



# PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

## AKTUELL

### TOP-THEMA LOHN- PFÄNDUNG

Was dürfen Sie nach einer Lohnpfändung an Ihren Mitarbeiter zahlen und was geht an den Gläubiger? So rechnen Sie mit den neuen Pfändungsfreigrenzen ab 1.7.2025.

Seiten 6–7

#### Entgeldabrechnung für Monat November

| Entgeldbestandteile      | Monat    | Jahressummen |
|--------------------------|----------|--------------|
| Gehalt                   | 2.348,00 |              |
| Vermögensb. AG-Anteil    | 13,29    |              |
| ---Bruttoentgelte---     |          |              |
| Gesamtbrutto             | 2.361,29 | 25.070,84    |
| Steuerbrutto             | 2.361,29 | 25.070,84    |
| SV-Brutto KV/PV          | 2.361,29 | 25.121,02    |
| SV-Brutto RV             | 2.361,29 | 25.121,02    |
| SV-Brutto AV             | 2.361,29 | 25.121,02    |
| ---Gesetzl. Abzüge---    |          |              |
| Lohnsteuer               | 303,16   | 2.768,95     |
| Solidaritätszuschlag     | 16,67    | 135,44       |
| Krankenversicherung      | 193,63   | 2.059,96     |
| Rentenversicherung       | 231,41   | 2.461,89     |
| Arbeitslosenversicherung | 35,42    | 376,82       |
| Pflegeversicherung       | 28,92    | 307,70       |
| ---Gesetzl. Netto---     |          |              |
| Nettoentgelt             | 1.552,08 |              |

### DATENSCHUTZ

Immer wieder klagen Mitarbeiter erfolgreich Entschädigungen wegen Datenschutzverletzungen ihres Arbeitgebers ein, doch deren Höhe ist häufig enttäuschend.

Seite 3

### HANDYVERBOT

„Keine Privatnutzung von PC und Handy am Arbeitsplatz“: Solche Verbote sehen meist Ausnahmen vor. Doch diese machen die Beweislage für Sie als Arbeitgeber schwierig.

Seite 4

### SEXISMUS

Die eine Seite, behauptet, sexuell belästigt worden zu sein – die andere bestreitet den Vorwurf. Auch in dieser schwierigen Situation müssen und können Sie handeln.

Seite 10



**Ignorieren ist  
keine Lösung**

Liebe Leserin, lieber Leser,

sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Thema, mit dem sich wohl kein Arbeitgeber gern auseinandersetzt. Zumal oft Aussage gegen Aussage steht. Wenn Sie dann nicht als Zeuge dabei waren, können Sie kaum beurteilen, was an den Vorwürfen dran ist.

Trotzdem sollten Sie das Thema nicht ignorieren. Denn es gibt immer noch zu viele Mitarbeiter, die meinen, sie dürften sich anzügliche Bemerkungen, sexistische Witze oder unerwünschte Berührungen herausnehmen. Allzu oft kommen sie damit auch durch, weil sie auf ein Umfeld stoßen, das solches Verhalten duldet. Wer sich beschwert, hört dann Sätze wie „Stell dich nicht so an“ oder „Das war ein Kompliment“.

Dabei geht es bei Sexismus oft um Machtdemonstration. Er ist ein Angriff auf die Würde der Betroffenen, der auch ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen kann. Ihr Handeln als Arbeitgeber oder Personalverantwortlicher ist also gefragt. Wie Sie auch bei unklarer Beweislage rechtssicher agieren, zeigt der Fall auf **Seite 10**.

Mit besten Grüßen

Hildegard Gemünden  
Chefredakteurin

Hildegard Gemünden ist seit mehr als 20 Jahren als Chefredakteurin, Autorin und Beraterin tätig. Sie ist spezialisiert auf Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie eine moderne Mitarbeiterführung.

## INHALT

### DATENSCHUTZ

- 3** Sie wollen eine neue Personalsoftware testen? Dann dürfen Sie nur notwendige Daten übertragen

### ARBEITSVERTRAG

- 4** Vorsicht bei der Vertragsformulierung, wenn Sie die private Nutzung von PC und Handy verbieten
- 5** Zu wenig gearbeitet: Mit dieser Vereinbarung dürfen Sie Minusstunden vom Gehalt abziehen

### TOP-THEMA

- 6–7** Höhere Pfändungsfreigrenzen ab 1.7.2025: So gehen Sie bei einer Lohnpfändung jetzt richtig vor

### LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

- 8** Säumniszuschläge: Nur wenn Ihnen Verschulden vorgeworfen werden kann, drohen diese Zusatzkosten

### LESERFRAGEN

- 9** Was bedeutet die Aussteuerung eines Mitarbeiters wegen langer Krankheit für seinen Urlaubsanspruch?
- Todesfall: Müssen wir jetzt noch Sonderurlaub gewähren?

