ARBEITSRECHT KOMPAKT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen



Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

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

www.personalwissen.de/login

ARBEITNEHMER-HAFTUNG

Leitender Angestellter überweist 50 Mio. Euro an Betrüger, ohne sich abzusichern: Der Arbeitgeber darf von ihm alles zurückverlangen, weil er für ihn eine D&O-Versicherung abgeschlossen hat Seite 3

ENTGELT-TRANSPARENZ

Managerin bekommt 210.000 EUR für 4 Jahre nachgezahlt, weil ihre männliche Vergleichsgruppe mehr verdient hat – Anspruch auf das Top-Verdiener-Gehalt hat sie dagegen nicht Seite 4

AUFHEBUNGS-VERTRAG

Typischer Fall von „Pech gehabt“: Landgericht zieht vereinbarte Abfindung in Höhe von 250.000 EUR wieder ein – Arbeitsgericht bestätigt dennoch den Aufhebungsvertrag Seite 5



„So schützen Sie sich vor unnötiger Konkurrenz“

Liebe Leserin, lieber Leser,

trotz der inzwischen lang anhaltenden Wirtschaftskrise haben immer mehr Unternehmen in Deutschland Probleme, geeignete und dringend erforderliche Fachkräfte zu finden.

Das sorgt auch dafür, dass Sie als Arbeitgeber in gut laufenden Branchen öfter Abwerbeversuchen von Konkurrenzunternehmen ausgesetzt sind. Nicht wenige Unternehmen beauftragen sog. Headhunter damit, passende Mitarbeiter für ihr Unternehmen zu akquirieren.

Zu finden sind solche freilich meist in bestehenden Arbeitsverhältnissen. Je nach Position des Mitarbeiters sollten Sie deshalb bei Ihrer Vertragsgestaltung auch an ein mögliches nachvertragliches Wettbewerbsverbot denken.

Wollen Sie sich diesbezüglich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht festlegen, können Sie auch erst einmal nur einen Vorvertrag abschließen, wie ich Ihnen auf Seite 9 dieser Ausgabe von „Arbeitsrecht kompakt“ zeige.

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

ARBEITNEHMERHAFTUNG

3 Leitender Angestellter überweist 50 Mio. EUR an Betrüger: Der Arbeitgeber darf von ihm alles zurückverlangen

ENTGELTTRANSPARENZ

4 Managerin bekommt 210.000 EUR für 4 Jahre nachgezahlt, aber nicht das Top-Verdiener-Gehalt

AUFHEBUNGSVERTRAG

5 Abfindung von 250.000 EUR macht Vertrag nicht unwirksam

SCHWERBEHINDERUNG

6 Abgelehnter Bewerber erhält 11.250 EUR Entschädigung

WARTEZEITKÜNDIGUNG

7 Betriebsratsanhörung auch bei Kündigung in der Wartezeit

URLAUBSABGELTUNG

8 Urlaub verfällt nicht ohne Ihren Hinweis auf den Resturlaub

LESERFRAGE

9 „Wettbewerbsverbot: Wenn Sie sich nicht sicher sind, hilft eventuell ein Vorvertrag“

PROZESSBESCHÄFTIGUNG

10 Prozessbeschäftigung kann Ihr finanzielles Risiko begrenzen

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.vnrag.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 PartGmbB, 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.

Bildnachweis: Titelseite © Andrey Popov – AdobeStock

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

Leitender Angestellter überweist 50 Mio. EUR an Betrüger: Der Arbeitgeber darf von ihm alles zurückverlangen

Die Haftung von Arbeitnehmern für Schäden im laufenden Arbeitsverhältnis wurde von der Rechtsprechung stark eingeschränkt. Das liegt zum einen daran, dass es in einem Dauerschuldverhältnis menschlich ist, dass auch Fehler vorkommen, die mitunter auch finanzielle Auswirkungen haben können. Zum anderen soll der betroffene Mitarbeiter davor bewahrt werden, wegen eines Fehlers seine komplette Existenz zu verlieren. Im nachfolgenden Fall kam eine Beschränkung der Haftung dagegen aus Sicht des Gerichts nicht in Betracht.

Der Fall:

Ein leitender Angestellter war als sogenannter Head of Global Treasury für die strategische und operative Verwaltung der finanziellen Ressourcen seines Arbeitgebers verantwortlich.

Der Arbeitgeber hatte für diesen bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Directors-and-Officers-Versicherung (D&O-Versicherung) mit einer Deckungssumme von bis zu 150 Mio. US-Dollar abgeschlossenen.

Bei einer D&O-Versicherung handelt es sich um eine Manager-Haftpflichtversicherung, die Führungskräfte vor den finanziellen Folgen persönlicher Haftungsansprüche bei beruflichen Fehlentscheidungen schützen soll.

Im Rahmen seiner Tätigkeit wurde dem Mitarbeiter von Betrügern vorgespiegelt, sein Vorgesetzter plane die Gründung einer neuen Gesellschaft in Asien, deren Finanzvorstand er werden solle.

Nachdem die erste Kontaktaufnahme der Betrüger mit dem Mitarbeiter über die im dienstlichen Telefonverzeichnis angegebene Rufnummer seines Vorgesetzten erfolgt war (sog. Caller Id Spoofing), erhielt er Zahlungsanweisungen über einen Messenger-Dienst an seine private Mobilfunknummer. Daraufhin veranlasste der Angestellte innerhalb von 25 Tagen knapp 60 Überweisungen mit einem Gesamtvolumen von mehr als 50 Mio. EUR. Eine persönliche Rückversicherung bei seinem Vorgesetzten nahm er zu keinem Zeitpunkt vor.

