



ARBEITSRECHT KOMPAKT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen



TOP-THEMA **MOBBING**

Mit Schritt-für-Schritt-Anleitung:
So gehen Sie gegen Mobbing in
Ihrem Unternehmen vor! Wann
Sie als Arbeitgeber einschreiten
müssen & wie Sie das umsetzen

Seite 6–7

DATENSCHUTZ

Arbeitgeber leitet Gehalts-
informationen und private
Daten für Software-Test an
Konzernmutter weiter:
Schadensersatz in Höhe von
200,00 € fällig

Seite 3

VERGÜTUNG

Übertariflich bezahlter Arbeit-
nehmer hat keinen Anspruch
auf zukünftige Erhöhungen
entsprechend der Tariflohn-
erhöhungen

Seite 5

DIENSTWAGEN

Widerrufsvorbehalt war
eindeutig: Arbeitgeber
darf Dienstwagen trotz
Privatnutzungserlaubnis
nach Freistellung heraus-
verlangen

Seite 8



„Mobbing erkennen & effektiv dagegen vorgehen“

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Ich werde gemobbt“: ein Satz, der Mitarbeitern schnell über die Lippen kommt. Doch die Praxis spricht meist dagegen: Nur in wenigen Fällen beurteilen auch die Arbeitsgerichte die Situation als Mobbing. Allerdings kann Mobbing in Ihrem Betrieb erhebliche Schäden verursachen. Es beeinträchtigt nicht nur das Betriebsklima. Gemobzte Mitarbeiter können Schadensersatz und sogar Schmerzensgeld von Ihnen verlangen. Umso wichtiger ist es für Sie als Arbeitgeber, „echtes“ Mobbing zu erkennen und frühzeitig dagegen vorzugehen.

Auf den Seiten 6 und 7 dieser Ausgabe von „Arbeitsrecht kom-pakt“ erfahren Sie, in welchen Fällen von „echtem“ Mobbing auszugehen ist. Wussten Sie bereits, dass Ihnen als Arbeitgeber genau dieses Handeln von Mitarbeitern und Vorgesetzten regelmäßig zugerechnet wird, wenn Sie nicht konsequent handeln? Der betroffene Mitarbeiter kann sogar seine Arbeitsleistung verweigern! Mit einer ausführlichen Anleitung können Sie Schritt für Schritt effektiv in Ihrem Unternehmen gegen Mobbing vorgehen.

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

DATENSCHUTZ

3

Arbeitgeber überträgt Daten zu Testzwecken an andere Gesellschaft: Schadensersatz in Höhe von 200,00 € fällig

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

4

Gericht sieht Prozessbetrug als nicht erwiesen an: Kündigung gekippt

VERGÜTUNG

5

Übertariflich bezahlter Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Tariflohnherhöhungen

TOP-THEMA: MOBBING

6–7

Ihre Rechte & Pflichten als Arbeitgeber auf einen Blick

DIENSTWAGEN

8

Arbeitgeber durfte Pkw trotz Privatnutzungserlaubnis mit Freistellung herausverlangen

LESERFRAGEN

9

Mitarbeiterin kann nicht wegen „Kind krank“ von Urlaub zurücktreten

Ausfall wegen Krankheit: So sichern Sie sich beim Vertreter ab

URLAUB

10

Bei Dauerkranken müssen Sie nicht auf Urlaub hinweisen und zur Inanspruchnahme auffordern

Arbeitgeber überträgt Daten zu Testzwecken an andere Gesellschaft: Schadensersatz in Höhe von 200,00 € fällig

Die auf europäischem Recht basierende sogenannte Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) legt insbesondere Ihnen als Arbeitgeber viele Steine in den Weg. Genau das musste auch der Arbeitgeber in einem aktuellen Fall erleben. Die Datenübertragung – auch nur an die Konzernobergesellschaft – ist nicht ohne Einwilligung oder eine andere gesetzliche Grundlage möglich. Wer sie trotzdem vornimmt, wird u. U. zur Kasse gebeten.

Der Fall:

Ein Arbeitgeber verarbeitete sogenannte personenbezogene Daten seiner Mitarbeiter u. a. zu Abrechnungszwecken mit einer Personalverwaltungs-Software.

Erklärung:

Unter „**personenbezogenen Daten**“ versteht man alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie

- einem Namen,
- zu einer Kennnummer,
- zu Standortdaten,
- zu einer Online-Kennung oder
- zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind,

identifiziert werden kann.

Im Jahr 2017 gab es Planungen, konzernweit „Workday“ als einheitliches Personal-Informationsmanagementsystem einzuführen. Zu diesem Zweck übertrug der Arbeitgeber personenbezogene Daten eines Mitarbeiters aus der bisher genutzten Software an die Konzernobergesellschaft, um damit „Workday“ zu Testzwecken zu befüllen.

Der vorläufige Testbetrieb von „Workday“ war in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Danach sollte es dem Arbeitgeber erlaubt sein, u.a. den Namen, das Eintrittsdatum, den Arbeitsort, die Firma sowie die geschäftliche Telefonnummer und E-Mail-Adresse zu übermitteln.

