht mit.
- Bei Kündigungen muss keine Betriebsratsanhörung erfolgen.
- Betriebsvereinbarungen gelten nicht unmittelbar für leitende Angestellte. Dies muss ausdrücklich geregelt sein.
- Generell werden leitende Angestellte von den Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten des Betriebsrats nicht erfasst.

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:

Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Gefestigte neue Stelle beendet Zeitraum
für Schadensersatzanspruch

Außerordentliche Kündigung

Aggressive Bedrohung gegenüber Kollegen
kann fristlose Kündigung rechtfertigen





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!