### SEXUELLE BELÄSTIGUNG

- 10** Aussage gegen Aussage: Ihre Möglichkeiten, wenn eine sexuelle Belästigung im Raum steht

**IMPRESSUM Personal aktuell:** Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung ISSN 1618–0356, PVSt: G 55137 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, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

**Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autorin:** Britta Schwalm (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Isabell Reppel, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

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 Personal aktuell wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

**Bildernachweis:** Titelseite © AdobeStock\_Joachim Lechner; S. 6: AdobeStock\_magele-picture

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

# Sie wollen eine neue Personalsoftware testen? Dann dürfen Sie nur notwendige Daten übertragen

Bevor Sie eine neue Personalsoftware einführen, werden Sie diese testen wollen. Dann stellen sich datenschutzrechtlich Fragen wie: Inwieweit dürfen Sie zu Testzwecken Mitarbeiterdaten übertragen? Können Sie sich durch eine Betriebsvereinbarung mehr Spielraum verschaffen? Und was geschieht, wenn Sie mehr Daten als erforderlich übertragen? Über diese Fragen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 8.5.2025 (Az. 8 AZR 209/21) entschieden.



## Der Fall: Datenübermittlung in Betriebsvereinbarung geregelt

Ein Arbeitgeber plante, die cloudbasierte Personalmanagement-Software „Workday“ konzernweit einzuführen und vorab mit Echtdaten der Mitarbeiter zu testen. Hierzu schloss er eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat. Diese erlaubte ihm unter anderem, den Namen, das Eintrittsdatum, den Arbeitsort und die geschäftlichen Kontaktdaten der Mitarbeiter aus der bisher verwendeten Abrechnungssoftware für den Test an die Konzernmuttergesellschaft zu übermitteln. Tatsächlich übermittelte der Arbeitgeber weitere Daten wie Gehälter, Privatadressen, Geburtsdaten, Familienstand, Sozialversicherungsnummern und Steuer-IDs.

Ein Mitarbeiter meinte, die Datenübertragung sei nicht erforderlich und damit datenschutzrechtlich unzulässig gewesen. Ihm sei deshalb ein immaterieller Schaden entstanden, für den er 3.000 € Schadenersatz verlangte.

Das Verfahren ging durch alle Instanzen bis zum Europäischen Gerichtshof (EuGH) und wurde nun vom BAG abgeschlossen.

## § Das Urteil: Schadenersatz für den Mitarbeiter, aber nur 200 €

Soweit der Arbeitgeber andere als die nach der Betriebsvereinbarung erlaubten Daten an die Konzernmutter übertragen hat, war dies nicht erforderlich im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Dem Mitarbeiter war durch den hierdurch verursachten Kontrollverlust über seine personenbezogenen Daten ein immaterieller Schaden entstanden. Er hat daher Anspruch auf Schadenersatz nach Art. 81 Abs. 1 DSGVO, den das BAG auf 200 € festsetzte.

## ACHTUNG



Auch wenn die festgesetzte Entschädigung gering ist, sollten Sie Datenschutzverstöße bei der Einführung einer neuen Personalsoftware nach Möglichkeit vermeiden. Denn der mit solchen Klagen verbundene Verwaltungsaufwand kann enorm sein. Im Urteilsfall etwa hatte der Mitarbeiter zunächst eine Datenauskunft verlangt und 180 weitere Mitarbeiter hierzu animiert.

## Ob die Betriebsvereinbarung datenschutzkonform war, bleibt ungeklärt

Ursprünglich hatte der Mitarbeiter gemeint, auch die Übertragung der von der Betriebsvereinbarung erfassten Daten sei nicht erforderlich und damit unzulässig gewesen. Das BAG hatte deshalb den EuGH angerufen. Denn nach § 26 Bundesdatenschutzgesetz dürfen Sie personenbezogene Daten Ihrer Mitarbeiter nur unter folgenden Voraussetzungen verarbeiten:

- Die Verarbeitung ist betrieblich erforderlich oder
- die Mitarbeiter haben zugestimmt oder
- aufgrund einer kollektivrechtlichen Vereinbarung wie einer Betriebsvereinbarung.

Das BAG wollte hierzu vom EuGH unter anderem wissen, ob eine Betriebsvereinbarung Ihnen als Arbeitgeber mehr Spielraum bei der Datenverarbeitung verschaffen kann und ob eine solche Betriebsvereinbarung von den Gerichten nur eingeschränkt überprüfbar ist.

Der EuGH hat hierzu sinngemäß geantwortet, dass eine Betriebsvereinbarung Ihnen nicht ermöglichen kann, nicht erforderliche Daten ohne die Zustimmung Ihrer Mitarbeiter zu verarbeiten. Betriebsvereinbarungen müssen also die in der DSGVO verankerten datenschutzrechtlichen Grenzen beachten. Diesbezüglich sind sie von den Gerichten uneingeschränkt überprüfbar (EuGH, 19.12.2024, Az. C-65/23).