Nachdem die Vorgänge bekannt geworden waren, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos und machte gegenüber dem Angestellten Schadensersatzansprüche in Höhe der veranlassten Überweisungen geltend.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln gab dem Arbeitgeber recht. Die fristlose Kündigung sei aufgrund des grob fahrlässigen Verhaltens des Mitarbeiters wirksam. Der Arbeitgeber habe gegenüber dem Mitarbeiter zudem Anspruch auf Schadensersatz in voller Höhe.

Eine Haftungserleichterung zugunsten des Mitarbeiters nach den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung sei abzulehnen. Eine vom Arbeitgeber finanzierte D&O-Versicherung schützt den Angestellten ähnlich wie eine gesetzliche Haftpflichtversicherung. Deshalb bestünde kein Anlass, aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes von einer vollen Haftung des Angestellten abzuweichen (LAG Köln, Urteil vom 31.07.2026, Az. 8 SLa 603/25).

Meine Empfehlung!

Nach ständiger BAG-Rechtsprechung haften Arbeitnehmer grundsätzlich nicht automatisch in voller Höhe für Schäden, die ihnen bei der Arbeit unterlaufen. Die Haftung eines Arbeitnehmers hängt zunächst von der Schwere des Verschuldensvorwurfs ab.

Die 3 Stufen der Arbeitnehmerhaftung

Nach den in der Rechtsprechung entwickelten Quoten haften Ihre Mitarbeiter wie folgt:

- Hat Ihr Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt, ist regelmäßig er allein für den verursachten Schaden verantwortlich.
- Ist ihm dagegen nur „normale“ Fahrlässigkeit vorzuwerfen, müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber für den Schaden anteilig aufkommen.
- Soweit Ihren Arbeitnehmer daran lediglich leichteste Fahrlässigkeit trifft, müssen Sie allein für den Schaden aufkommen

ACHTUNG

Bei grober Fahrlässigkeit wird im Einzelfall eine Haftungserleichterung gewährt, um den betroffenen Mitarbeiter nicht in seiner finanziellen Existenz zu zerstören. Das Gericht wägt hierbei alle Umstände ab, wie z.B.

- Schadenshöhe,
- Einkommenshöhe des Arbeitnehmers,
- aber auch die Frage, ob der Schaden durch eine Versicherung abgedeckt ist.

Im dargestellten Urteil war genau das der Grund dafür, dass bei dem leitenden Angestellten eben keine Haftungsreduzierung stattfand. Er war mit Blick auf solche Schadensereignisse umfassend von seinem Arbeitgeber abgesichert worden.

Managerin bekommt 210.000 EUR für 4 Jahre nachgezahlt, aber nicht das Top-Verdiener-Gehalt

Mit dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit auch den gleichen Lohn erhalten. Auch wenn eine ungleiche Bezahlung im ersten Moment ein Indiz für eine Benachteiligung darstellt, können Sie als Arbeitgeber diesen Punkt auch mit guten Gründen aus dem Weg räumen.

Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war als Managerin bei einem großen Automobilkonzern beschäftigt. Nunmehr begehrte sie mit Blick auf mehrere Entgeltbestandteile rückwirkend die finanzielle Gleichstellung mit einer bestimmten männlichen Vergleichsperson, dem Top-Verdiener.

Nur hilfsweise forderte sie die Differenz zum sogenannten Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe auf derselben betrieblichen Hierarchieebene. Die Hierarchieebene war im sogenannten Entgelttransparenz-Dashboard im Intranet des Arbeitgebers ausgewiesen.

Das Einkommen des von der Mitarbeiterin herangezogenen Top-Verdieners lag im Zeitraum 2018 bis 2022 deutlich über dem Medianentgelt dieser männlichen Vergleichsgruppe.

Der Arbeitgeber wies die Forderung der Mitarbeiterin zurück, weil der zum Vergleich herangezogene Kollege nicht die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie die Mitarbeiterin verrichtet habe. Darüber hinaus habe er über eine deutlich höhere Zeit der Tätigkeit auf der betreffenden Hierarchieebene verfügt. Zudem beruhe die unterschiedliche Entgelthöhe auf Leistungsmängeln der Mitarbeiterin.

Letztlich seien die Gehaltsdaten des Kollegen unrechtmäßig den Gehaltslisten entnommen worden, welche der Arbeitgeber dem Betriebsrat für dessen Amtsausübung zur Verfügung gestellt habe. Sie seien deshalb im vorliegenden Rechtsstreit unverwertbar.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg gab dem Arbeitgeber mit Blick auf den Top-Verdiener recht. Die Mitarbeiterin hat keinen Anspruch auf das Entgelt des namentlich benannten Kollegen. Selbst wenn man die Verwertbarkeit der Gehaltsdaten, die Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung und die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten unterstellt, sei es dem Arbeitgeber jedenfalls gelungen, diese Vermutung zu widerlegen.

Die Gesamtsituation bei der Vergütung innerhalb der männlichen Vergleichsgruppe sowie die erheblich höhere Tätigkeitszeit des Kollegen auf der betreffenden Hierarchieebene sprechen in der Gesamtschau dafür, dass die Lohndifferenz hier nicht auf Gründen des Geschlechts basiere.

