Die Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst ist in § 11 KSchG geregelt und richtet sich nach dessen Bestimmungen. Die neueren Entscheidungen des BAG hatten hier eine Änderung der Rechtsprechung zur Folge, welche Spielberger ebenso umfassend darstellte wie die Anforderungen an den böswillig unterlassenen Verdienst. Schließlich stellte er die Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers im Annahmeverzug dar.

Den Abschluss des ersten Kongresstages machte Prof. Dr. Arnd Diringer mit seinem Vortrag zur Druck- und Verdachtskündigung – Folgen politischer Spannungen. Nach der politischen und gesellschaftlichen Ausgangslage und insbesondere der Rolle sozialer Medien und des Internets insgesamt stellte Diringer die Zulässigkeit und Voraussetzungen einer Verdachtskündigung dar. Ein Problem hierbei sei die sog. „faktische Beweislastumkehr". Jedoch könne laut Diringer „was das Arbeitsverhältnis nicht betrifft, […] auch nicht Kündigungsgrund sein".
Auch auf den Begriff der Druckkündigung sowie deren Zulässigkeit und Voraussetzungen ging Diringer ein. Ein typisches Problem sei hier die Zulässigkeit einer diskriminierenden Kündigung sowie das Phänomen sog. Shitstorms als Kündigungsgrund, mit denen sich der Vortrag auseinandersetze.

Der zweite Tag startete mit Dr. Nathalie Oberthür und dem Thema „Quo vadis Direktionsrecht? Aktuelles zu Arbeitszeit und Arbeitsort".
Oberthür befasste sich insbesondere mit der Entwicklung des Direktionsrechts, der Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung, Veränderungsmechanismen (nicht nur bei mobiler Arbeit) und Leistungsstörungen bei flexiblen Arbeitsformen. Im Zentrum ihrer Ausführungen standen dabei die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Vertrauensarbeitszeit, Fragen der Mitbestimmung sowie das ArbZG als gesetzliche Grundlage. Im Anschluss an Darstellungen zur Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit, zu Fragen der praktischen Umsetzung und der Flexibilisierung des Arbeitsortes folgte ein gesetzgeberischer Ausblick.
Aus dem Publikum wurde zudem die Frage gestellt, ob die Aussage, dass arbeitsrechtlich kein Erfolg geschuldet sei, „nicht die Lebenslüge des deutschen Arbeitsrechts" sei.

Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink widmete sich den Betriebsratswahlen 2026 und zeigte Strategien für Arbeitgeber auf. Denn diese sollten bereits jetzt umfassend und gründlich vorbereitet werden.
Nach allgemeinen Überlegungen teilte Kleinebrink Strategien vor der Betriebsratswahl zur Informationsgewinnung, Unterstützung bei der Vorbereitung der Wahl, Prüfung der Bedeutung des Selbstbestimmungsgesetzes, Bestimmung der Amtszeit des Betriebsrats und seiner Mitglieder, Bestimmung der richtigen Betriebsratsfähigen Organisationseinheit, zu Möglichkeiten zur Beeinflussung der Betriebsratsgröße, Möglichkeiten zur Beeinflussung der Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder und der Vermeidung einer Kollision von Personalabbau und betriebsverfassungsrechtlichem Kündigungsschutz. Anschließend erläuterte er Strategien während der Betriebsratswahl.

Kerstin Plack und Olivia Trager bearbeiteten den Umgang mit Arbeits- und Fachkräftemangel und beantworteten die Fragen: Was ist notwendig? Was ist hinderlich? Dabei gingen sie zentral auf gesetzliche Teilzeitansprüche, Fragen des Personalmanagements, die Vereinbarkeit und die Arbeitszeit ein. Plack und Trager griffen zudem die Debatte zur Viertagewoche in Deutschland als mögliche Reaktion auf den Mangel an Fach- und Arbeitskräften auf. Als Beispiele betrieblicher Unterstützungsmöglichkeiten nannten sie die Betriebskultur, Arbeitszeit sowie Arbeitsorganisation.