Im Urteilsfall hatte der Mitarbeiter zuletzt nicht mehr bezweifelt, dass die Übertragung der von der Betriebsvereinbarung erfassten Daten erforderlich war, sodass diese vom BAG nicht weiter überprüft wurde.



## Meine Empfehlung!

**Beschränken Sie die Übertragung personenbezogener Daten auf das betrieblich Notwendige**

Das gilt auch bei der Einführung einer neuen Personalsoftware und für Datenübertragungen an andere Unternehmen desselben Konzerns, auch wenn Sie hierüber eine Betriebsvereinbarung geschlossen haben. Versuchen Sie auch nicht, sich durch individuelle Einverständniserklärungen Ihrer Mitarbeiter abzusichern. Denn die Gerichte bezweifeln oft, dass diese freiwillig unterschrieben wurden – was im Ergebnis zur Unwirksamkeit der Einverständniserklärung führt.



# Vorsicht bei der Vertragsformulierung, wenn Sie die private Nutzung von PC und Handy verbieten

Weniger Ablenkung bei der Arbeit, ein besserer Schutz von Geschäftsgeheimnissen: Es gibt gute Gründe, Ihren Mitarbeitern die private Nutzung von Smartphones und PCs am Arbeitsplatz zu verbieten. Bei der Formulierung eines solchen Verbots ist jedoch Sorgfalt geboten, wenn Sie Verstöße ggf. mit einer Abmahnung oder Kündigung ahnden wollen (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, 18.12.2024, Az. 3 SLa 183/24).



## Der Fall: Verbot mit Ausnahmen für Notfälle und Pausenzeiten

Ein Umzugsunternehmen untersagte seinen Mitarbeitern im Arbeitsvertrag die Nutzung von digitalen Endgeräten wie dem Smartphone am Arbeitsplatz außer „in notbedingten Familienangelegenheiten und Pausenzeiten“. Ergänzend richtete der Arbeitgeber ein Rundschreiben an alle Mitarbeiter, wonach Privathandys auf dem Schreibtisch verboten und Privattelefonate nur während der Pausen über die Firmenrufnummer erlaubt seien. Außerdem dürften am Firmencomputer keine privaten E-Mails abgerufen und auch keine anderen privaten Konten genutzt werden.

Die Überprüfung des Firmencomputers einer seit Mai 2022 in dem Unternehmen beschäftigten Sachbearbeiterin im Oktober 2023 ergab: Die Mitarbeiterin hatte sich mit verschiedenen privaten Google-E-Mail-Konten auf dem Rechner angemeldet und zudem mehrere private Dateien hierauf gespeichert, zuletzt im Juli 2023.

Der Arbeitgeber kündigte ihr deshalb fristlos, hilfsweise fristgemäß, wogegen die Mitarbeiterin klagte. Sie habe den Firmencomputer in berechtigter Weise privat genutzt. Das zusätzliche Rundschreiben habe sie erst Anfang September 2023 erhalten. Der Arbeitgeber hielt dagegen, dass er ihr das Schreiben bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt habe.

## § Das Urteil: Kündigung unwirksam wegen unklarer Beweislage ...

Weil der Arbeitgeber nicht beweisen konnte, dass die Mitarbeiterin das Schreiben zum Verbot der privaten Nutzung des Firmencomputers bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses erhalten hatte, war unklar, ob die Mitarbeiterin überhaupt gegen ihre Pflichten verstoßen hatte. Denn nach dem Arbeitsvertrag war die Privatnutzung in familiären Notfällen und während der Pausen erlaubt. Der Arbeitgeber hatte auch nichts dazu vorgetragen, dass die Privatnutzung während der Arbeitszeit und nicht wegen familiärer Notfälle erfolgt war.

Der Arbeitgeber behauptete zwar, die Ausnahme für Pausen und Notfälle habe sich lediglich auf private Endgeräte bezogen. Das stand aber nicht im Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber blieb den Beweis einer Pflichtverletzung also schuldig.

## ... und fehlender einschlägiger Abmahnung

Selbst wenn die Mitarbeiterin das zusätzliche Rundschreiben nachweislich bei Beginn des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte, hätte der Arbeitgeber wegen der privaten Nutzung des Firmencomputers nicht gleich kündigen dürfen, sondern er hätte die Mitarbeiterin zuerst abmahnen müssen.

Die Mitarbeiterin hatte zwar im März 2023 bereits eine Abmahnung erhalten, weil sie „sensible Daten unseres Kunden per E-Mail an eine dritte Person gerichtet“ habe. Die Abmahnung war aber zu unkonkret und damit unwirksam. Denn sie einhielt keine Angaben darüber, welche Daten welches Kunden die Mitarbeiterin unzulässigweise an wen übermittelt haben sollte.

Außerdem war die Abmahnung nicht einschlägig, d. h., die Mitarbeiterin konnte aus ihr nicht schließen, dass sie bei einer Privatnutzung des Firmencomputers die Kündigung riskierte. Aus der Abmahnung konnte sie lediglich schließen, dass ihr bei einer erneuten Weitergabe von Daten an unberechtigte Dritte die Kündigung drohte.