Die Mitarbeiterin hat jedoch einen Anspruch auf die Differenz zwischen der von ihr bezogenen Vergütung und dem Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe auf derselben Hierarchieebene.

Dem Arbeitgeber ist es nicht gelungen, die insoweit bestehende Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung der Mitarbeiterin zu widerlegen (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 18.08.2026, Az. 2 Sa 14/24).

Meine Empfehlung!

Männer und Frauen haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt.

Klagt eine Arbeitnehmerin auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das eines männlichen Kollegen, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, regelmäßig die Vermutung, dass diese Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist.

Als **gleiche Arbeit** wird dabei angesehen, wenn an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander am selben Arbeitsplatz identische oder gleichartige Tätigkeiten ausgeübt werden.

Eine **gleichwertige Arbeit** von Männern und Frauen liegt vor, wenn sie sich durch ihre Tätigkeit als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Dabei sind vordergründig zu berücksichtigen:

- die Art der Arbeit,
- die Ausbildungsanforderungen und
- die Arbeitsbedingungen.

ACHTUNG

Das wichtigste Element, das mit dem EntgTranspG verbunden und nicht schon von den allgemeinen Regelungen, z.B. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), erfasst wird, ist der Auskunftsanspruch.

Mit diesem Auskunftsanspruch können einzelne Arbeitnehmer/innen in Erfahrung bringen, wie hoch die Bezahlung von Arbeitnehmern des jeweils anderen Geschlechts für eine gleiche oder vergleichbare Tätigkeit ist.

Dieser Anspruch besteht aber nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten.

Abfindung von 250.000 EUR macht Vertrag nicht unwirksam

Aufhebungsverträge bieten den Vorteil von Rechtssicherheit, weil sie deutlich weniger angreifbar sind, als Kündigungen. Der Preis dafür ist häufig die Abfindung, mit der Sie Ihrem Mitarbeiter den Verzicht auf den Kündigungsschutz abkaufen müssen. Die Höhe ist reine Verhandlungssache, kann aber an Grenzen stoßen.

Der Fall:

Ein langjähriger und schwerbehinderter Mitarbeiter einer Behörde schloss mit seinem Arbeitgeber, vertreten durch den Leiter des Personalamts, einen Aufhebungsvertrag, der unter anderem eine Abfindung in Höhe von EUR 250.000 vorsah. Die – offenbar nicht informierte – Behördenleitung sah sich dadurch massiv geschädigt und erstattete Anzeige gegen den Personalamtsleiter wegen Untreue und gegen den ehemaligen Mitarbeiter, weil er mit seiner Unterschrift unter dem Aufhebungsvertrag ja ebenfalls an der Schädigung mitgewirkt habe.

Das Landgericht verurteilte beide zu einer Geldstrafe und zog außerdem die Abfindung wieder ein. Der Mitarbeiter nahm die strafrechtliche Verurteilung als Zeichen dafür, dass der Aufhebungsvertrag von Anfang an nichtig sein müsse. Er verlangte daher von der Behörde seine Wiedereinstellung und die Nachzahlung seiner Bezüge seit seinem Ausscheiden. Die Behörde sah das gar nicht ein und der Mitarbeiter klagte.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Iserlohn hatte aber schlechte Neuigkeiten für den Mitarbeiter. Es erklärte, an die strafrechtliche Bewertung des Landgerichts nicht gebunden zu sein. Der Aufhebungsvertrag sei auch mit einer solchen Abfindung nicht nichtig. Aus Sicht des Arbeitsgerichts mochte sich zwar der Personalamtsleiter strafbar gemacht haben. Der Mitarbeiter hatte aber lediglich das Aufhebungsangebot angenommen, ohne auf die Höhe der Abfindung einzuwirken.

Aus seiner Perspektive sei es auch nicht zwingend eine irrational hohe Abfindung gewesen, gemessen an der langen Betriebszugehörigkeit und dem Umstand der Schwerbehinderung. Das Arbeitsgericht hielt den Aufhebungsvertrag für wirksam und lehnte die Weiterbeschäftigung ab (ArbG Iserlohn, Urteil vom 08.07.2026, Az.: 1 Ca 1046/25).

Meine Empfehlung!

In die Verhandlung über die Abfindungshöhe sollten Sie regelmäßig folgende Überlegungen und Faktoren einbeziehen:

- bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- Stellung Ihres Mitarbeiters im Betrieb,
- Grad der Unwirksamkeit einer (alternativen) Kündigung,
- aktuelle Arbeitsmarktsituation und konkrete Aussichten Ihres Mitarbeiters, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

TIPP

Für eine erste Orientierung können sie die Faustformel ½ Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr heranziehen. Im nächsten Schritt sollten Sie aber immer die Umstände des Einzelfalls einbeziehen, die Sie anschließend mit entsprechenden Auf- oder Abschlägen zur rechnerisch ermittelten Abfindung berücksichtigen sollten.

Eine rein mathematische Wahrheit gibt es dabei aber nicht. Letztendlich wird die Abfindungshöhe von Ihren wirtschaftlichen Möglichkeiten und davon bestimmt sein, wie groß auf Ihrer Seite der „Trennungsdruck“ ist und umgekehrt ein „Trennungsinteresse“ Ihres Mitarbeiters besteht, er also auch selbst weg will.