Dr. Albert Eisenreich und Christof Maier widmeten sich der Pflege und Altersversorgung als Frage der betrieblichen Praxis. Einleitend verwiesen sie auf die Relevanz von ESG-Aspekten in diesem Zusammenhang und gaben u. a. einen Überblick über die Regelungen zur Pflegeversicherung, die Kosten der Pflege, das Risiko der Pflegebedürftigkeit, das Rentenniveau und die Dauer des Rentenbezugs. Maier und Eisenreich stellten Vorsorgemöglichkeiten und Untersuchungsergebnisse dar, die aufzeigten, wie Unternehmen hinsichtlich der arbeitgeberfinanzierten Benefits aufgestellt sind. Sie verdeutlichten die wichtige Rolle von Transparenz und klarer Strukturen bzgl. solcher Benefits und deren Funktion als strategisches Personalinstrument.

Den Abschluss machte Ivana Dippel mit ihrem Vortrag zum Thema Suchtmittel im Betrieb. Dippel stellte zunächst Zahlen und Fakten rund um das Thema Sucht sowie verschiedene Arten von Sucht dar. Deren Ursachen bzw. Auslöser könnten laut Dippel bspw. in der Umwelt, in der Person oder auch der gesellschaftlichen Akzeptanz der Mittel liegen. Konsumierende Personen könnten unterschiedliche Zwecke damit verfolgten, wie Leistungssteigerung, Spannungsregulierung, Stärkung von Bindungen, Regulierung von Nähe und Distanz usw.
Im weiteren Verlauf erläuterte Dippel Anzeichen einer Abhängigkeit und den Umgang im betrieblichen Kontext. Zu letzterem gehören insbesondere (Alkohol-)Verbote, die als Maßnahmen des Gesundheitsschutzes der betrieblichen Mitbestimmung unterliegen, Betriebsvereinbarung zur Suchtprävention und zum Suchtmittelmissbrauch und die Peer-Beratung.
Dippel gab Handlungsempfehlungen bei Verdacht eines kritischen Zustands und stellte ein gestuftes Interventionskonzept bei wiederholten suchtbedingten Auffälligkeiten vor.

38. Passauer Arbeitsrechtssymposion

Am 26. und 27.6.2025 findet das 38. Passauer Arbeitsrechtssymposion statt. Das Thema der Tagung lautet „Rechtsfragen der Entgeltgestaltung". Angemessen, motivierend und flexibel soll die Vergütung sein, den Beschäftigten eine sichere Existenzgrundlage bieten und sie so lange wie möglich an das Unternehmen binden. Allerdings zwingt das immer dichter werdende Rankenwerk des Arbeitsrechts die formal freie Entgeltgestaltung in ein enges Korsett. Selbst für Fachleute sind rechtssichere Regelungen in diesem Felde ein schwieriges Unterfangen.

Die Veranstaltung setzt folgende Schwerpunkte:
- Im „War for Talents" haben AT-Angestellte eine Schlüsselfunktion. Wie gelingen maßgeschneiderte Vergütungsregelungen jenseits des Tarifvertrags?
- Eine übermäßige Betriebsratsvergütung kann zu strafbarer Untreue führen, eine zu bescheidene die Amtstätigkeit behindern. Wie macht man es nach der BetrVG-Novelle richtig?
- Was muss bei der Regelung der Privatnutzung von Dienstwägen dringend beachtet werden?
- Wie können Sondervergütungen flexibilisiert werden? Helfen „Ermessensleistungen"?
- Wie lässt sich nach der Entgelttransparenzrichtlinie geschlechtsneutral, aber leistungsrecht vergüten?
- Hilft Künstliche Intelligenz? Und wenn ja, welche Probleme bereitet das?
- Wie kann der Beweiswert einer AU-Bescheinigung nach neuester Rechtsprechung erschüttert werden?
- Drohen nach der EU-Lieferketten-Richtlinie neue Risiken, wenn Beschäftigte der Zulieferer keinen Mindestlohn erhalten? Wie lässt sich ihnen begegnen?

Tagungsort: Großer Redoutensaal,
Gottfried-Schäffer-Str. 2, 94032 Passau.

Der Tagungsbeitrag beträgt 600 Euro.

Fortbildungsbescheinigungen nach § 15 FAO können ausgestellt werden.

Anmeldung:
Arbeitsrechtssymposion Passau,
Postfach 11 03, 94001 Passau,
Fax: 0941/943-4495,
E-Mail: info@stiftung-arbeitsrecht.de

Weitere Informationen:
Gisela Schober, Tel.: 0941 9432647
www.hromadka.de