Der Arbeitgeber übermittelte darüber hinaus weitere Daten des Mitarbeiters wie Gehaltsinformationen, die private Wohnanschrift, das Geburtsdatum, den Familienstand, die Sozialversicherungsnummer und die Steuer-ID.

Der Mitarbeiter klagte nun auf Schadensersatz in Höhe von 3.000,00 € wegen Verletzung der DS-GVO. Der Arbeitgeber habe die Grenzen der Betriebsvereinbarung überschritten.

§ Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Arbeitnehmer in der Sache Recht. Dieser habe jedoch nur einen Anspruch auf Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO in Höhe von 200,00 €.

Soweit der Arbeitgeber andere als die nach der Betriebsvereinbarung erlaubten personenbezogenen Daten an die Konzernobergesellschaft übertragen hat, sei dies nicht erforderlich im Sinne von Art. 6 Abs. 1 DS-GVO gewesen. Damit liege ein Verstoß gegen die DS-GVO vor.

Der immaterielle Schaden des Arbeitnehmers liege in dem durch die Überlassung der personenbezogenen Daten an die Konzernobergesellschaft verursachten Kontrollverlust (BAG, 08.05.2025, Az. 8 AZR 209/21).

Meine Empfehlung!

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nach Art. 6 Abs. 1 DS-GVO nur rechtmäßig, wenn

- die betroffene Person ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben hat;
- die Verarbeitung für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich ist, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen;
- die Verarbeitung zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist, der der Verantwortliche unterliegt;
- die Verarbeitung erforderlich ist, um lebenswichtige Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen;
- die Verarbeitung für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich ist, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;
- die Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen. Letzteres ist insbesondere dann der Fall, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.



Prozessbetrug nicht bewiesen: Kündigung gekippt

Wie heißt es so schön: „Vor Gericht und auf hoher See ist man in Gottes Hand“. Der Ausgang eines Gerichtsprozesses ist jedoch regelmäßig kein reines Zufallsprodukt. Vielmehr kommt es entscheidend darauf an, wie sich die Parteien äußern und was bewiesen werden kann. Gibt ein Arbeitnehmer bewusst wahrheitswidrige Falschbehauptungen von sich, kann Sie das zur (erneuten) Kündigung berechtigen. Aber Sie ahnen es schon: Auch die bewusste Falschbehauptung müssen Sie beweisen können. Ein oftmals schweres Unterfangen, wie folgender Fall zeigt.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber als Key-Account Manager beschäftigt. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31.12.2022. Gegen diese Kündigung zog der Arbeitnehmer erfolgreich vor Gericht. Das Gericht hob die Kündigung auf.

In einem weiteren Prozess forderte der Arbeitnehmer die Herausgabe einer unterzeichneten Tantiemeregelung für das Wirtschaftsjahr 2022/2023.

Im November 2023 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis erneut – dieses Mal fristlos. Zur Begründung führte er an, dass der Mitarbeiter im Prozess um die Tantiemeregelung äußerte, die Gründe für die erste Kündigung seien „erstunken und erlogen“. Der Arbeitgeber habe daraufhin (wegen dieser Aussage) einen Auflösungsantrag gestellt. Im diesbezüglichen Prozess habe der Arbeitnehmer dann jedoch bewusst wahrheitswidrig abgestritten, diese Äußerung getätigt zu haben.

Damit habe er ihn des (versuchten) Prozessbetruges beschuldigt und ihm damit ein strafrechtlich relevantes Verhalten vorgeworfen.

Der Mitarbeiter zog auch gegen diese Kündigung vor Gericht.



Meine Empfehlung!

Ein sogenannter (versuchter) Prozessbetrug zeichnet sich dadurch aus, dass ein Richter oder ein anderes Rechtspflegeorgan, z. B. der Gerichtsvollzieher, durch falsche Behauptungen zu einer das Vermögen des Prozessgegners (hier Arbeitgeber) schädigenden Entscheidung veranlasst wird.



ACHTUNG

Damit ein vorwerfbarer Prozessbetrug vorliegt, muss die Falschbehauptung durch den Mitarbeiter bewusst als solche erfolgt sein. Genau hier liegt oftmals die Krux an der Sache. Sie müssen beweisen, dass der Mitarbeiter wusste, dass die Behauptung falsch ist, diese aber dennoch vorgenommen hat.



Ein Prozessbetrug kann einmal dadurch begangen werden, dass der (ehemalige) Mitarbeiter falsche Beweismittel benennt oder vorführt und der Richter auf diese Beweise seine Entscheidung stützt.

So z. B. wenn eine Partei

1. einen Zeugen benennt, der
 - falsch aussagt oder
 - sein Zeugnis in einer Weise verweigert, dass das Gericht zu falschen Schlüssen veranlasst wird, wobei dieses Verhalten aufgrund besonderer Umstände dem Mitarbeiter zugerechnet werden kann bzw. muss, oder
2. falsche Urkunden vorlegt, oder
3. falsche Aussagen im Rahmen ihrer Vernehmung nach tätigt, oder
4. die Manipulation von Beweismitteln vor deren Begutachtung durch einen Sachverständigen vornimmt.