2 Klauseln für Ihre Abfindungsvereinbarung

Zwei Punkte sollten Sie in Ihrer Abfindungsvereinbarung unbedingt regeln, um später keine teuren Überraschungen erleben zu müssen.

1. **Klären Sie die Steuer- und Abgabenlast:** Streit über die Frage, wer die auf die Abfindung zu entrichtende Steuer- und Sozialabgabenlast trägt, können Sie einfach verhindern. Stellen Sie klar, dass es sich bei der Abfindung um einen Bruttobetrag handelt.

1. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von ... EUR zu zahlen. Die vereinbarte Abfindung versteht sich als Bruttobetrag.

Wird Ihnen (z. B. vom Anwalt des Mitarbeiters) ein Vertragsentwurf vorgelegt, achten Sie darauf, dass die Abfindungsvereinbarung keine „Brutto = Netto“-Klausel enthält! Andernfalls tragen Sie als Arbeitgeber das Risiko der Steuer- und Abgabenpflicht.

2. **Regeln Sie die Fälligkeit der Zahlung:** Ergibt sich aus der Vereinbarung kein anderer Termin, wird die Abfindung im Zweifel bereits mit der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung fällig. Verhindern Sie deshalb mit einer entsprechenden Regelung, dass Ihr Mitarbeiter die Abfindung vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses verlangen kann, wie folgt:

2. Der Abfindungsanspruch entsteht erst im Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, und auch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis nicht zuvor aus sonstigen Gründen beendet worden ist.

Abgelehnter Bewerber erhält 11.250 EUR Entschädigung

Nachdem sogenannte AGG-Klagen (Klagen auf Entschädigung aufgrund einer Benachteiligung) lange Zeit vorwiegend mit Blick auf Altersdiskriminierungen geführt worden sind, ist seit geraumer Zeit die Schwerbehinderung noch mehr in den Fokus gerückt. Als Arbeitgeber müssen Sie hier gerade im Bewerbungsverfahren auf besondere Regelungen diesbezüglich achten, sonst kann es ganz schnell unnötig teuer werden.

Der Fall:

Ein Arbeitgeber ließ bei einer Stellenbörse im Zeitraum Mai 2025 bis Januar 2026 eine Stelle als „Principal Information Security Manager (m/w/d)“ ausschreiben. Die von dem Portal geschätzte Jahresvergütung sollte 70.000 EUR bis 101.000 EUR betragen. In der Ausschreibung wurden als notwendige Voraussetzungen insbesondere ein erfolgreich abgeschlossenes Studium der (Wirtschafts-)Informatik oder einer vergleichbaren Fachrichtung und mindestens 2 Jahre Erfahrung in der Informationssicherheit genannt.

Im Zusammenhang mit dieser Ausschreibung wurde der Agentur für Arbeit kein qualifizierter Vermittlungsauftrag i. S. d. § 164 Abs. 1 Sätze 1, 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX erteilt. Insgesamt gingen 103 Bewerbungen auf die Stelle ein. Tatsächlich hätte die monatliche Vergütung auf der Stelle 7.500 EUR brutto betragen, davon fix 6.521,75 EUR .

Am 20.11.2025 bewarb sich ein schwerbehinderter Bewerber auf die Ausschreibung. Er wies in dem Anschreiben und im tabellarischen Lebenslauf auf die Schwerbehinderung hin. Aus den Bewerbungsunterlagen ergaben sich ein erfolgreich abgeschlossenes Studium der Wirtschaftswissenschaften, eine sechsmonatige Tätigkeit als IT-Sicherheitsbeauftragter, eine siebenmonatige Tätigkeit als IT-Consultant sowie Zertifizierungen des TÜV Rheinland als IT-Security-Manager.

Die für das Bewerbungsverfahren zuständige Mitarbeiterin des Arbeitgebers nahm die Mitteilungen zur Schwerbehinderung nicht wahr. Am 28.11.2025 erteilte der Arbeitgeber dem Bewerber eine Absage. Der Bewerber machte daraufhin eine Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund seiner Schwerbehinderung geltend.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf sprach dem Bewerber eine Entschädigung in Höhe von 11.250 EUR zu. Arbeitgeber seien nach § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.

Ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX könne die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung begründen. Die unterbliebene Meldung ggü. der Arbeitsagentur sei ein entsprechendes Indiz. Dieses habe der Arbeitgeber nicht widerlegt; insbesondere sei nicht erkennbar, dass dem Bewerber eine unverzichtbare Qualifikation gefehlt habe. Unerheblich sei, dass die Schwerbehinderung tatsächlich nicht zur Kenntnis genommen worden sei (ArbG Düsseldorf, Urteil vom 23.07.2026, Az. 9 Ca 599/26).

Meine Empfehlung!

Für einen Entschädigungsanspruch aufgrund einer Benachteiligung genügt zunächst schon das Indiz einer solchen! Haben Sie also eine gesetzliche Vorschrift im Bewerbungsverfahren mit Blick auf schwerbehinderte Menschen nicht umgesetzt, reicht genau diese Tatsache schon aus, um die Vermutung einer Benachteiligung zu begründen.

TIPP

Als Arbeitgeber können Sie diese Vermutung aber leicht widerlegen, indem Sie substantiiert dazu vortragen und im Bestreitensfall beweisen, dass bei der Behandlung aller Bewerbungen nach einem bestimmten Verfahren vorgegangen wurde, das sämtliche Vorschriften hinsichtlich schwerbehinderter Menschen eingehalten hat.