Im Ergebnis war deshalb sowohl die fristlose als auch die fristgemäße Kündigung unwirksam.

## Checkliste: So regeln Sie die Privatnutzung von PC und Handy im Betrieb rechtssicher

| DAS IST ZU TUN                                                                                                                                                                                                                                                                               | ✓                     |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--|
| Formulieren Sie eindeutig, ob sich Ihr Verbot auf betriebliche und/oder private Geräte bezieht.                                                                                                                                                                                              | <input type="radio"/> |  |
| Verbieten Sie die Privatnutzung betrieblicher Geräte am besten komplett, denn dann können Sie Verstöße besser beweisen.                                                                                                                                                                      | <input type="radio"/> |  |
| Beschränken Sie das Verbot der Nutzung privater Geräte auf die Arbeitszeit. Ein Verbot außerhalb der Arbeitszeit auf dem gesamten Betriebsgelände ist nur in begründeten Fällen (z. B. zum Schutz von Betriebsgeheimnissen) und mit Zustimmung des Betriebsrats (sofern vorhanden) zulässig. | <input type="radio"/> |  |
| Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter nachweisbar Kenntnis von dem Verbot haben, z. B. durch eine Empfangsbestätigung.                                                                                                                                                                   | <input type="radio"/> |  |
| Ahnden Sie Verstöße gegen Ihr Verbot zunächst mit einer Abmahnung, es sei denn, Sie wurden durch die Privatnutzung schwer geschädigt.                                                                                                                                                        | <input type="radio"/> |  |

# Zu wenig gearbeitet: Mit dieser Vereinbarung dürfen Sie Minusstunden vom Gehalt abziehen

Eigentlich sollte es selbstverständlich sein, dass Sie am Ende eines Arbeitsverhältnisses Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto mit dem letzten Gehalt des Mitarbeiters verrechnen dürfen. Das ist aber nicht immer der Fall, wie das folgende Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz vom 20.2.2025 (Az. 5 SLa 146/24) zeigt.



## Der Fall: Fahrlehrer leistet weniger Fahrstunden als vereinbart

Eine Fahrschule hatte zum 18.9.2023 einen Fahrlehrer eingestellt, der monatlich 180 Fahrstunden je 45 Minuten leisten und hierfür 3.800 € brutto zuzüglich Firmenwagen erhalten sollte. Das Arbeitsverhältnis endete durch eine Probezeitkündigung des Arbeitgebers am 31.12.2023.

Für Oktober und November kürzte der Arbeitgeber das Gehalt des Mitarbeiters um insgesamt um rund 1.400 € netto, weil dieser weniger Fahrstunden geleistet hatte als vereinbart. Der Mitarbeiter akzeptierte dies jedoch nicht und klagte auf Auszahlung der einbehaltenen Beträge.

Der Arbeitgeber hingegen behauptete, der Mitarbeiter habe in einer Vielzahl von Fällen Fahrstunden abgesagt, ohne mit den Schülern neue Termine zu vereinbaren. Dieser Vortrag genügte jedoch nicht. Der Arbeitgeber hätte vielmehr im Einzelnen darlegen müssen, dass er dem Mitarbeiter genug Arbeit zugewiesen hat, um die vereinbarten 180 Fahrstunden leisten zu können.

## ... und sofern es eine vertragliche Grundlage gibt

Nach der gefestigten Rechtsprechung ist eine Gehaltskürzung wegen Minusstunden nur möglich, wenn es hierzu eine ausdrückliche Vereinbarung gibt. Im Urteilsfall hätte der Arbeitgeber zwar im Formulararbeitsvertrag die Möglichkeit gehabt, die Führung eines Arbeitszeitkontos durch Ankreuzen der entsprechenden Klausel zu vereinbaren. Die Klausel war jedoch nicht angekreuzt worden. Sie enthielt zudem nur Regelungen zum Ausgleich von Plusstunden und nicht zu Minusstunden. Der Arbeitgeber behauptete zwar, eine solche Vereinbarung mündlich im Einstellungsgespräch getroffen zu haben. Dem stand aber eine Vollständigkeitsklausel im Arbeitsvertrag entgegen, wonach „mündliche Nebenabreden nicht erfolgt sind“.

Der Arbeitgeber hatte also keine Grundlage für eine Gehaltskürzung, sodass die Klage des Mitarbeiters Erfolg hatte.



## Das Urteil: Nur bewiesene Minusstunden können Gehaltskürzung rechtfertigen, ...

Zum Nachweis der Minusstunden hatte der Arbeitgeber dem Gericht WhatsApp-Screenshots von Stundenaufstellungen vorgelegt. Diese waren jedoch aufgrund schlechter Bildqualität kaum oder gar nicht lesbar. Das Gericht sah seine Aufgabe auch nicht darin, aus unleserlichen Unterlagen herauszusuchen, ob der Mitarbeiter die vertraglich geschuldete Arbeitszeit erbracht hatte. Die Screenshots genügten also nicht, um zu belegen, dass und wie viele Minusstunden aufgelaufen waren.