ACHTUNG

Ein Prozessbetrug kann aber auch durch unmittelbare Täuschung des Prozessgegners oder der für ihn handelnden Personen begangen werden, etwa indem der Gegner infolge der Täuschung zu einer Klagerücknahme, einem Anerkenntnis oder zum Abschluss eines für ihn nachteiligen Prozessvergleichs veranlasst wird.

Übertariflich bezahlter Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Tarifloherhöhungen

Ist in Ihrem Unternehmen und auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter ein Tarifvertrag anwendbar, können Sie darüber hinaus übertarifliche Zulagen zahlen. Im Falle von Tarifloherhöhungen ist es Verhandlungssache, ob die Zulagen angerechnet, ungeteilt weitergezahlt oder aber auch proportional erhöht werden. Haben Sie aber einmal damit begonnen, die Erhöhungen auch für übertarifliche Gehälter immer nach einem bestimmten Schema weiterzugeben, kann plötzlich eine Bindung für die Zukunft entstehen.

Der Fall:

Ein Arbeitgeber, eine Krankenversicherung, vereinbarte mit einem Arbeitnehmer ein Bruttogehalt von 6.511,20 €. Das entsprechende tarifliche Gehalt hätte gleichzeitig „nur“ bei 5.314,00 € brutto gelegen. Er erhielt somit ca. 1.200,00 € übertarifliches Gehalt.

Zum 01.04.2020 und 01.06.2021 erhöhte der Arbeitgeber das Gehalt entsprechend den vorgesehenen Tarifloherhöhungen der privaten Versicherungswirtschaft.

Ab dem 01.09.2022 stiegen die Tarifgehälter der privaten Versicherungswirtschaft um 3,0 % und ab dem 01.09.2023 um weitere 2,0 %. Der Arbeitgeber berechnete diese Erhöhungen nur auf den tariflichen Teil der Vergütung des Arbeitnehmers. Somit auf die Summe, die ca. 1.200,00 € niedriger lag.

Der Arbeitnehmer war jedoch der Ansicht, dass auch der übertarifliche Teil in die Erhöhungsberechnung mit einzufließen habe, die prozentuale Erhöhung aus dem Gesamtbetrag zu berechnen sei.

In der jüngeren Vergangenheit habe der Arbeitgeber die Tariferhöhungen immer berechnet, ohne zwischen tariflichem und übertariflichem Teil der Vergütung zu unterscheiden. Dementsprechend würde der Arbeitnehmer ab 01.09.2022 ca. 36,00 € und ab 01.09.2023 weitere knapp 25,00 € mehr erhalten.

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln sah es anders! Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf die Berechnung der Tarifloherhöhung unter Einbezug des Gesamtgehalts. Es bestünde insbesondere kein Anspruch, aufgrund einer betrieblichen Übung stets an den Tarifloherhöhungen teilzunehmen oder den übertariflichen Teil bei der Erhöhungsberechnung mit einzubeziehen.

Es fehle hier vor allem am erkennbaren Willen des Arbeitgebers dahingehend. Im Arbeitsvertrag sei gerade nicht auf den Tarifvertrag Bezug genommen worden. Das Gehalt sei vielmehr frei vereinbart worden. Bereits damit habe der Arbeitgeber deutlich gemacht, dass er mit dem Arbeitnehmer

ein Gehalt vereinbaren will, das unabhängig von den Tarifverträgen der privaten Versicherungswirtschaft ist.

Es hätte deutlicher Anhaltspunkte in dem Verhalten des Arbeitgebers bedurfte, die für seinen Verpflichtungswillen sprechen, auch künftig ohne das Bestehen einer vertraglichen oder tarifvertraglichen Verpflichtung jede Tarifloherhöhung weiterzugeben. Solche Anhaltspunkte habe der Arbeitnehmer nicht vorgetragen (LAG, 19.02.2025, Az. 4 SLa 399/24).



Meine Empfehlung!

Vereinbaren Arbeitgeber mit bestimmten Mitarbeitern ein übertarifliches Gehalt, ist es Sache der vertraglichen Vereinbarung, ob dieses mit den prozentualen Erhöhungen für die nach Tarif bezahlten Arbeitnehmer ebenfalls steigen soll, damit der Abstand zu den tariflich vergüteten Mitarbeitern gewahrt bleibt.

TIPP



Letzteres können Sie als Arbeitgeber (wenn nicht ausdrücklich vertraglich so vorgesehen) aber auch bei jeder Erhöhung neu entscheiden.

Allein das regelmäßige Gewähren solcher Erhöhungen auch für die nicht tariflich bezahlten Arbeitnehmer reicht nach Auffassung der Rechtsprechung nicht schon aus, um eine betriebliche Übung und damit einen Anspruch für die Zukunft zu begründen.

Diese geht davon aus, dass sich auch dann der Arbeitgeber im Regelfall nicht über die Zeit seiner Tarifgebundenheit hinaus ohne die Möglichkeit einer Kündigung des Tarifvertrags oder eines Verbandsaustritts dauerhaft (vertraglich) binden will (vgl. BAG, 19.10.2011, Az. 5 AZR 359/10).