Im Bewerbungsverfahren sind hinsichtlich schwerbehinderter Menschen folgende Sonderregeln zu beachten:

1. Sie müssen prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.
2. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV) sind bei der Prüfung anzuhören.
3. Geeignete Stellen sind der Agentur für Arbeit zu melden! Es sollte ein Vermittlungsauftrag gestellt werden; die Meldung im Jobportal bei der Agentur allein reicht nicht aus.
4. Sie müssen Betriebsrat und SBV bei eingehenden Bewerbungen oder Vermittlungsvorschlägen unterrichten.
5. Die SBV kann an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen nehmen.
6. Die Auswahlentscheidung ist mit dem Betriebsrat und der SBV zu erörtern. Sie entscheiden als Arbeitgeber aber allein.
7. Alle Beteiligten sind über die Auswahlentscheidung zu informieren.
8. **Achtung:** Die zwingende Einladung zum Vorstellungsgespräch gilt nur bei öffentlichen Arbeitgebern.

Personalratsanhörung auch bei Kündigung in der Wartezeit

In den ersten 6 Monaten eines Arbeitsverhältnisses genießen Arbeitnehmer noch keinen allgemeinen Kündigungsschutz. Überstehen sie die häufig vereinbarte Probezeit nicht, werden dann die unterschiedlichsten Argumente vorgebracht, um sich über diese Wartezeit hinwegzuretten. So hat auch der Arbeitnehmer im vorliegenden Fall alle Register gezogen. Doch das Bundesarbeitsgericht hat dies nicht durchgehen lassen.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer wurde zum 01.02.2023 beim Deutschen Wetterdienst als Entwickler eingestellt. Im Arbeitsvertrag war eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Der Arbeitgeber kündigte im April 2023 das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Er gab dabei an, dass die Probezeit als nicht erfolgreich absolviert angesehen werde. Als der Arbeitgeber bemerkte, dass die Anhörung des Personalrats unterblieben war, holte er diese nach und kündigte erneut im Mai 2023.

Hiermit wollte sich der Arbeitnehmer nicht abfinden. Er klagte gegen beide Kündigungen. Es liege kein Kündigungsgrund vor. Zudem sei die Zustimmung des Integrationsamts nicht eingeholt worden. Der Arbeitgeber verwies darauf, dass es sich um eine Kündigung in der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz gehandelt habe, sodass diese ordnungsgemäß erfolgt sei. Es genüge, dass der Arbeitnehmer aus Sicht der Vorgesetzten die Probezeit nicht erfolgreich absolviert habe.

§ Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hielt die zweite Kündigung aus Mai 2023 für wirksam. Diese habe das Arbeitsverhältnis zum Ablauf des 31.05.2023 beendet. Der Arbeitgeber musste zuvor die Zustimmung des Integrationsamts nicht einholen. Einer solchen bedurfte es zur Kündigung in der Wartezeit von 6 Monaten nicht. Im Übrigen sei der Personalrat bei dieser Kündigung zutreffend beteiligt worden. Da die Wartezeitkündigung hier auf ein subjektives Werturteil des Nichtbestehens der Probezeit gestützt worden sei, genüge die Mitteilung dieses Werturteils für eine ordnungsgemäße Anhörung.

Mangels Anwendbarkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes habe der Arbeitgeber seine Kündigung nicht weitergehend begründen müssen. Es seien keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass es sich um eine unzulässige Maßregelung oder eine vollständig sachwidrige Kündigung gehandelt habe (BAG, Urteil vom 07.05.2026, Az.: 2 AZR 191/25).

Meine Empfehlung!

Nach § 102 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung anzuhören. Eine fehlerhafte oder unterlassene Anhörung führt zur Unwirksamkeit der Kündigung. Dabei sind dem Betriebsrat die Gründe mitzuteilen, auf welche die Kündigung gestützt werden soll.

Nur diese Gründe werden dann auch in einem Rechtsstreit berücksichtigt. Der Entschluss ist durch Tatsachen zu belegen, sodass der Betriebsrat ohne weitere Nachforschungen die Beweggründe nachvollziehen kann.

Betriebsrat ist auch in Wartezeit zu beteiligen!

Die Anhörung muss auch erfolgen, wenn in der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gekündigt werden soll. Innerhalb dieser Wartezeit genügt aber die Angabe subjektiver Gründe. Ihr Werturteil hinsichtlich der Eignung in der Probezeit muss der Betriebsrat akzeptieren. Folgende Formulierungen sind daher ausreichend:

- „die Arbeitnehmerin hat sich während der Probezeit nicht bewährt und ist nicht geeignet, die ihr übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen“
- „nach unserer allgemeinen, subjektiven Einschätzung genügt der Arbeitnehmer unseren Anforderungen nicht“
- „der Arbeitnehmer hat die in ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllt“

Wollen Sie dagegen wegen eines bestimmten Sachverhaltes kündigen, müssen Sie auch in der Wartezeit die zugrundeliegenden Tatsachen dem Betriebsrat vollständig mitteilen.