## Meine Empfehlung!

Stellen Sie dem Gericht in vergleichbaren Fällen eine Übersicht zur Verfügung, aus der die geleisteten Arbeitsstunden und die Minusstunden hervorgehen. Als Beleg fügen Sie dann noch einen Ausdruck der Arbeitszeiterfassung hinzu oder einen lesbaren Screenshot der Stundenaufstellungen.

## ... sofern der Mitarbeiter die Minusstunden zu vertreten hat ...

Offensichtlich gab es in dem Fall tatsächlich einige Minusstunden. Nachgewiesene Minusstunden können aber nur dann eine Gehaltskürzung rechtfertigen, wenn es der Mitarbeiter durch eine freie Einteilung der Arbeitszeit selbst in der Hand hat, ob Minusstunden anfallen, obwohl genug Arbeit vorhanden war. Der Mitarbeiter behauptete hierzu, der Arbeitgeber habe ihm von vornherein nicht genug Fahrschüler zugewiesen, um die vereinbarte Anzahl von Fahrstunden unterrichten zu können.

## Muster: So ermöglichen Sie die Verrechnung von Minusstunden im Arbeitsvertrag



### Arbeitszeitkonto

*Die Sollarbeitszeit beträgt durchschnittlich ... Stunden pro Woche. Das entspricht ... Stunden pro Jahr. Das Arbeitsentgelt beträgt verstetigt ... € brutto pro Monat.*

*Der Arbeitnehmer bestimmt die Lage seiner Arbeitszeit eigenverantwortlich im Rahmen betrieblicher Erfordernisse und unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes auch nach privaten Bedürfnissen. Die geleistete Arbeitszeit mit Plus- und Minusstunden gegenüber der Sollarbeitszeit wird in einem Arbeitszeitkonto erfasst, wobei höchstens ... Plusstunden und höchstens ... Minusstunden angesammelt werden dürfen.*

*Am Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. vor Antritt einer Eltern- oder Pflegezeit oder eines unbezahlten Sonderurlaubs soll das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden. Dann noch bestehende Plusstunden werden mit dem regulären Arbeitsentgelt vergütet und Minusstunden entsprechend vom Gehalt in Abzug gebracht.*



# Höhere Pfändungsfreigrenzen ab 1.7.2025: So gehen Sie bei einer Lohnpfändung jetzt richtig vor

Lohnpfändungen Ihrer Mitarbeiter bedeuten für Sie als Arbeitgeber zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Denn mit Erhalt der Lohnpfändung oder genauer des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses werden Sie zum sogenannten Drittschuldner. Sie sind damit verpflichtet, die Schulden Ihres Mitarbeiters aus seinem Gehalt zu begleichen. Wenn Sie hierbei jedoch Fehler machen, zahlen Sie womöglich doppelt. Gehen Sie deshalb in folgenden 7 Schritten vor, wenn Sie eine Lohnpfändung erhalten.

## ACHTUNG

Auch bereits laufende Lohnpfändungen sollten Sie jetzt überprüfen, denn ab dem 1.7.2025 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen. Gehen Sie hierzu gleich zu Schritt 7.

## Schritt 1: Dokumentieren Sie den Zugang

Notieren Sie auf dem Pfändungs- und Überweisungsbeschluss minutengenau Tag und Uhrzeit der Zustellung. Denn der Zustellzeitpunkt könnte insbesondere bei Schritt 2 wichtig sein.



Bei Lohnpfändungen ist Genauigkeit gefragt, und zwar ab der Zustellung.

## Schritt 2: Stoppen Sie Zahlungen an den Mitarbeiter

Die Lohnpfändung ist für Sie als Arbeitgeber sofort ab ihrer Zustellung bindend. Sie dürfen nicht mehr den vollen Lohn an Ihren Mitarbeiter auszahlen. Haben Sie kurz vor der Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses eine Lohnzahlung veranlasst, widerrufen Sie diese! Andernfalls haften Sie dem Gläubiger Ihres Mitarbeiters für den gepfändeten Betrag.

Nur wenn sich die Gutschrift auf dem Konto des Mitarbeiters nicht mehr aufhalten lässt, erfasst die Pfändung das entsprechende Entgelt nicht mehr. In Zweifelsfällen hilft Ihnen der auf der Lohnpfändung notierte Zustellzeitpunkt, dies zu belegen.

## Schritt 3: Füllen Sie die Drittschuldnererklärung aus

Wenn ein Gläubiger eine Lohnpfändung vornimmt, weiß er in der Regel nicht, was Ihr Mitarbeiter verdient oder ob es bereits andere Gläubiger mit vorrangigen Rechten gibt. Deshalb erhalten Sie mit dem Pfändungsbeschluss meist die Aufforderung,

innerhalb von 2 Wochen eine sogenannte Drittschuldnererklärung abzugeben. Hierzu sind Sie verpflichtet. In der Drittschuldnererklärung geben Sie die folgenden Informationen:

**Anerkennung der Forderung:** Damit bestätigen Sie, dass Sie von der Forderung wissen und bereit sind, zu zahlen. Sie können die Anerkennung insbesondere dann verweigern, wenn der Mitarbeiter keine Entgeltansprüche (mehr) gegen Sie hat, z. B., weil das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht und abgerechnet ist oder weil der Mitarbeiter arbeitsunfähig und der 6-wöchige Entgeltfortzahlungszeitraum abgelaufen ist. Den Grund müssen Sie in der Drittschuldnererklärung angeben.

**Anderweitige Ansprüche:** Sie müssen den Gläubiger mit der Drittschuldnererklärung darüber informieren, ob und welche anderweitigen Ansprüche es bereits auf die Vergütung des Mitarbeiters gibt, z. B. andere Lohnpfändungen, Lohnabtretungen oder Ihre eigenen Ansprüche (z. B. aus Darlehen).

**Ihre Zahlungen:** Geben Sie an, in welchen Raten und bis wann Sie den gepfändeten Betrag überweisen werden. Die Höhe der Raten ermitteln Sie ab Schritt 5.

## ACHTUNG

Sie sind nicht verpflichtet, der Drittschuldnererklärung Belege beizufügen. Sie müssen auch keine Angaben zu Überstunden, Sozialabgaben usw. machen.

## Schritt 4: Prüfen Sie die Unterhaltspflichten Ihres Mitarbeiters

Ob und inwieweit das Gehalt Ihres Mitarbeiters pfändbar ist, hängt davon ab, wie vielen Personen er zum Unterhalt verpflichtet ist. Die Angaben in den ELStAM können Ihnen hierzu nur einen ersten Anhaltspunkt geben. Am besten bitten Sie Ihren Mitarbeiter daher um einen schriftlichen Nachweis seiner Unterhaltsverpflichtungen.

Folgende Personen können unterhaltsberechtigter sein:

- Ehe- und Lebenspartner
- frühere Ehe- und Lebenspartner
- Kinder, Enkelkinder, Eltern und Großeltern

Dabei ist der aktuelle, nicht getrennt lebende Ehe- oder Lebenspartner in jedem Fall unterhaltsberechtigter, auch wenn er mehr verdient als Ihr Mitarbeiter. Alle anderen Personen sind nur dann als Unterhaltsberechtigter zu berücksichtigen, wenn sie bedürftig sind und Ihr Mitarbeiter Unterhalt leistet.

## Schritt 5: Ermitteln Sie die pfändbare Bruttovergütung

Dazu ziehen Sie vom Gesamtbruttogehalt einschließlich des Geldwertes eventueller Sachbezüge die folgenden unpfändbaren Vergütungsbestandteile ab.

**Diese Vergütungsbestandteile sind unpfändbar:**

- die Hälfte der Überstundenvergütung (Grundlohn und Zuschläge); bei Unterhaltspfändungen: ein Viertel
- Urlaubsgeld und Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses, soweit sie den Rahmen des Üblichen nicht überschreiten; bei Unterhaltspfändungen: die Hälfte
- Aufwandsentschädigungen, Auslösungen und sonstige Zulagen für auswärtige Beschäftigungen, Entgelt für selbst gestelltes Arbeitsmaterial, Gefahrenzulagen sowie Schmutz- und Erschwerungszulagen, soweit diese Bezüge den Rahmen des Üblichen nicht überschreiten
- Weihnachtsgeld bis 780 €; bei Unterhaltspfändungen: bis 390 € (Werte für die ab 1.7.2025 gültige Pfändungstabelle)
- Heirats- und Geburtsbeihilfen, sofern die Lohnpfändung nicht aus Anlass der Heirat oder Geburt erfolgt
- Erziehungsgelder, Studienbeihilfen und Ähnliches
- Sterbe- und Gnadenbezüge aus Arbeits- oder Dienstverhältnissen
- Blindenzulagen
- Vermögenswirksame Leistungen
- Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung

## Schritt 6: Bestimmen Sie die pfändbare Nettovergütung

Diese ergibt sich aus der pfändbaren Bruttovergütung abzüglich der darauf entfallenden Lohnsteuer, Kirchensteuer und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung.

## Schritt 7: Ermitteln Sie den Pfändungsbetrag

Das ist der Betrag, den Sie vom Gehalt Ihres Mitarbeiters an seinen Gläubiger überweisen. Unterscheiden Sie dabei, ob die Pfändung durch einen gewöhnlichen oder durch einen bevorrechtigten Gläubiger erfolgt. Der Gläubiger ist bevorrechtigt, wenn es um einen Unterhaltsanspruch geht oder um einen Anspruch aus unerlaubter Handlung (z. B. Körperverletzung oder Diebstahl).

Bei einem **gewöhnlichen Gläubiger** lesen Sie den Pfändungsbetrag je nach pfändbarem Nettolohn und Unterhaltspflich-

ten in der amtlichen Pfändungstabelle des § 850c Zivilprozessordnung (ZPO) ab.

## TIPP



Die neue ab 1.7.2025 gültige Tabelle finden Sie unter <https://t1p.de/t42j3>.

Nutzen Sie dabei je nach Lohnzahlungszeitraum die Pfändungstabelle für monatliche, wöchentliche oder tägliche Lohnzahlungen.

**Beispiel:** Sie ermitteln einen pfändbaren Nettolohn von 1.714 € monatlich bei einem Mitarbeiter ohne Unterhaltsverpflichtungen. Aus der neuen Pfändungstabelle ergibt sich ein pfändbarer Betrag von 108,50 €.

Beläuft sich die Forderung des Gläubigers einschließlich Zinsen und Kosten der Zwangsvollstreckung auf 1.000 €, überweisen Sie also 9 Monate in Folge 108,50 € an den Gläubiger und im zehnten Monat den Rest von 23,50 €. Hat der Mitarbeiter Unterhaltsverpflichtungen, ist bei diesem Gehalt noch gar nichts pfändbar.

Bei einem **bevorrechtigten Gläubiger** entnehmen Sie dem Pfändungsbeschluss, welcher Betrag für Ihren Mitarbeiter pfändungsfrei bleibt. Diesen ziehen Sie vom pfändbaren Nettolohn ab und erhalten den vorläufigen Pfändungsbetrag. Zum Vergleich müssen Sie dann noch den Pfändungsbetrag eines gewöhnlichen Gläubigers ermitteln und den höheren Betrag an den Gläubiger überweisen.

## Sonderfälle Abfindung und Kurzarbeitergeld

Eine **Abfindung** wird grundsätzlich von einer Lohnpfändung erfasst. Da die Pfändungstabelle aber nur für wiederkehrende Gehälter gilt, ist die gesamte Abfindung pfändbar. Ihr Mitarbeiter kann die volle Pfändung der Abfindung aber abwehren, indem er einen Pfändungsschutzantrag beim Vollstreckungsgericht stellt (§ 850i ZPO). Das Gericht belässt ihm dann so viel von der Abfindung, wie er für einen angemessenen Zeitraum für seinen Lebensunterhalt braucht. Am besten weisen Sie Ihren Mitarbeiter auf diese Möglichkeit hin.

**Kurzarbeitergeld** ist kein Arbeitsentgelt, sondern eine Leistung der Arbeitsagentur, für die Sie in Vorleistung gehen. Es wird von einem Pfändungsbeschluss, nach dem allein das Arbeitseinkommen Ihres Mitarbeiters gepfändet ist, daher nicht erfasst. In diesem Fall können Sie das Kurzarbeitergeld ungekürzt an den Mitarbeiter auszahlen. Aber Vorsicht: Wenn das Kurzarbeitergeld ausdrücklich im Pfändungsbeschluss genannt wird, ist es unter Berücksichtigung der Pfändungstabelle auch pfändbar.

# Säumniszuschläge: Nur wenn Ihnen Verschulden vorgeworfen werden kann, drohen diese Zusatzkosten

Führen Sie Sozialversicherungsbeiträge zu spät ab, fallen möglicherweise Säumniszuschläge an. Das gilt allerdings nur, wenn Ihrem Unternehmen Verschulden an der verspäteten Zahlung vorgeworfen werden kann. Ein gerade veröffentlichtes Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Niedersachsen-Bremen zeigt: Es kann sich lohnen, gegen hohe Säumniszuschläge vorzugehen (22.1.2025, Az. L 2 BA 31/24).

Ein Transportunternehmen beschäftigte unter anderem einen vermeintlich selbstständigen Kurierfahrer. Schließlich fand eine Betriebsprüfung der Sozialversicherungsträger statt. Der Kurierfahrer wurde dabei von Beginn an als abhängig beschäftigter Arbeitnehmer eingestuft. Das Unternehmen sollte für die Jahre 2015 bis 2019 Sozialversicherungsbeiträge von über 120.000 € nachzahlen, plus Säumniszuschläge in Höhe von rund 60.000 €. Die Säumniszuschläge waren zum einen aus der Nachzahlung entsprechend dem bisher gezahlten Entgelt berechnet worden. Der andere Teil resultierte aus rückwirkenden Hochrechnungen des geschuldeten Entgelts und der daraus berechneten Beiträge.

## Unternehmen klagt gegen die Zuschläge

Der Arbeitgeber wehrte sich gegen die Säumniszuschläge. Er sei wie der Fahrer selbst und die beauftragte Steuerberaterin davon ausgegangen, dass der Fahrer selbstständig ist. Deshalb habe das Unternehmen auch kein Clearing-Verfahren angestoßen. Der Fahrer hatte weitere Auftraggeber und sei in seinen Betrieb nicht eingegliedert gewesen. Man hätte ihn sehr gern fest angestellt, das habe der Fahrer aber nicht gewollt. Säumniszuschläge fallen nicht an, wenn der Beitragsschuldner glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte (§ 24 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV). Da ihn keine Schuld an der Säumnis treffe, müsse er die Zuschläge nicht zahlen.

## Säumniszuschläge waren nur zum Teil berechtigt

Das LSG gab dem Unternehmen zum Teil recht:

1. Kein Zweifel bestand für das Gericht daran, dass der Fahrer tatsächlich ein abhängig beschäftigter Mitarbeiter war. Soweit die Säumniszuschläge in Höhe von 32.000 € auf der Fehleinschätzung „selbstständig“ beruhten, sah das Gericht sie als rechtmäßig an.
2. Für den restlichen Betrag der Zuschläge fehlte allerdings die Rechtsgrundlage. Dieser Anteil beruhte auf der Netto-Brutto-Hochrechnung des beitragspflichtigen Einkommens. Bezogen auf diese zusätzlich festgesetzten Beitragszahlungen schuldet der Kläger nach den gesetzlichen Vorgaben keine Säumniszuschläge.

**Die Begründung:** Ein Verschulden der Säumnis im Sinne des § 24 Abs. 2 SGB IV setzt voraus, dass dem Arbeitgeber wenigstens bedingter Vorsatz vorzuwerfen ist. Der Arbeitgeber muss seine Zahlungspflicht zumindest für möglich halten und billigend in Kauf nehmen. Diese Voraussetzung sah das Gericht bei der rückständigen Beitragsschuld als gegeben an. Hier wäre es am Arbeitgeber gewesen, ein Statusfeststellungsverfahren in Gang zu setzen.

Auch mit der Fehleinschätzung eines Steuerberaters kann sich ein Arbeitgeber nicht entschuldigen. Denn die Verantwortung liegt letztendlich immer beim Arbeitgeber. Im Fall der Hochrechnung hatte das Unternehmen dagegen keinen ausreichenden Anhaltspunkt für die Beitragsschuld.

## So teuer kann Säumnis werden

Jede Verspätung bei der Beitragszahlung kann zu Säumniszuschlägen führen. Führen Sie die Sozialversicherungsbeiträge nicht bis zum Ablauf des jeweiligen Fälligkeitstages ab, zahlen Sie für jeden angefangenen Monat der Verspätung einen Zuschlag in Höhe von 1 % der rückständigen Sozialversicherungsbeiträge. Der Säumniszuschlag fällt nur dann nicht an, wenn der rückständige Betrag weniger als 100 € beträgt. Es gilt Folgendes:

1. Die Erhebung der Säumniszuschläge setzt keine Zahlungsaufforderung der zuständigen Einzugsstelle voraus.
2. Es gibt keine Schonfrist. Der säumige Monat beginnt mit Ablauf des Fälligkeitstages, also am zweitletzten Bankarbeitstag des jeweiligen Monats. Den Säumniszuschlag für den gesamten Monat müssen Sie also auch dann bezahlen, wenn Sie sich nur um einen Tag verspäten.

## Achten Sie auf diesen Fallstrick

Verrechnen Sie die Erstattungsbeträge, die Sie nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz von der Einzugsstelle beanspruchen können, direkt mit den Beiträgen? Das ist legitim und übliche Praxis. Allerdings kann dieses Vorgehen dazu führen, dass Ihnen Säumniszuschläge berechnet werden. In vielen Fällen wird der Erstattungsantrag zu spät gestellt. Spätestens am drittletzten Bankarbeitstag sind die Beiträge zu zahlen. Was für die Beitragszahlung gilt, gilt auch für den Erstattungsantrag: Ein verspäteter Erstattungsantrag, und damit verbunden eine verzögerte Gutschrift auf Ihrem Beitragskonto, wird behandelt wie eine verspätete Beitragszahlung.

## Tipp



Übermitteln Sie Erstattungsanträge immer frühzeitig, wenn Sie verrechnen möchten. Ein Versand bis zu 2 Tage vor dem Fälligkeitstag kann bereits zu spät sein. Denn die Anträge müssen noch geprüft und verarbeitet werden. Besonders in Fällen, in denen die Beiträge im SEPA-Lastschriftverfahren gezahlt werden, müssen die Anträge so rechtzeitig übermittelt werden, dass nach Prüfung und Verarbeitung nur noch der geringere Betrag abgebucht wird.

## „Was bedeutet die Aussteuerung eines Mitarbeiters wegen langer Krankheit für seinen Urlaubsanspruch?“

### FRAGE



Ein langjähriger Mitarbeiter ist seit Dezember 2023 arbeitsunfähig. Aktuell wurde er aus dem Krankengeldbezug der Krankenkasse ausgesteuert und bekommt Arbeitslosengeld. