

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

die Tage werden wieder etwas länger, der Frühling lässt gleichwohl – wie üblich – auf sich warten. Wir hoffen in dieser Tristesse – sozusagen zu Ihrer Aufmunterung – mit der neuen Ausgabe des Infobriefes Arbeitsrecht zumindest im arbeitsrechtlichen Dschungel für etwas mehr Licht und Durchblick zu sorgen.

In der Rubrik „Thema des Monats“ hat sich Bella Silberstein mit Blick auf die bevorstehenden Betriebsratswahlen die Mühe gemacht, die insoweit zu beachtenden komplexen Regelungen zum Sonderkündigungsschutz für in die Betriebsratswahlen involvierten Personen darzustellen und in einer (sehr instruktiven) tabellarischen Übersicht zusammenzufassen. Sodann befasst sich Gunther Mävers in der Rubrik „Vorlage des Monats“ (durchaus kritisch) mit der seit dem Jahreswechsel greifenden Hinweispflicht des Arbeitgebers bei Einstellung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland und gibt wertvolle Hinweise zum Umgang hiermit in der Praxis.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie Urteilsbesprechungen von Ulrich Kortmann zu einem Urteil des Fünften Senates des BAG, welches sich mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz befasst (BAG, Urt. v. 26.11.2025 – 5 AZR 239/24) sowie von Constantin Wlachojiannis zu einem sehr bemerkenswerten Urteil des LAG Hamm, welches zu einem vorverlagerten Sonderkündigungsschutz nach § 18 BEEG bei Elternzeit führt (LAG Hamm, Urt. v. 5.11.2025 – 11 SLa 394/25).

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Sophie Esser, Rechtsanwältin, Köln, esser@michelspmks.de

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

Betriebsratswahlen 2026 –
Sonderkündigungsschutz der
involvierten Personen gem.
§ 15 KSchG..... 2

Vorlage des Monats

Hinweispflicht des Arbeitgebers
bei Einstellung von Ausländern
aus dem Ausland..... 5

Rechtsprechung

BAG: Arbeitsrechtlicher Gleich-
behandlungsgrundsatz..... 8

LAG Hamm: Vorverlagerter
Sonderkündigungsschutz nach
§ 18 BEEG bei Elternzeit 10

Terminvorschau BAG

Neue anhängige
Rechtsfragen 12

Betriebsratswahlen 2026 – Sonderkündigungsschutz der involvierten Personen gem. § 15 KSchG

I. Einleitung

2026 – die Betriebsratswahlen stehen vor der Tür. Neben den generellen „Fallstricken“ des Wahlrechts und des gesamten Wahlverfahrens rückt der Sonderkündigungsschutz der in das Wahlverfahren involvierten Personen damit auch wieder in den Fokus der arbeitsrechtlichen Praxis. Kaum ein anderer Bereich des Kündigungsschutzrechts ist für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gleichermaßen konfliktträchtig und zugleich von so erheblicher praktischer Bedeutung. Der Sonderkündigungsschutz soll gewährleisten, dass Betriebsratswahlen frei von Druck, Einschüchterung oder verdeckter Einflussnahme stattfinden können. Um dies sicherzustellen, hat der Gesetzgeber mit § 15 KSchG einen umfassenden Sonderkündigungsschutz für alle an der Betriebsratswahl beteiligten Arbeitnehmer geschaffen. Dieser Schutz gewährleistet, dass die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl nicht durch Kündigungen gefährdet wird und dient damit der Sicherung der betrieblichen Demokratie.

Gerade im Vorfeld von Wahlen zeigt sich jedoch, wie sensibel das Zusammenspiel zwischen individualrechtlichen Kündigungsentscheidungen und kollektivrechtlichem Schutz ist. Für die Praxis stellt sich daher die Frage, ab welchem Zeitpunkt welcher Personenkreis geschützt ist und welche Handlungsspielräume Arbeitgeber ggf. noch haben. Die aktuelle Rechtsprechung verdeutlicht, dass Fehleinschätzungen in diesem Bereich erhebliche rechtliche Risiken bergen. Das macht den Sonderkündigungsschutz zu einem der zentralen Themen im Wahlfrühjahr.

II. Die verschiedenen Personengruppen

§ 15 KSchG sieht den Schutz von Wahlvorstandsmitgliedern, Wahlbewerbern, Wahlinitiatoren sowie Vorfeldinitiatoren vor.

Beim Sonderkündigungsschutz von Wahlvorstandsmitgliedern ist zwischen ordentlichen Mitgliedern und Ersatzmitgliedern zu unterscheiden.

Ordentliche Wahlvorstandsmitglieder werden je nach betrieblicher Ausgangslage durch den bestehenden Betriebsrat, den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, eine Betriebs- oder Wahlversammlung oder – subsidiär – durch das Arbeitsgericht bestellt. Für sie gilt ein besonders strenger Kündigungsschutz: Ordentliche Kündigungen sind grundsätzlich ausgeschlossen und nur in den gesetzlich vorgesehenen Ausnahmefällen der Betriebs- oder Betriebsabteilungsstilllegung (§ 15 Abs. 4 und Abs. 5 BetrVG) zulässig. Eine außerordentliche Kündigung setzt neben dem Vorliegen eines wichtigen Grundes zudem zwingend die Zustimmung des Betriebsrats oder deren gerichtliche Ersetzung nach § 103 BetrVG voraus. Der Sonderkündigungsschutz beginnt mit der Wahl des Wahlvorstandsmitglieds, bei gerichtlicher Bestellung bereits mit Verkündung des Bestellungsbeschlusses. Fehler bei der Bestellung lassen den Kündigungsschutz unberührt, solange die Wahl nicht nichtig ist (BAG, Urt. v. 24.3.1988 – 2 AZR 629/87). Der Sonderkündigungsschutz endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Anschließend besteht ein sechsmonatiger nachwirkender Kündigungsschutz, der eine Kündigung nur aus wichtigem Grund zulässt, ohne dass es indes einer Zustimmung des Betriebsrats gem. § 103 BetrVG bedarf. Eine Anhörung nach § 102 BetrVG wäre daher ausreichend, wenn die Gründe für eine außerordentliche Kündigung vorliegen.

anstehende
Betriebsratswahlen

praktische Herausforderungen

Personengruppen

Wahlvorstandsmitglieder
(§ 15 Abs. 3 KSchG)

ordentliche Wahlvorstands-
mitglieder

Thema des Monats

Bewerber für das Amt des Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl genießen allein aufgrund ihrer Kandidatur indes keinen besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG, § 103 BetrVG. Sie sind nach der Entscheidung des BAG (Urt. v. 31.7.2014 – 2 Ca 505/13) keine „Wahlbewerber“ im Sinne dieser Bestimmungen.

Ersatzmitglieder des Wahlvorstands genießen den Sonderkündigungsschutz erst mit Eintritt in den Vertretungsfall. Bis dahin sind sie „lediglich“ über das Behinderungsverbot des § 20 Abs. 1 BetrVG geschützt. Der Gesetzgeber hat hierbei eine Schutzlücke in Kauf genommen, obwohl Ersatzmitglieder des Wahlvorstands in der Praxis häufig einem erhöhten Kündigungsrisiko ausgesetzt sind, insbesondere in betriebsratslosen Betrieben, in denen Arbeitgeber regelmäßig nicht zwischen ordentlichen Mitgliedern und Ersatzmitgliedern differenzieren. Mit dem Ende des Vertretungsfalls endet auch der Sonderkündigungsschutz. Anschließend greift der nachwirkende Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 S. 2 KSchG bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Nach § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG genießen Wahlbewerber ebenfalls Sonderkündigungsschutz. Dieser beginnt mit der Aufstellung des Wahlvorschlags und reicht bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. In diesem Zeitraum sind ordentliche Kündigungen grundsätzlich unzulässig; eine außerordentliche fristlose Kündigung kommt nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und mit Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG oder deren gerichtlicher Ersetzung in Betracht. Ordentliche Kündigungen sind lediglich in den gesetzlich geregelten Ausnahmefällen der Betriebs- oder Betriebsabteilungsstilllegung nach § 15 Abs. 4 und 5 KSchG zulässig. Der Sonderkündigungsschutz setzt voraus, dass ein Wahlvorstand bestellt ist und für den jeweiligen Bewerber ein Wahlvorschlag vorliegt, der die nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforderliche Mindestzahl an Stützunterschriften (§ 14 BetrVG) aufweist; auf die förmliche Einreichung des Wahlvorschlags beim Wahlvorstand kommt es nicht an. Eine zahlenmäßige Begrenzung der Wahlbewerber besteht nicht. § 6 Abs. 2 WO regelt nur, dass jede Vorschlagsliste doppelt so viele Bewerber aufweisen soll, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Vereinzelt wird vertreten, dass selbst auch umfangreiche Vorschlagslisten für sich genommen keinen Rechtsmissbrauch begründen sollen (LAG Köln, Beschl. v. 29.3.2001 – 5 TaBV 22/01). Der Sonderkündigungsschutz endet grundsätzlich mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Wird der Bewerber in den Betriebsrat gewählt, geht der Kündigungsschutz nahtlos in denjenigen eines Betriebsratsmitglieds nach § 15 Abs. 1 KSchG über. Wird er nicht gewählt, greift der sechsmonatige nachwirkende Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG. Besteht jedoch bereits ein Betriebsrat und erfolgt die Wahl während dessen laufender Amtszeit, kann es zwischen der Bekanntgabe des Wahlergebnisses und dem Beginn der Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats zu einer Schutzlücke kommen. Diese ist durch eine analoge Anwendung des § 103 Abs. 1 BetrVG zu schließen, sodass auch in diesem Zeitraum die Zustimmung des Betriebsrats zu einer außerordentlichen Kündigung erforderlich ist.

Als Wahlinitiatoren gelten diejenigen Arbeitnehmer, die den formalen Wahlprozess einleiten. Geschützt sind Personen, die zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung einladen oder die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands beantragen. Der Sonderkündigungsschutz setzt dabei voraus, dass entweder eine Einladung zu einer entsprechenden Versammlung nach den einschlägigen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgt oder ein Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstands gestellt wird. Der Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Einladung bzw. der Antragstellung und reicht grundsätzlich bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Kommt es nicht

Bewerber für das Amt des Wahlvorstands?

Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes

Wahlbewerber (§ 15 Abs. 3 KSchG)

Wahlinitiatoren (§ 15 Abs. 3a KSchG)

Thema des Monats

zur Wahl eines Betriebsrats, besteht der Sonderkündigungsschutz für die Dauer von drei Monaten ab Einladung oder Antragstellung fort. Eine Besonderheit dieses Schutzregimes liegt in der personellen Begrenzung: Geschützt sind nur die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung namentlich aufgeführten Arbeitnehmer. Diese gesetzliche Beschränkung dient dem Zweck, eine missbräuchliche Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes durch umfangreiche Namenslisten zu verhindern.

Der Sonderkündigungsschutz der sog. Vorfeldinitiatoren wurde erst im Jahr 2021 durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz (BRModG) eingeführt und stellt damit die jüngste Entwicklung im Kündigungsschutzrecht dar. Erfasst werden Arbeitnehmer, die konkrete Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung vornehmen und – und das ist wichtig! – hierzu eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben, aus der sich ihre Absicht zur Errichtung eines entsprechenden Gremiums ergibt.

Eine Vorbereitungshandlung im Sinne des § 15 Abs. 3b KSchG liegt nach der Gesetzesbegründung in jedem für Dritte erkennbaren Verhalten, das zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl geeignet ist. Der Gesetzgeber legt den Begriff bewusst weit aus: Erfasst sind etwa Gespräche mit Kollegen – ob persönlich oder über WhatsApp, E-Mail etc. –, Planungen zur Wahl oder die Kontaktaufnahme mit einer Gewerkschaft. Bereits eine einzige solche Handlung genügt für den Sonderkündigungsschutz, da sich der Arbeitnehmer schon mit der ersten Vorbereitungshandlung exponiert. Voraussetzung ist lediglich, dass die Handlung eine potenzielle Außenwirkung hat und objektiv zur Vorbereitung der Wahl geeignet ist. Eine besondere Erheblichkeit oder das tatsächliche Zustandekommen einer Betriebsratswahl ist nicht erforderlich. Zweifel an der Ernsthaftigkeit der Initiative sind grundsätzlich ausgeschlossen, solange eine geeignete, nach außen erkennbare Handlung vorgenommen und die erforderliche beglaubigte Absichtserklärung abgegeben wurde. Ein Missbrauchseinwand bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten, ist von diesem aber darzulegen und zu beweisen.

Der Schutz greift jedoch nur unter weiteren Voraussetzungen: Der Kündigungsschutz umfasst nur ordentliche personen- und verhaltensbedingte Kündigungen. Betriebsbedingte Kündigungen sind weiterhin möglich. Darüber hinaus ist auch die Kündigung aus wichtigem Grund möglich. Zeitlich ist der Sonderkündigungsschutz begrenzt. Er beginnt mit der Abgabe der öffentlich beglaubigten Erklärung und endet mit der Einladung zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung, spätestens jedoch nach Ablauf von drei Monaten. Der Gesetzgeber differenziert indes nicht in welcher Reihenfolge die Voraussetzungen (Vorbereitungshandlung und öffentlich beglaubigte Absichtserklärung) vorliegen. Gerade in der Gründungsphase kommt diesem Schutz besondere Bedeutung zu, da Initiatoren eines Betriebsrats in diesem frühen Stadium einem erhöhten Kündigungsrisiko ausgesetzt sind. Zugleich wirft die Neuregelung bislang ungeklärte Rechtsfragen auf. Insbesondere ist offen, welche Handlungen als ausreichende Vorbereitungshandlungen zu qualifizieren sind und welche inhaltlichen und formellen Anforderungen an die öffentlich beglaubigte Erklärung zu stellen sind. Bei der Kündigung eines Vorfeldinitiatoren gemäß § 15 Abs. 3b KSchG ist der Betriebsrat nur nach § 102 BetrVG zu beteiligen. Es bedarf keiner Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung nach § 103 BetrVG, da Vorfeldinitiatoren nicht in dem persönlichen Anwendungsbereich dieser Vorschrift benannt sind.

**Vorfeldinitiatoren
(§ 15 Abs. 3b KSchG)**

**Vorbereitungshandlung der
Vorfeldinitiatoren**

**Umfang des Schutzes von
Vorfeldinitiatoren**

Thema des Monats

Personengruppe	Haupt-Schutzdauer	Nachgangsschutz	Besonderheiten
Vorfeldinitiatoren	Bis zu 3 Monate	Kein Schutz	Endet bei Einladung zur Versammlung
Wahlinitiatoren	Bis zur Wahlergebnisbekanntgabe	Kein Schutz	Bei Nichtwahl: 3 Monate gesamt
Wahlvorstandsmitglieder	Bis zur Wahlergebnisbekanntgabe	6 Monate	Kein Nachgangsschutz bei gerichtlichem Ersatz
Wahlbewerber	Bis zur Wahlergebnisbekanntgabe	6 Monate	Schutz auch bei Nichtwahl

III. Praxis-Tipps

Während der Schutzfristen sind ordentliche Kündigungen der vorstehend bezeichneten Personengruppen unzulässig. Außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund sind nur unter zusätzlichen (formellen) Voraussetzungen möglich. Hiernach ist u.U. die Zustimmung des Betriebsrates zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung sowie die Einhaltung der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB erforderlich. Wird die Zustimmung zur Kündigung durch den Betriebsrat nicht erteilt, muss die Zustimmung durch ein Gericht ersetzt werden. In diesem Fall ist der Betriebsrat der „Antragsgegner“ und mit diesem wird „gestritten“. Es wird in diesem Verfahren inzident geprüft, ob die Kündigung des betroffenen Arbeitnehmers wirksam ist und die Zustimmung hierzu durch den Betriebsrat zu erteilen war. Arbeitgeber sollten daher sorgsam abwägen, ob dieses Prozedere – auch in Bezug auf das Verhältnis zu dem Betriebsrat während eines laufenden Wahlverfahrens – je nach Sachverhalt der Kündigung geboten bzw. sinnvoll ist.

Für Arbeitgeber wird deutlich, dass Kündigungen in der sensiblen Phase der Betriebsratswahl sorgfältig geprüft und durchdacht werden müssen. Insbesondere sollte frühzeitig geklärt werden, ob potenziell Sonderkündigungsschutz besteht und welche formellen Anforderungen einzuhalten sind. Fehler führen regelmäßig zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Bella Silberstein, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Düsseldorf,
silberstein@michelspmks.de

Vorlage des Monats

Hinweispflicht des Arbeitgebers bei Einstellung von Ausländern aus dem Ausland

I. Einführung

Aufgrund des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 16.8.2023 (BGL. 2023 I, Nr. 217) ist es in den vergangenen Jahren zu zahlreichen arbeitsmigrationsrechtlichen Neuregelungen gekommen, die zwischenzeitlich in vier Phasen allesamt in Kraft getreten sind:

- zum 18.11.2023 (vgl. [Infobrief Arbeitsrecht 08-2023](#))
- zum 1.3.2024 (vgl. [Infobrief Arbeitsrecht 02-2024](#))
- zum 1.6.2024 (vgl. [Infobrief Arbeitsrecht 05-2024](#)) sowie
- zuletzt zum 1.1.2026 (vgl. [Infobrief Arbeitsrecht 10-2025](#))

Kurzübersicht

Kündigungsmöglichkeit beachten

notwendige Prüfung

Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Vorlage des Monats

Die letzte dieser Änderungen ist unlängst zum Jahreswechsel in Kraft getreten und betrifft die Einrichtung eines bundesweiten, unentgeltlichen und niedrigschwelligen Beratungsangebotes zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen für Drittstaatsangehörigen (§ 45b AufenthG) sowie die Einführung einer Informationspflicht für Arbeitgeber bei Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland (§ 45c AufenthG). Schließt ein Arbeitgeber mit Sitz im Bundesgebiet mit einem Drittstaatsangehörigen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland einen Arbeitsvertrag zur Arbeitsleistung im Inland, so hat er den Drittstaatsangehörigen spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung in Textform auf die Möglichkeit einer Information oder Beratung hinzuweisen (§ 45c Satz 1 AufenthG) und dabei zumindest die aktuellen Kontaktdaten der vom Arbeitsplatz nächstgelegenen Beratungsstelle anzugeben (§ 45c Satz 2 AufenthG).

Aufgrund der Neuregelung besteht Handlungsbedarf für Arbeitgeber, die dies bei der Einstellung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland – die Verpflichtung greift nicht bei Einstellung im Inland – zu berücksichtigen haben. Bedauerlicherweise existiert keine amtliche Vorlage, die insofern verwandt werden kann.

II. Vorlage

„Information über Beratungsangebote für ausländische Arbeitnehmer (§ 45c AufenthG)“

Sehr geehrte(r) Frau/Herr [Name des Arbeitnehmers],

Als Arbeitgeber sind wir gemäß § 45c Aufenthaltsgesetz (AufenthG) verpflichtet, Sie über die Möglichkeit einer kostenlosen, vertraulichen Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen (§ 45b AufenthG) spätestens am Tag der Aufnahme der Beschäftigung in Textform zu informieren. Dieser Verpflichtung kommen wir hiermit nach.

Das Netzwerk „Faire Integration“ bietet speziell für ausländische Arbeitnehmer, die aus Staaten außerhalb der EU nach Deutschland angeworben werden, Beratung an. Diese (kostenfreie) Beratung ist unabhängig und soll Ihnen helfen, sich in der deutschen Arbeitswelt zurechtzufinden.

Themen der Beratung können u.a. sein:

- Arbeitsvertrag, Lohn und Mindestlohn
- Arbeitszeit, Urlaub, Krankheit
- Kündigung und Kündigungsschutz
- Sozialversicherungen

Nachfolgend finden Sie die Kontaktdaten der nächstgelegenen Beratungsstelle:

[Name der Beratungsstelle, z.B. Faire Integration Region XY]

[Straße, Hausnummer]

[PLZ, Ort]

[E-Mail-Adresse]

[Telefonnummer]

Weitere Informationen finden Sie auch unter: <https://www.faire-integration.de/>

Informationsverpflichtung des Arbeitgebers bei Anwerbung aus dem Ausland

Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Klauselvorschlag

Vorlage des Monats

Sollten Rückfragen bestehen, stehen Ihnen die zuständigen Ansprechpartner der Personalabteilung jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

[Unterschrift/Name Arbeitgeber]

Anlage: Merkblatt zur „Informationspflicht bei der Anwerbung von Drittstaatsangehörigen¹ aus dem Ausland gemäß § 45c Aufenthaltsgesetz (AufenthG)“

III. Anmerkungen

1. Verpflichtung nur bei Einstellung aus dem Ausland

Die Hinweispflicht trifft alle Arbeitgeber mit Sitz im Inland, die drittstaatsangehörige Arbeitnehmer aus dem Ausland einstellen, und zwar unabhängig von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, da kein Schwellenwert vorgesehen ist.

Der Anwendungsbereich der Regelung ist auf die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland beschränkt, so dass Unionsbürger, also Staatsangehörige aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, sowie Staatsangehörige der EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen sowie Schweizer Staatsangehörige, die allesamt arbeitnehmerfreizügigkeitsberechtigt sind, nicht erfasst werden. Bei Einstellung von bereits im Inland befindlichen Drittstaatsangehörigen besteht keine entsprechende Verpflichtung. Dem liegt die wohl fragwürdige Erwägung zugrunde, dass insoweit kein Beratungsbedarf (mehr) besteht.

2. Allgemeine Hinweisverpflichtung auf Beratungsstellen

Schließt ein Arbeitgeber mit Sitz im Bundesgebiet mit einem Drittstaatsangehörigen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland einen Arbeitsvertrag zur Arbeitsleistung im Inland, so hat er den Drittstaatsangehörigen spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung in Textform auf die Möglichkeit einer Information oder Beratung hinzuweisen (§ 45c Satz 1 AufenthG).

Die Information hat spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung zu erfolgen. Somit bestehen zwei Möglichkeiten: die Information kann entweder im Vorfeld der Aufnahme der Beschäftigung oder am Tag der Aufnahme der Beschäftigung erfolgen.

Die allgemeine Hinweisverpflichtung bezieht sich „auf die Möglichkeit einer Information oder Beratung“. Es empfiehlt sich neben der Aufnahme dieses allgemeinen Hinweises die Aufnahme weiterer Ausführungen unter Hinweis auf die Regelung des § 45b Abs. 1 Satz 1 AufenthG und die dort vorgesehene Einrichtung eines bundesweiten, unentgeltlichen und niedrighschwelliges Beratungsangebotes. Ferner sollte auf die weiteren Informationen des Netzwerkes „[Faire Integration](#)“ verwiesen werden. Dort findet sich auch ein [Merkblatt für Arbeitgeber](#) zur „Informationspflicht bei der Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland gemäß § 45c Aufenthaltsgesetz (AufenthG)“ sowie eine Vorlage für eine [Information für Arbeitnehmer](#) (mit/ohne Empfangsbestätigung), welches dem Ausländer überlassen werden kann.

Die Information kann in Textform erfolgen; es besteht somit erfreulicher- und sinnvollerweise kein Schriftformerfordernis.

3. Besondere Hinweisverpflichtung auf konkrete Beratungsstelle

Darüber hinaus hat ein Arbeitgeber mit Sitz im Bundesgebiet, der mit einem Drittstaatsangehörigen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland einen Arbeitsvertrag zur Arbeitsleistung im Inland schließt, „zumindest die aktuellen

Verpflichteter ist der Arbeitgeber

keine Verpflichtung bei Einstellung aus dem Inland

gesetzliche Regelung

Zeitpunkt

Inhalt

Form

gesetzliche Regelung

Vorlage des Monats

Kontaktdaten der vom Arbeitsplatz nächstgelegenen Beratungsstelle anzugeben“ (§ 45c Satz 2 AufenthG).

Auch diese Information hat spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung zu erfolgen, kann also entweder im Vorfeld oder am Tag der Aufnahme der Beschäftigung vorgenommen werden.

Die besondere Hinweisverpflichtung bezieht sich „zumindest auf die Information über die aktuellen Kontaktdaten der vom Arbeitsplatz nächstgelegenen Beratungsstelle“. Es dürfte daher nicht ausreichen, nur auf die Kontaktdaten an anderer Stelle hinzuweisen, sondern man sollte die konkret zuständige Beratungsstelle nach Möglichkeit mit Anschrift und Kontaktdaten benennen.

Die Information kann auch hier in Textform erhalten; Schriftform ist auch insoweit nicht erforderlich.

IV. Zusammenfassung und Ausblick

Die Beratung von Drittstaatsangehörigen ist sicherlich sehr sinnvoll und trägt maßgeblich zur Integration bei.

Weniger sinnvoll ist die Beschränkung der Beratung auf Drittstaatsangehörige, die aus dem Ausland angeworben und eingestellt werden. Bereits im Inland befindliche Drittstaatsangehörige mögen einen geringeren Beratungsbedarf haben, sollten aber von der Beratung nicht ausgeschlossen werden. Entsprechendes gilt für arbeitnehmerfreizügigkeitsberechtigte Unionsbürger aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Staatsangehörige der EWR-Staaten Island, Norwegen und Liechtenstein sowie Schweizer Staatsangehörige, bei denen es sich nicht um Drittstaatsangehörige handelt und die somit nicht inkludiert sind.

Überhaupt nicht sinnvoll ist die Einbeziehung des Arbeitgebers und die Aufnahme einer weiteren die Unternehmen treffenden bürokratischen Verpflichtung. Die Beratung von Ausländern ist Staatsaufgabe, so dass daher auch die Information hierüber – was ohne weiteres anlässlich der Vorsprache bei den Auslandsvertretungen im Ausland bzw. den Ausländerbehörden im Inland möglich wäre – erfolgen könnte, statt die Arbeitgeber hier „einzuspannen“.

Dr. Gunther Mävers, Maître en Droit (Aix-en-Provence), Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, maevers@michelspmks.de

Rechtsprechung

BAG: Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

1. Im Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine unterschiedliche Behandlung vergleichbarer Arbeitnehmer nur gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Dabei kommt es nicht auf den Grund für die Vorenthaltung der Leistung an, sondern auf den Zweck für ihre Gewährung.

2. Gewährt der Arbeitgeber nur denjenigen Arbeitnehmern eine Grundlohnerhöhung, die bereits ein neues Arbeitsvertragsmuster unterschrieben haben, kann er die Benachteiligung der Arbeitnehmer, die dies nicht getan haben, daher nicht damit rechtfertigen, er wolle einen Anreiz für die Verein-

Zeitpunkt

Inhalt

Form

Beratung sinnvoll

Beschränkung auf Drittstaatsangehörige bei Einstellung aus dem Ausland

fragwürdige Einbindung des Arbeitgebers

heitlichung der Vertragsbedingungen setzen. Die begünstigten Arbeitnehmer können zu diesem Ziel keinen Beitrag mehr leisten.

3. Der Grundlohn wird nach § 611a Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BGB als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit gezahlt. Eine Lohnerhöhung, die sich nur auf den Grundlohn bezieht, kann daher in der begünstigten Gruppe auch nicht damit gerechtfertigt werden, diese solle für die Unterzeichnung der neuen Arbeitsvertragsmuster „belohnt“ werden.

[Redaktionelle Leitsätze]

BAG, Urt. v. 26.11.2025 – 5 AZR 239/24

I. Der Fall

Die beklagte Arbeitgeberin beschäftigt rund 100 Arbeitnehmer. Im Jahr 2022 bot sie allen Mitarbeitern den Abschluss neuer, vereinheitlichter Arbeitsverträge an. Diese sahen neben umfangreichen Neuregelungen auch eine vierprozentige Lohnerhöhung vor. Ein Großteil der Arbeitnehmer nahm das Angebot an. Die Klägerin, die das Angebot ablehnte, erhielt weiterhin ihren bisherigen Grundlohn. Im Jahr 2023 erhöhte die Arbeitgeberin den Grundlohn für diejenigen Arbeitnehmer, die den neuen Arbeitsverträgen zugestimmt hatten, um fünf Prozent. Die Klägerin erhielt weiterhin ihren unveränderten Grundlohn.

Die Klägerin macht Vergütungsansprüche gegen die Arbeitgeberin geltend. Sie meint, ihr stehe die den anderen Mitarbeitern 2023 gewährte fünfprozentige Lohnerhöhung aus Gleichbehandlungsgründen ebenfalls zu.

Die Klage blieb in erster und zweiter Instanz erfolglos (ArbG Dortmund, Urt. v. 30.11.2023 – 6 Ca 2286/23; LAG Hamm, Urt. v. 27.8.2024 – 6 SLa 63/24); das Berufungsgericht ließ jedoch die Revision zum BAG zu.

II. Die Entscheidung

Die Revision der Klägerin war erfolgreich.

Das BAG geht davon aus, dass der Klägerin ein Anspruch auf die 2023 gewährte fünfprozentige Lohnerhöhung auf Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zustehe.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbiete sowohl die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei auch bei der Zahlung der Arbeitsvergütung anwendbar, wenn diese durch eine Einheitsregelung generell angehoben werde oder der Arbeitgeber die Leistung nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewähre, indem er deren Voraussetzungen oder Zwecke festlege.

Entgegen der Auffassung des LAG habe die Klägerin sich mit den Arbeitnehmern, die den Neuvertrag abgeschlossen haben, in einer vergleichbaren Lage befunden. Die Arbeitgeberin habe die Lohnerhöhung unabhängig von der Art der Beschäftigung gewährt, also keine Gruppenbildung vorgenommen. Auf die unterschiedlichen Arbeitsvertragsmodelle komme es an dieser Stelle nicht an. Die unterschiedlichen Vertragsbedingungen seien schon deshalb kein taugliches Abgrenzungsmerkmal, weil es um eine Erhöhung des im Synallagma stehenden Grundlohns gehe.

Ein sachlicher Grund, die Klägerin von der Lohnerhöhung 2023 auszunehmen, sei nicht ersichtlich. Eine unterschiedliche Behandlung sei sachlich gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Zweck diene und erforderlich und angemessen sei. Für die Frage

Arbeitgeber will Arbeitsbedingungen vereinheitlichen

Anspruch auf Gleichbehandlung

Verfahrensgang

erfolgreiche Revision
Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen

arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

vergleichbare Lage

legitimer Zweck

der Rechtfertigung sei auf den Zweck abzustellen, der für die Gewährung der Leistung – und nicht für deren Vorenthaltung – maßgeblich sei.

Vorliegend habe die Arbeitgeberin geltend gemacht, die Lohnerhöhung habe darauf abgezielt, die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen weiter voranzutreiben, indem ein Anreiz zur Unterzeichnung der Neuverträge gesetzt werde. Sie übersehe jedoch, dass die Arbeitnehmer mit Neuvertrag keinen Beitrag zur Vereinheitlichung der Vertragsbedingungen (mehr) leisten können. Der – für die sachliche Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung maßgebende – „Leistungszweck“ der Lohnerhöhung könne daher nicht darin bestehen, gegenüber der begünstigten Gruppe einen Anreiz zu setzen. Diese wird allenfalls „belohnt“, weil sie bereits einen Beitrag zu der von der Beklagten erstrebten Vereinheitlichung der Arbeitsverträge geleistet hat. Ein solcher Zweck rechtfertigt aber den Ausschluss der Klägerin von einer dauerhaften Erhöhung des Grundlohns nicht.

III. Der Praxistipp

Will man die vorliegende Entscheidung in einem Satz zusammenfassen, wäre dies der folgende: Anreize sind zulässig, Belohnungen hingegen nicht, sofern der Arbeitgeber Arbeitnehmer unterschiedlich behandeln will. Es stand zwischen den Parteien insofern auch nicht in Streit, dass der Arbeitgeber die erste Lohnerhöhung davon abhängig machen durfte, dass der neue Arbeitsvertrag unterschrieben wurde. Die Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen ist ein legitimer Zweck, die Incentivierung der Zustimmung zum Neuvertrag durch Gewährung einer ansonsten nicht geschuldeten Lohnerhöhung angemessen. Die Lohnerhöhung im Folgejahr bezweckte hingegen offenkundig eine Anpassung der Löhne an die Preissteigerung. Zulässig wäre es hingegen gewesen, wenn die Arbeitgeberin der Klägerin im Folgejahr angeboten hätte, die vierprozentige Lohnerhöhung aus dem Vorjahr nachzuholen, wenn der Neuvertrag doch noch unterschrieben wird.

Ulrich Kortmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, kortmann@michelspmks.de

LAG Hamm: Vorverlagerter Sonderkündigungsschutz nach § 18 BEEG bei Elternzeit

Der Schonfristzeitraum bei Teilabschnitten einer von vornherein festgelegten Elternzeit findet nicht nur vor Beginn des ersten Abschnitts der Elternzeit Anwendung, sondern auch vor dem Beginn des oder der weiteren Zeitabschnitte.

Sinn und Zweck des vorverlagerten Kündigungsschutzes ist es, den Arbeitnehmer davor zu schützen, dass der Arbeitgeber ihm in Ansehung einer anstehenden Elternzeit eine Kündigung ausspricht. Gerade der Arbeitnehmer, der sich zulässigerweise dafür entscheidet, seine Elternzeit auf mehrere Zeitabschnitte zu verteilen, stellt für den Arbeitgeber einen besonders großen Vertretungsaufwand dar. Den Elternzeit in Anspruch nehmenden Arbeitnehmer in diesem Lichte allein unter den Schutz des § 612a BGB zu stellen, wäre im Hinblick des nach § 18 Abs. 1 BEEG ausdrücklich vorverlagerten Kündigungsschutz unbillig und zugleich systemwidrig.

[Amtliche Leitsätze]

LAG Hamm, Urt. v. 5.11.2025 – 11 SLa 394/25

Belohnung ist kein sachlicher Grund

Anreize setzen, ohne Belohnungen gewähren

I. Der Fall

Der Kläger, Arbeitnehmer bei der Beklagten, hatte entsprechend der Vorgaben des BEEG mit einem Schreiben mehrfach Elternzeit beantragt – teils direkt, teils als festgelegte zukünftige Abschnitte. Zwischen den Parteien war streitig, ob der nach § 18 Abs. 1 S. 2 BEEG gewährte Sonderkündigungsschutz für jeden bekannten und durch ein wirksames Verlangen angemeldeten Abschnitt greift oder nur für die erstmalige Elternzeit.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers im Zeitraum zwischen zwei bereits feststehenden und angemeldeten Elternzeitabschnitten in der Wartezeit des KSchG. Die Beklagte argumentierte, der Schutz nach § 18 Abs. 1 S. 2 BEEG gelte nur für die erste Inanspruchnahme der Elternzeit und nicht für trennscharf voneinander zu betrachtende, spätere Zeitabschnitte, auch wenn diese bereits angemeldet wurden.

Das Arbeitsgericht hat dem hiergegen eingelegte Kündigungsschutzantrag stattgegeben mit der Begründung, die Kündigung sei nach § 18 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BEEG nichtig, da sie während der achtwöchigen Schonfrist vor der Elternzeit zugegangen sei; entgegen der Auffassung der Beklagten finde der achtwöchige Schonfristzeitraum bei Teilabschnitten der von vornherein festgelegten Elternzeit nicht nur vor Beginn des ersten Abschnitts der Elternzeit Anwendung, sondern auch vor Beginn jedes weiteren Zeitabschnittes (ArbG Münster, Urt. v. 28.3.2025 – 4 Ca 1549/24).

II. Die Entscheidung

Die hiergegen eingelegte Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Das LAG Hamm stellt klar, dass § 18 Abs. 1 S. 2 BEEG nach seinem Wortlaut und gesetzgeberischen Willen auf „jeden“ Abschnitt der Elternzeit anwendbar sei, der auf ein einseitiges, schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers zurückgeht. Entscheidend sei, dass die Elternzeit – auch aufgeteilt und für spätere Zeiträume im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen – beantragt wurde.

Die gegenläufige Ansicht, dass der Schutz nur auf den ersten Elternzeitabschnitt zu beziehen ist, sei durch die Änderung des Gesetzeswortlauts (von „der“ Elternzeit zu „einer“ Elternzeit) und den gesetzgeberischen Willen zur Flexibilisierung des Elternzeitrechts überholt.

Kündigungsschutz beginne mit Zugang des schriftlichen Elternzeitverlangens beim Arbeitgeber, frühestens acht Wochen (bzw. 14 Wochen bei Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr) vor Beginn des angemeldeten Elternzeitzeitraumes. Die Frist könne für mehrere zeitlich verschiedene, aber konkret bestimmte Elternzeitabschnitte mehrfach ausgelöst werden. Eine formlos oder nicht schriftlich angekündigte Elternzeit genüge hingegen nicht für die Auslösung des Sonderkündigungsschutzes.

Der beabsichtigte umfassende Kündigungsschutz soll die Bereitschaft zur Elternzeit befördern und Eltern dazu ermutigen, ihre Ansprüche ohne Sorge vor Kündigungen durchzusetzen. Der Schutz knüpfe unabhängig davon, ob die Abschnitte direkt aufeinander folgen oder zeitlich dazwischen eine Arbeitsaufnahme geplant ist, an das wirksame Elternzeitverlangen an. Damit werde klargestellt, dass Eltern bei flexibler Inanspruchnahme und Aufteilung ihrer Elternzeit nicht den Schutz verlieren, wenn sie mehrere Abschnitte nacheinander (oder nicht unmittelbar nacheinander) festlegen.

Ausgangssituation

Kündigung und Einwand des Arbeitgebers

Verfahrensgang

Berufung zurückgewiesen

Reichweite des vorverlagerten Kündigungsschutzes

Wortlautargument

Zugangzeitpunkt und Form des Elternzeitverlangens

Zielrichtung und Schutzbereich des § 18 BEEG

Rechtsprechung

III. Der Praxistipp

Für die anwaltliche und betriebliche Praxis ist entscheidend, dass der besondere Kündigungsschutz nach § 18 BEEG vor jedem einzeln in Textform geltend gemachten Elternzeitabschnitt ausgelöst wird. Die Entscheidungen sprechen zwar von „schriftlich“, ergingen aber noch zur alten Rechtslage; heute ist Textform für Elternzeitanträge ausreichend, § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG. Arbeitgeber sollten bei Eingang eines Elternzeitverlangens sorgfältig prüfen, für welchen Zeitraum der Schutz genau eingreift. Insbesondere bei flexiblen Modellen und vorab angekündigten späteren Abschnitten ist für jede anstehende Kündigung zu prüfen, ob ein Schonfristzeitraum (acht bzw. 14 Wochen) greift. Arbeitnehmer sollten Wert auf die präzise, schriftliche und frühzeitige Anzeige der einzelnen Elternzeitabschnitte legen, um Kündigungsschutz zu genießen.

Das LAG Hamm bestätigt die Entscheidung der Vorinstanz (ArbG Münster, Urt. v. 22.3.2025 – 4 Ca 1549/24), dass der vorverlagerte Kündigungsschutz nach § 18 BEEG Abs. 1 Satz 2 BEEG für jeden rechtmäßig angemeldeten, auch später in Anspruch genommenen Elternzeitabschnitt wiederholt gilt. Ob der für Kündigungsschutzsachen zuständige 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts dies auch so sehen wird, bleibt abzuwarten, nachdem Revision eingelegt wurde (2 AZR 213/25).

Constantin Wlachojiannis, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln,
wlachojiannis@michelspmks.de

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 5 AZR 108/25 –

Entzug des Dienstwagens – Nutzungsausfallentschädigung – Wirksamkeit einer vertraglichen Regelung zur einseitigen Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Entschädigung für den Entzug des Dienstwagens nach erfolgter Freistellung während der Kündigungsfrist.

Der Kläger war seit dem 1.1.2022 bei der Beklagten als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst tätig. Die Beklagte betreibt ein Abrechnungs- bzw. Factoringunternehmen. Entsprechend § 8 des Arbeitsvertrags stellte die Beklagte dem Kläger „während seiner aktiven Tätigkeit“ einen auch privat nutzbaren Dienstwagen zur Verfügung. Nach § 20 des Arbeitsvertrags ist die Beklagte berechtigt, den Kläger „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung von der Arbeitsleistung freizustellen“. Der zwischen den Parteien vereinbarte Dienstwagenvertrag bestimmt in § 2 Abs. 3, dass die Beklagte die private Nutzung des Dienstwagens unter Einhaltung einer Frist von einem Monat widerrufen kann, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere einer der aufgezählten Fälle vorliegt, zu denen auch die Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung gehört.

Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von sechs Monaten zum 30.11.2024. Nach Zugang der Kündigung stellte die Beklagte ihn mit Schreiben vom 31.5.2024 von seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung frei. Gleichzeitig forderte sie ihn auf, den Dienstwagen bis zum 30.6.2024 an sie herauszugeben. Dem kam der Kläger nach. Bei dem Dienstwagen handelte es sich um das einzige dem Kläger zur Verfügung stehende Fahrzeug.

mehrere Schonfristzeiträume

Fazit

Entzug des Dienstwagens –
Nutzungsausfallentschädigung – Freistellung

Terminvorschau BAG

Mit der Klage verlangt der Kläger Nutzungsausfallentschädigung i.H.d. monatlichen geldwerten Vorteils von 510 EUR brutto für die Monate Juli bis November 2024. Er ist der Auffassung, die Regelung im Arbeitsvertrag zur Freistellung sowie die Widerrufs-klausel im Dienstwagenvertrag seien unwirksam. Zudem habe die Beklagte bei der Ausübung des Widerrufsrechts nicht hinreichend billiges Ermessen gewahrt. Die Beklagte ist demgegenüber der Ansicht, der Widerruf der Nutzung des Dienstwagens sei rechtmäßig erfolgt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage für den Monat Juli 2024 stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage insgesamt stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer Revisi-on.

Vorinstanz: LAG Niedersachsen, Urt. v. 22.5.2025 – 5 SLa 249/25

Termin der Entscheidung: 25.3.2026, 12:00 Uhr

Zuständig: Fünfter Senat

Impressum

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit 15 Rechtsanwälten beraten wir von den Standorten Köln und Düsseldorf aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:

Über den Verlag unter
<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23

Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutscher Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.