Wartezeit: Vorherige Leiharbeit zählt nicht mit

Für die Wartezeit sollten Sie noch folgende Punkte beachten:

- Während der Wartezeit sind treuwidrige oder willkürliche Kündigungen unwirksam. Im Übrigen können Sie frei kündigen und sich insbesondere auf Ihre subjektive Einschätzung zur Nichtbewährung in der Probezeit berufen.
- Zeiträume, in denen kein Arbeitsverhältnis mit Ihrem Unternehmen bestand, zählen nicht mit.
- Dies betrifft insbesondere die Beschäftigung als
  - freier Mitarbeiter,
  - Leiharbeitnehmer,
  - bestellter Geschäftsführer oder freier Handelsvertreter.

ACHTUNG

Die Kündigungserklärung muss in der Wartezeit dem Arbeitnehmer zugehen, der Kündigungstermin selbst muss nicht in der Wartezeit liegen.

Urlaub verfällt nicht ohne Ihren Hinweis auf den Resturlaub

Erholungsurlaub muss in Form von Freizeit genommen werden, denn er soll – wie der Name es schon sagt – ausschließlich der Erholung dienen. Eine finanzielle Abgeltung statt Freizeit und Erholung widerspricht Sinn und Zweck des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). Urlaubsabgeltung in rein finanzieller Form gibt's daher auch nur unter ganz engen Voraussetzungen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in natura genommen werden kann. Abzugelten ist aber nur der Urlaub, der bis dahin nicht bereits verfallen ist!

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit 1986 als Lehrkraft und seit 1991 als Berufsschullehrer beim Land Sachsen-Anhalt eingestellt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder Anwendung. Dieser sah einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen je Kalenderjahr vor. Der Arbeitnehmer nahm im Jahr 2021 nur einen Tag Urlaub in Anspruch. Seit dem 12.04.2021 war er ununterbrochen krankheitsbedingt arbeitsunfähig.

Der Arbeitgeber wies den Arbeitnehmer nicht darauf hin, dass sein noch offener Urlaub aus dem Jahr 2021 zu verfallen drohte und daher rechtzeitig genommen werden musste. Das Arbeitsverhältnis endete zum 31.12.2023. Im Februar 2024 verlangte der Arbeitnehmer die Abgeltung von 29 Urlaubstagen aus dem Jahr 2021. Der Arbeitgeber berief sich darauf, dass der Urlaub verfallen sei. Damit wollte sich der Arbeitnehmer nicht abfinden und erhob Klage auf Urlaubsabgeltung. Zur Begründung machte er geltend, der Arbeitgeber habe ihn nicht rechtzeitig auf den drohenden Verfall des Urlaubs hingewiesen.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen-Anhalt gab dem Lehrer teilweise recht. Der Arbeitgeber müsse 12 Urlaubstage abgelten. Grundsätzlich tritt der Urlaubsverfall bei Dauerkranken 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, hier also zum Ende März 2023, ein. Dies gelte jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber hierauf nicht hingewiesen habe.

Der Arbeitnehmer hätte im Jahr 2021 bis zum Beginn seiner Arbeitsunfähigkeit nur 12 Urlaubstage in Anspruch nehmen können. Für Lehrer wird Urlaub nur während der Ferienzeiten gewährt. Der mangelnde Hinweis des Arbeitgebers habe daher für die weiteren 17 Urlaubstage aus dem Jahr 2021 keine Auswirkungen. Diese seien verfallen (LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 04.05.2026, Az.: 7 SLa 46/25).

Meine Empfehlung!

Erholungsurlaub darf und muss nur in Ausnahmefällen finanziell abgegolten werden. Voraussetzung hierfür ist, dass allein wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein bestehender Urlaubsanspruch ganz oder teilweise nicht als bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Auf welchem Grund die Beendigung beruht, ist unerheblich. Es kommt also nicht darauf an, ob das Arbeitsverhältnis durch (außerordentliche) Kündigung, Aufhebungsvertrag, aufgrund einer Befristung oder dem Eintritt in das Rentenalter endet. Weitere Voraussetzung für eine Abgeltung ist, dass dem Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaub zustand.

Gleichgültig ist dabei, ob es sich um Voll- oder Teilurlaub aus dem laufenden Jahr oder um übertragene Urlaubsansprüche aus Vorjahren handelt. Denken Sie insbesondere an längere Übertragungsfristen als den 31.03.:

- Der Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag sehen längere Übertragungsfristen vor.
- Es handelt sich um Urlaub aus Zeiten vor einer Schwangerschaft oder vor Elternzeit (Übertragungszeitraum bis zum Ablauf des Folgejahres nach Rückkehr an den Arbeitsplatz).
- Bei Langzeiterkrankten verfällt der Urlaub frühestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Das Bundesarbeitsgericht hat aber bereits entschieden, dass der Urlaubsanspruch (aus Vorjahren) nur dann verfällt, wenn Sie den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert haben, den Urlaub zu nehmen, und darüber informieren, dass der Urlaub andernfalls verfällt. Das gilt nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte. Diese Hinweispflicht entfällt nur dann, wenn der Arbeitnehmer das ganze Jahr den Urlaub nicht nehmen kann, weil er z. B. dauerhaft arbeitsunfähig ist. Fehlt der Hinweis, verfällt der Urlaub in dem Umfang nicht, in dem er hätte genommen werden können.

Ihr Muster: Beschränkung der Urlaubsabgeltung

Für alle Konstellationen können Sie jedoch die Abgeltung auf den Mindesturlaub und den gesetzlichen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer beschränken. Dies spart erhebliche Kosten. Sie können daher folgende Regelung in den Arbeitsverträgen vorsehen:

§ (...) Urlaubsabgeltung

Soweit dem Arbeitnehmer ein über dem gesetzlichen Mindesturlaub sowie Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen hinausgehender Urlaubsanspruch zusteht, besteht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung für diese zusätzlichen Urlaubstage.

„Wettbewerbsverbot: Wenn Sie sich nicht sicher sind, hilft eventuell ein Vorvertrag“

FRAGE

Sehr geehrter Herr Prof. Boemke,

wir sind bereits langjährige Abonnenten von „Arbeitsrecht kompakt“ und haben an Sie heute eine Frage mit Blick auf unsere Arbeitsverträge. In diesen haben wir für bestimmte Positionen standardmäßig folgenden Passus enthalten:

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot/Vorvertrag

Der Mitarbeiter erklärt sich bereit, auf Verlangen des Unternehmens ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Dauer von maximal 2 Jahren (aber auch kürzer) zu vereinbaren, das der Anlage 1 zu diesem Vertrag entspricht. Das Verlangen kann gestellt werden, solange das Arbeitsverhältnis nicht von einer Vertragspartei gekündigt wurde.

Die Anlage 1 enthält dann ein solches Wettbewerbsverbot ausformuliert. Sowohl der Arbeitsvertrag als auch die Anlage werden von den Mitarbeitern unterzeichnet. Nachdem wir vor Kurzem einen Mitarbeiter mit dieser Regelung im Vertrag kündigen mussten, macht dieser nunmehr eine Karenzentschädigung geltend. Er ist der Ansicht, es sei nicht lediglich ein Vorvertrag, sondern bereits ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart worden. Selbst wenn es sich bei der Anlage um einen Vorvertrag handle, sei er unverbindlich.

Ist unser bisheriges Vorgehen denn zulässig oder kann der ehemalige Mitarbeiter damit durchkommen?

ANTWORT

Liebe/-r Leser/-in, vielen Dank für Ihr Interesse an „Arbeitsrecht kompakt“. Ihre Frage möchte ich Ihnen wie folgt beantworten:

Die Formulierung, dass sich der Mitarbeiter bereit erklärt, auf Verlangen des Unternehmens ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzuschließen, kann meines Erachtens nach nur so verstanden werden, dass ein Vorvertrag begründet und noch nicht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot selbst abgeschlossen werden soll. Daran ändert dann auch die ausformulierte Anlage nichts. Diese gibt es ja nur, weil – wie aus Ihrer Formulierung im Arbeitsvertrag ersichtlich – bereits die auf Verlangen abzuschließende Vereinbarung inhaltlich fixiert werden sollte, aber auch aus Transparenzgründen muss.

Vorverträge, die sich auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot richten, sind aufgrund der Vertragsfreiheit grundsätzlich zulässig (BAG, Urteil vom 14.07.2010, Az. 10 AZR 291/09). Dafür kann nämlich nach Auffassung der Rechtsprechung ein berechtigtes Interesse bestehen, wenn die künftige Entwicklung des Arbeitnehmers, die Weiterentwicklung der schützenswerten wettbewerblichen Interessen des Arbeitgebers oder dessen finanzielle Belastbarkeit bei Abschluss des Arbeitsvertrags nicht hinreichend absehbar sind.

ACHTUNG

In Einzelfällen können solche Vorverträge auch eine unbillige Erschwerung des Fortkommens darstellen und deswegen unverbindlich sein (vgl. § 74a Abs. 1 Satz 2 Handelsgesetzbuch – HGB).

Eine unbillige Erschwerung wird z. B. angenommen, wenn der Arbeitgeber auch noch nach Erklärung einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Partei oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot verlangen kann (BAG, Urteil vom 14.07.2010, Az. 10 AZR 291/09).

Würde sich der betroffene Arbeitnehmer entscheiden, zu seinem bisherigen Arbeitgeber in Konkurrenz zu treten, müsste er damit rechnen, dass der alte Arbeitgeber unter Berufung auf den Vorvertrag von ihm den Abschluss eines Wettbewerbsverbots verlangt. Daher wird sich der Arbeitnehmer regelmäßig gehalten sehen, eine konkurrenzfreie Anschlussbeschäftigung zu wählen.

In diesem Fall könnte der alte Arbeitgeber auf sein Recht aus dem Vorvertrag verzichten und nicht den Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verlangen. In seiner praktischen Wirkung käme dies einem entschädigungslosen nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nahe.

In Ihren Arbeitsverträgen stellen Sie dagegen jedoch eindeutig klar, dass das Unternehmen den Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nur verlangen kann, solange das Arbeitsverhältnis nicht von einer Partei gekündigt wurde.

Damit ist die äußerste zeitliche Grenze eingehalten, bis zu der das Recht aus dem Vorvertrag zur Begründung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots höchstens vorbehalten werden darf.

Fragen an die Redaktion

Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de

Prozessbeschäftigung kann Ihr finanzielles Risiko begrenzen

Wenn Sie einen Arbeitnehmer über die Kündigungsfrist oder das Befristungsende hinaus bis zum Abschluss eines Rechtsstreits weiterbeschäftigen, minimieren Sie Ihr Risiko, Annahmeverzugslohn zu zahlen. Schließlich müssen Sie im Falle des Unterliegens dem Mitarbeiter sonst das Entgelt nachzahlen, ohne die Arbeitsleistung erhalten zu haben. Doch nicht in jedem Fall ist eine solche Prozessbeschäftigung aus Ihrer Sicht sinnvoll oder aus der Sicht des Arbeitnehmers zumutbar.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit Januar 1993 bei seinem Arbeitgeber als Kommissionierer im Lager tätig. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum Ende August 2023. Hintergrund war ein eskalierter Streit des Mitarbeiters mit einem Kollegen. Das Arbeitsgericht gab dem Arbeitgeber recht. Der Rechtsstreit landete aber vor dem Landesarbeitsgericht. Der Arbeitgeber bot vorsorglich eine befristete Beschäftigung für die Zeit des Berufungsverfahrens an. Auf dieses Angebot ging der Arbeitnehmer nicht ein.

Schließlich hob das Landesarbeitsgericht die Kündigung auf. Der Arbeitnehmer kehrte in das Arbeitsverhältnis zurück. Er machte u. a. für den Zeitraum des Berufungsverfahrens Vergütung als Annahmeverzugslohn geltend. Der Arbeitgeber wollte jedoch nicht zahlen, weil der Arbeitnehmer eine Prozessbeschäftigung abgelehnt habe. Der Arbeitnehmer verwies darauf, dass aufgrund der haltlosen Vorwürfe des Arbeitgebers die Beschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses nicht zumutbar gewesen sei.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm gab dem Arbeitgeber recht. Dieser müsse keine Vergütung nachzahlen. Der Arbeitnehmer habe eine angebotene und zumutbare Prozessbeschäftigung böswillig unterlassen. Der damit entgangene Zwischenverdienst sei im Hinblick auf den Annahmeverzugslohn bei erfolgreichem Kündigungsschutzprozess gegenzurechnen.

Der Arbeitnehmer könne sich nicht darauf berufen, die Vorwürfe im Rahmen der verhaltensbedingten Kündigung stünden einer Prozessbeschäftigung entgegen. Es seien keine haltlosen Vorwürfe geäußert worden. Der Kündigungsschutzprozess habe sich vielmehr um die rechtliche Bewertung des unstreitigen Verhaltens des Arbeitnehmers gedreht. In dieser Situation sei eine Tätigkeit im laufenden Verfahren zumutbar gewesen (LAG Hamm, Urteil vom 08.06.2026, Az.: 18 SLa 24/26).

Meine Empfehlung!

Beschäftigen Sie einen Mitarbeiter während eines Kündigungsschutzverfahrens nicht, steigt mit jedem Monat das finanzielle Risiko, Annahmeverzugslohn zahlen zu müssen. Hier kommen schnell erhebliche Summen zusammen. Etwas entspannter können Sie sich zurücklehnen, wenn Ihnen bekannt ist, dass der Arbeitnehmer bereits einer neuen Arbeitstätigkeit nachgeht. Den Verdienst aus dieser Beschäftigung können Sie nämlich anrechnen. Schließlich verwendete der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft anderweitig. Sie können aber auch selbst tätig werden und dem Mitarbeiter anbieten, ihn während des Kündigungsprozesses weiter zu beschäftigen. Hierzu können Sie eine sogenannte Prozessbeschäftigung anbieten. Der Verdienst wird dann auf den Annahmeverzug angerechnet, sodass dieser oft bei null liegt. Weigert sich der Arbeitnehmer, die angebotene zumutbare Arbeit auszuüben, muss er sich den hypothetischen Verdienst trotzdem anrechnen lassen.

Prozessbeschäftigung kann gefährlich sein

Allerdings ist die Prozessbeschäftigung ein zweischneidiges Schwert. Problematisch wird es dort, wo Sie im Rahmen des Prozesses gerade darauf abstellen, dass Ihnen eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unzumutbar ist. Insbesondere bei einer fristlosen Kündigung geht es um diese Frage. Stellen Sie zum einen darauf ab, dass Ihnen eine Weiterbeschäftigung per sofort nicht zugemutet werden kann, relativieren Sie dieses Argument damit, dass Sie dem Mitarbeiter die befristete Weiterbeschäftigung anbieten. Das Gleiche gilt nach Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung. Die Weiterbeschäftigung würde dann nämlich ein Indiz dafür bilden, dass es eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer gibt. Überlegen Sie daher genau, in welchen Fällen Sie eine Prozessbeschäftigung anbieten wollen.

Ihre Vereinbarung: Prozessbeschäftigung

1. *Zwischen der Firma ... und Herrn/Frau ... wird ein auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis geschlossen.*
2. *Der Arbeitnehmer hat gegen die ihm am ... zum ... ausgesprochene Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben. Er wird zu den Bedingungen des streitigen Arbeitsverhältnisses weiterbeschäftigt.*
3. *Das Arbeitsverhältnis ist auflösend bedingt durch die rechtskräftige Feststellung der Wirksamkeit der Kündigung vom ...*

ACHTUNG

Wenn Sie den Prozess gewonnen haben, dürfen Sie das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen, weil es sich sonst auf unbestimmte Zeit verlängert (§ 15 Abs. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

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:

Elternzeit
Einmal genehmigte Elternzeit bleibt auch nach Auszug aus gemeinsamen Haushalt bestehen

Verdachtskündigung
Einstellung des Ermittlungsverfahrens macht frühere Kündigung nicht unwirksam

PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

LIVE mit Günter Stein

Jede Woche Donnerstag
um 10 Uhr*

*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!