TIPP



Ein Anspruch für die Zukunft der Mitarbeiter aufgrund einer sog. betrieblichen Übung würde vielmehr voraussetzen, dass es deutliche Anhaltspunkte im Verhalten des Arbeitgebers dafür gibt, dass er auf Dauer die von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Tarifloherhöhungen übernehmen will.



Mobbing: Ihre Rechte & Pflichten als Arbeitgeber

Nicht wenige Mitarbeiter, die sich ungerecht behandelt fühlen, sprechen gleich von „Mobbing“. Alltäglichen Streitigkeiten wird so oft vorschnell der Stempel des Mobbings aufgedrückt, um dem Ganzen mehr Gewicht zu verleihen oder Ansprüche auf Schmerzensgeld zur erheben; meist zu Unrecht! Auf der anderen Seite gilt: Gegen tatsächliches Mobbing müssen und sollten Sie als Arbeitgeber konsequent vorgehen, um betroffene Mitarbeiter zu schützen und den Betriebsfrieden wiederherzustellen. Wie Sie gegen „echtes“ Mobbing erfolgreich einschreiten und wann Sie Forderungen vermeintlich gemobbter Mitarbeiter getrost zurückweisen können, erfahren Sie auf den folgenden beiden Seiten.

So erkennen Sie „echtes“ Mobbing

Mobbing im arbeitsrechtlichen Sinne verlangt

- fortgesetzte,
- aufeinander aufbauende,
- der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende

Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit das Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Opfers verletzen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 25.10.2007, Az. 8 AZR 593/07).

Typische Beispiele von Mobbing, die diese Voraussetzungen erfüllen, sind:

- Der Mitarbeiter wird einen längeren Zeitraum unangemessen und geringschätzig behandelt sowie beschimpft.
- Der Arbeitnehmer wird von seinen Kollegen systematisch angefeindet, erniedrigt, entwürdigt und beleidigt.
- Der Mitarbeiter wird gezielt ausgegrenzt (sozial isoliert).
- Dem betroffenen Mitarbeiter werden gezielt für seine Tätigkeit wichtige Informationen vorenthalten.
- Vorgesetzte vergeben systematisch keine oder nur niedere Arbeiten an den Mitarbeiter, um diesen im Kollegenkreis lächerlich zu machen.

Einzelkonflikte sind kein Mobbing

Hingegen stellen einzelne Konfliktsituationen mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen, aber auch die (überzogene) Kritik an der Arbeitsleistung des Mitarbeiters für sich genommen ebenso kein Mobbing dar wie Überschreitungen Ihres Direktionsrechts im Einzelfall, rechtswidrige Abmahnungen oder der Ausspruch unwirksamer Kündigungen. Hierbei handelt es sich um typische Konfliktsituationen im Arbeitsleben (Bundesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 06.06.2016, Az. 1 Sa 189/15). Ebenfalls kein Mobbing begründen daher

- unterschiedliche Auffassungen zur Qualität der Arbeitsleistung oder
- die bloße Nichtbeförderung des Mitarbeiters (BAG, 22.10.2015, Az. 2 AZR 569/14).

Gegen Mobbing müssen Sie einschreiten

Als Arbeitgeber trifft Sie die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, für den Schutz von Leben und Gesundheit Ihrer Arbeitneh-

mer Sorge zu tragen (Fürsorgepflicht). Das bedeutet, dass Sie Ihre Mitarbeiter auch vor Mobbing durch Kollegen und Vorgesetzte schützen müssen. Werden Ihnen Schikanen und Demütigungen durch Vorgesetzte oder Kollegen bekannt, sind Sie deshalb verpflichtet, einzuschreiten und gegebenenfalls mit arbeitsrechtlichen Sanktionen gegen den Mobber vorzugehen. Ergreifen Sie keine Schutzmaßnahmen, kann der von fortgesetztem Mobbing betroffene Mitarbeiter seine Arbeitsleistung verweigern sowie Schadensersatz und Schmerzensgeld verlangen.

Ansprüche gemobbter Mitarbeiter

Schützen Sie Ihre Mitarbeiter nicht ausreichend vor Mobbing, müssen Sie mit folgenden Forderungen rechnen:

1. **Leistungsverweigerungsrecht:** Ein gemobbter Mitarbeiter muss nicht arbeiten, er kann sich auf ein Leistungsverweigerungsrecht berufen. Das Problem: Den Lohn müssen Sie trotzdem fortzahlen. Allerdings hat der Arbeitnehmer Ihnen zuvor das Mobbing anzuzeigen. Schließlich müssen Sie Gelegenheit zur Abhilfe haben.
2. **Schadensersatz nach Kündigung:** Ergreifen Sie keine Schutzmaßnahmen, besteht die Gefahr, dass der gemobzte Mitarbeiter kündigt und den Betrieb verlässt. Haben Sie das Mobbing wissentlich hingenommen und nicht alles Ihnen Mögliche versucht, um Ihren Arbeitnehmer zu schützen, besteht sogar ein Recht zur fristlosen Kündigung. Ihr Mitarbeiter kann dann nach § 628 Abs. 2 BGB Schadensersatz verlangen. Sie müssen z. B. den Lohn für den Zeitraum zahlen, den Sie als Kündigungsfrist zu beachten hätten. Daneben schulden Sie eine Abfindung nach den Grundsätzen des Kündigungsschutzgesetzes. Nach der Faustformel wird dann für jedes Beschäftigungsjahr noch ein halbes Monatsgehalt Abfindung fällig.
3. **Schmerzensgeld:** Außerdem müssen Sie mit Schmerzensgeldforderungen als Ausgleich für die Beeinträchtigung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts rechnen.

Mobbinghandlungen, die wegen eines durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungsmerkmals erfolgen, sind regelmäßig auch Belästigungen im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG. Dann ergeben sich die vorgenannten Ansprüche unmittelbar aus dem AGG (z. B. Schadensersatz und Schmerzensgeld nach § 15 AGG).

ACHTUNG

Auch Mobbing durch Vorgesetzte wird Ihnen zugerechnet: Selbst wenn Mobbing nicht von Ihnen als Arbeitgeber ausgeht, kann der Betroffene einen Anspruch auf Schmerzensgeld gegen Sie haben. Als Arbeitgeber müssen Sie sich nämlich das Verhalten von Vorgesetzten zu-rechnen lassen (BAG, 25.10.2007, Az. 8 AZR 593/06). Sie werden bei Mobbing durch Vorgesetzte so gestellt, als hätten Sie selbst gemobbt. Auch auf Ihre Kenntnis über das Fehlverhalten des Vorgesetzten kommt es nicht an. Das bedeutet: Halten Sie konsequent nach potenziellen Mobbern Ausschau und schreien Sie gegen Mobbing konsequent ein.

Arbeitnehmer muss Mobbing und dessen Folgen beweisen

Macht Ihr Mitarbeiter Ansprüche wegen Mobbings geltend, muss er vor dem Arbeitsgericht das Vorliegen von Mobbing beweisen. Hierfür genügt die bloße Behauptung schikanöser oder diskriminierender Verhaltensweisen nicht. Vielmehr muss der Arbeitnehmer das behauptete Mobbing mit den Vorfällen sowie die dadurch eingetretenen Folgen (z. B. Gesundheitsbeeinträchtigungen) im Einzelnen darlegen und nachweisen. In der Praxis oftmals ein schwieriges Unterfangen für den Mitarbeiter. Die bloße Vorlage eines „Mobbingtagebuchs“, in welchem der Mitarbeiter die aus seiner Sicht belastenden Vorfälle beschreibt, genügt in der Praxis oft nicht für eine schlüssige Beweisführung des Mobbings. Es werden hier lediglich typische Konfliktsituationen im Arbeitsleben dokumentiert. In diesen Fällen können Sie als Arbeitgeber geltend gemachte Entschädigungsfordernungen beruhigt zurückweisen.

TIPP

Auch wenn der Nachweis von Mobbing vor Gericht selten gelingt, sollten Sie gleichwohl jedem Vorwurf konsequent nachgehen und den Sachverhalt aufklären, um den Betriebsfrieden wiederherzustellen. Bei ungehindertem Verlauf drohen nämlich auch Konfliktsituationen, die (noch) kein Mobbing darstellen, den Betriebsfrieden aber nachhaltig stören.

Schritt für Schritt: So gehen Sie konsequent gegen Mobbing im Betrieb vor

Steht fest, dass ein Mitarbeiter gemobbt wird, müssen Ihre gewählten Maßnahmen dazu geeignet sein, diesen Zustand zu beseitigen und zu verhindern, dass es erneut dazu kommt. Hierfür gibt es zwar kein allgemeingültiges Rezept. Wenn Sie sich aber an die folgende Schritt-für-Schritt-Anleitung halten, sind Sie regelmäßig auf der sicheren Seite.

- Schritt:** Zeigen Sie klare Kante bereits beim bloßen Verdacht! Stellen Sie klar, dass Sie in Ihrem Betrieb kein Mobbing dulden! Führen Sie bei Verdachtsmomenten auf Mobbinghandlungen frühzeitige Personalgespräche unter Einbeziehung aller Beteiligten und klären Sie den Sachverhalt auf. Weisen Sie Ihre Mitarbeiter auch schon bei leichteren Anfeindungen oder einem entsprechenden Verdacht darauf hin, dass diese Verhaltensweisen den Betriebsfrieden stören und eine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellen (Ermahnung).
- Schritt:** Mahnen Sie ab! Stellen Sie in Ihrem Betrieb Mobbing fest, sollten Sie dessen Urheber abmahnen. Das Problem liegt darin, dass Sie häufig nur Kenntnis von Einzelfallvorkommnissen haben, Mobbing aber systematische Anfeindungen fordert. Dennoch brauchen Sie nicht untätig zu warten, bis Sie das Mobbing insgesamt nachweisen können. Auch hier gilt: Wehret den Anfängen! Mahnen Sie deshalb jeden einzelnen Verstoß ab, wenn die Vorkommnisse über bloße Unhöflichkeiten hinausgehen und dadurch der Betriebsfrieden gestört wird.
- Schritt:** Hier können Sie dem Mobber kündigen: Bei Mobbing mit schweren Folgen (für Ihren Betrieb oder andere Mitarbeiter) oder bei schwerwiegenden wiederholten Anfeindungen nach vorangegangener Abmahnung können Sie in aller Regel dem betreffenden Arbeitnehmer ordentlich kündigen. Bei besonders schwerwiegenden Übergriffen des Mobbenden auf sein Opfer (öffentliche Demütigung oder sogar Gewalttätigkeiten) ist auch eine außerordentliche Kündigung möglich. Der Ausspruch einer Kündigung ist regelmäßig gerechtfertigt, wenn Sie alle Fragen der folgenden Checkliste mit Ja beantworten können:

	JA	NEIN
Liegen schwerwiegende Anfeindungen gegen einen anderen Arbeitnehmer Ihres Betriebs vor oder hat sich der betreffende Arbeitnehmer wiederholt als Initiator von Anfeindungen hervorgetan?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Können Sie die Vorfälle auch beweisen (z. B. durch Zeugen)?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Gibt es keine mildernden Mittel, um den gemobbten Mitarbeiter zukünftig vor weiteren Anfeindungen zu schützen (z. B. Versetzung des Mobbers auf einen anderen Arbeitsplatz)?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Wurde der Arbeitnehmer bereits erfolglos abgemahnt oder sind die Übergriffe so schwerwiegend, dass eine vorherige Abmahnung entbehrlich ist (z. B. tätliche Angriffe oder sexuelle Zudringlichkeiten)?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>



Arbeitgeber durfte Pkw mit Freistellung herausverlangen

Ein Dienstwagen, der auch noch privat genutzt werden darf, ist für viele Arbeitnehmer das i-Tüpfelchen der Gegenleistung für ihre Arbeit. Es spart schließlich viel Geld und Zeit, wenn sämtliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Pkw in der Hand des Arbeitgebers liegen. Probleme entstehen jedoch oft dann, wenn der Arbeitgeber den Wagen irgendwann wieder herausverlangt.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber, einem Betreiber von Seniorencentren, als „kaufmännische und operative Leitung“ beschäftigt. Ihm stand ein Dienstfahrzeug der Mittelklasse zu, das er auch privat nutzen durfte. Diese private Nutzung berücksichtigte der Arbeitgeber in den Entgeltabrechnungen mit 457,00 € brutto monatlich, was einem Prozent des Listenpreises des überlassenen Kraftfahrzeugs im Zeitpunkt der Erstzulassung entsprach.

Im Arbeitsvertrag hieß es dazu wie folgt:

„Die private Nutzung des Dienstfahrzeugs kann vom Arbeitgeber widerrufen werden, wenn der Mitarbeiter das Dienstfahrzeug vertragswidrig benutzt, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und der Arbeitgeber den Mitarbeiter berechtigt von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt oder suspendiert hat, und wenn der Mitarbeiter wegen Krankheit oder aus einem anderen persönlichen Grund für mehr als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. ... Ein Anspruch des Mitarbeiters wegen des Entzugs der privaten Nutzung besteht in diesen Fällen nicht.“

Am 08.05.2023 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.08.2023 aus betriebsbedingten Gründen. Gleichzeitig stellte er den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung unwiderruflich frei und verlangte die Rückgabe des Dienstwagens bis zum 24.05.2023. Der Arbeitnehmer gab den Wagen am 23.05.2023 heraus. Nunmehr verlangte er für die Zeit vom 23.05. bis zum 31.08.2023 Nutzungsausfallentschädigung in Höhe von jeweils 457,00 € netto pro Monat und für Mai 2023 noch anteilig 137,10 € netto.

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied überwiegend zugunsten des Arbeitgebers. Der Widerruf der Dienstwagennutzung sei grundsätzlich wirksam gewesen, allerdings erst zum Ende des Monats Mai 2023. Der Arbeitnehmer habe deshalb einen Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 137,10 €.

Die Widerrufsklausel im Arbeitsvertrag sei wirksam. Es handele sich insoweit um eine Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) nach § 305 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch. Die Klausel sehe ausdrücklich vor, dass der Arbeitnehmer im Falle einer berechtigten Freistellung nach einer Kündigung mit dem entschädigungslosen Entzug der Privatnutzung

des Dienstfahrzeugs rechnen muss. Damit sei die Klausel insbesondere transparent im Sinne des Rechts der AGB, weil sie das Widerrufsrecht klar von anderen Fallgruppen abgrenze.

Für den Mitarbeiter sei auch klar erkennbar gewesen, wie sich der Widerruf auf die Vergütung auswirken würde.

Der Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens im Zusammenhang mit einer wirksamen Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist sei auch zumutbar. Der Arbeitnehmer müsse bis zum Kündigungstermin keine Arbeitsleistung erbringen, insbesondere entfallen Dienstfahrten mit dem Pkw.

Aus Gründen des „billigen Ermessens“ sei der Widerruf allerdings erst zum Ende des Monats Mai 2023 wirksam gewesen. Der Arbeitgeber hat die finanziellen Auswirkungen der steuerrechtlichen Rechtslage nicht ausreichend berücksichtigt. Nach § 6 Abs. 1 Nr. 4 Einkommensteuergesetz könne der zu versteuernde geldwerte Vorteil nämlich nur monatlich und nicht kalendertäglich angesetzt werden. Das führe dazu, dass der Arbeitnehmer bei einer Rückgabe des Dienstwagens innerhalb des laufenden Monats die Steuerlast für den ganzen Monat trägt und damit auch für die Zeit, in der er den Pkw nicht mehr nutzen kann (BAG, 12.02.2025, Az. 5 AZR 171/24).



Meine Empfehlung!

Überlassen Sie einem Mitarbeiter einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, sollten Sie sich für besondere – nicht immer voraussehbare – Situationen auch die Möglichkeit eines Widerrufs vorbehalten.

TIPP



Eine solche Vorbehaltsklausel muss – wie im dargestellten Fall – transparent gefasst und klar und verständlich sein. Bei den Widerrufsgründen muss zumindest die Richtung angegeben werden, aus der der Widerruf möglich sein soll, z. B. wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers. Für den Arbeitnehmer muss ein gewisses Mindestmaß an Kalkulierbarkeit der möglichen Leistungsänderung bestehen. Insbesondere, wenn die finanziellen Auswirkungen des vorbehaltenen Widerrufs genau feststehen, sind an die Präzisierung des Widerrufsgrundes in der Regel aber keine überhöhten Anforderungen zu stellen.

Mitarbeiterin kann nicht wegen „Kind krank“ von Urlaub zurücktreten

FRAGE



Eine unserer Mitarbeiterinnen hatte ursprünglich für den Zeitraum vom 12.05.2025 bis 23.05.2025 Urlaub beantragt. Nachdem sie ihren Urlaub angetreten hatte, ist ihr kleines Kind krank geworden. Daraufhin kam sie auf uns zu und wollte ihren Urlaub stornieren. Ist das rechtens?

ANTWORT



In Ihrer konkreten Angelegenheit kann ich Sie beruhigen. Die Erkrankung eines Kindes berechtigt den Arbeitnehmer nicht, von Ihnen die Rücknahme der Urlaubsgewährung zu fordern.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs müssen Sie als Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen. Etwas anderes gilt nur, wenn diesen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Haben

Sie den Urlaubsantrag Ihres Arbeitnehmers genehmigt und dabei die Wünsche des Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigt, kann der festgelegte Zeitraum grundsätzlich nicht mehr einseitig geändert werden.

Das heißt also, dass Ihre Mitarbeiter grundsätzlich nicht mehr von ihrem einmal genehmigten Urlaub wieder zurücktreten können. Hierfür bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Ihnen und dem Mitarbeiter.

ACHTUNG



Etwas anderes gilt ausnahmsweise im Falle der eigenen Erkrankung des Mitarbeiters. Gem. § 9 Bundesurlaubsge- setz werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht an- gerechnet. Eine entsprechende Regelung für den Fall der Erkrankung des Kindes des Mitarbeiters sieht das Gesetz jedoch nicht vor.

Ausfall wegen Krankheit: So sichern Sie sich beim Vertreter ab

FRAGE



Wir haben momentan mehrere längere Ausfälle zu beklagen, welche wir gern rechtssicher kompensieren würden. Eine Mitarbeiterin davon ist auf derzeit ungewisse Dauer arbeitsunfähig krank. Wie können wir gerade Letztere für die Zeit des Ausfalls durch einen neuen Mitarbeiter ersetzen, ohne Gefahr zu laufen, irgendwann zwei Mitarbeiter für denselben Arbeitsplatz beschäftigen zu müssen? Eine starre Befristung wäre hier unserer Auffassung nach nicht sinnvoll, weil ja nicht klar ist, wann der ausfallende Mitarbeiter tatsächlich zurückkehrt.

ANTWORT



Für Ihren Fall bietet es sich an, mit dem neuen Mitarbeiter eine kombinierte Zeit- und Zweckbefristung wie folgt zu vereinbaren:



Zwischen ... (Arbeitgeber) und ... (Arbeitnehmer) wird folgender befristeter Arbeitsvertrag geschlossen:



§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer wird ab dem 01.07.2025 befristet für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit des erkrankten Mitarbeiters ... als Vertretung eingestellt.

2. Das Arbeitsverhältnis endet mit der Arbeitsfähigkeit von ..., ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens jedoch am 30.06.2026.

§ 2 Kündigung

Das Recht zur ordentlichen Kündigung bleibt bestehen. Es gelten insoweit die gesetzlichen Kündigungsfristen.

§ 3 Probezeit

Die Probezeit beträgt 6 Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

Regeln Sie bei befristeten Arbeitsverhältnissen immer auch die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung mit. Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nämlich nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist (§ 15 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtompakt.de



Bei Dauerkranken müssen Sie nicht auf Urlaub hinweisen

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verfällt Urlaub erst und nur dann, wenn Sie den Arbeitnehmer zuvor zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufgefordert haben. Hiervon gibt es jedoch eine entscheidende Ausnahme bei langzeiterkrankten Mitarbeitern. Darüber hinaus kann auch bezüglich des Urlaubs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, anderes vereinbart werden.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber als Lehrkraft angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis fand u. a. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. In den Monaten Januar und Februar 2023 nahm der Arbeitnehmer an 6 Tagen Urlaub. Vom 03.03.2023 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.06.2024 war er arbeitsunfähig erkrankt.

Nach der Beendigung zahlte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung für 37 Urlaubstage. Darin enthalten war für das Jahr 2023 ein Resturlaubsanspruch von 14 Tagen und 5 Tage Zusatzurlaub wegen Schwerbehinderung. Der Arbeitnehmer forderte Urlaubsabgeltung für 10 weitere Tage für das Jahr 2023. Hierbei handelte es sich um den sogenannten tariflichen Mehrurlaub (Urlaubsanspruch über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus).



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin wies die Klage ab. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf weitere Urlaubsabgeltung. Der Anspruch auf die 10 Tage tariflichen Mehrurlaub sei am 31.05.2024 verfallen. Nach den anzuwendenden Regelungen des TV-L verfällt der Urlaubsanspruch spätestens zum 31.05.2024, wenn er zuvor wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann.

Der gesetzliche Mindesturlaub von noch 14 Tagen für das Jahr 2023 (also 20 Tage abzgl. der genommenen 6 Urlaubstage) konnte dagegen nicht zum 31.05.2024 verfallen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sieht vor, dass die gesetzlichen Mindesturlaubstage bei Arbeitsunfähigkeit frühestens mit Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres untergehen können (heißt: zum 31.03.2025).

Dem Verfall des tariflichen Mehrurlaubs stand demgegenüber nicht entgegen, dass der Arbeitgeber nicht mitgewirkt und den Arbeitnehmer mittels Schreibens ausdrücklich zum Urlaubnehmen aufgefordert habe. Zwar sei dies nach der neueren Rechtsprechung des BAG Grundvoraussetzung für den Verfall des Urlaubs. Hier jedoch hätte der Arbeitnehmer den Urlaub selbst bei ordnungsgemäßer Erfüllung der Mitwirkungshandlungen aus gesundheitlichen Gründen nicht antreten können. In einem solchen Fall sei der Zusammenhang zwischen der Nichtinanspruchnahme

des Urlaubs und des unterbliebenen Hinweis- bzw. Aufforderungsschreibens jedenfalls nicht gegeben (ArbG Berlin, 01.04.2025, Az. 22 Ca 10693/24).



Meine Empfehlung!

Scheidet einer Ihrer Mitarbeiter aus dem Betrieb aus und kann seinen Urlaub nicht mehr nehmen, hat er Anspruch auf die finanzielle Abgeltung des Resturlaubs (§ 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz). Unerheblich ist dabei, aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis endete. Der abzugeltende Resturlaub ist der noch offene Urlaub für das laufende Kalenderjahr. Aber auch Urlaub aus vorangegangenen Jahren (übertragener Urlaub) kann abzugelten sein. Hierfür ist jedoch Voraussetzung, dass wegen dringender betrieblicher oder persönlicher Gründe der Urlaub im eigentlichen Urlaubsjahr nicht angetreten werden konnte, obwohl Sie den Arbeitnehmer dazu aufgefordert haben, diesen zu nehmen.

Eine Ausnahme gilt nur bei Dauerkranken

Ist der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert, seinen Urlaub anzutreten, verfällt der Urlaubsanspruch (mit Ablauf von 15 Monaten ab Ende des relevanten Kalenderjahrs). In dieser Konstellation kommt es auch nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobligationen nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

ACHTUNG



Anders sieht es jedoch aus, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. Dann muss der Arbeitgeber rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit seine Mitwirkung wahrnehmen (BAG, 20.12.2022, Az. 9 AZR 245/19).

Die Mitwirkungspflicht gilt in erster Linie für den gesetzlichen Mindesturlaub. Der vertragliche bzw. tarifliche Mehrurlaub folgt dem Mindesturlaub grundsätzlich, wenn keine Vereinbarungen über eine andere Behandlung getroffen wurden. Es kann also vereinbart werden, dass der Mehrurlaub am Ende des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfällt, auch wenn der Arbeitgeber zuvor nicht seinen Mitwirkungspflichten nachgekommen ist.

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



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Auflösende Bedingung

Mit dieser Vertragsgestaltung endet das Arbeitsverhältnis mit Renteneintritt automatisch

Mitbestimmung

Kündigungsausspruch vor Abschluss der Betriebsratsanhörung ist unwirksam



PERSONALWISSEN

Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio - AdobeStock



Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

> Das bieten wir Ihnen:

Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!

Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.

Überzeugen Sie sich selbst: <https://www.azubi-start.de/>



PERSONALWISSEN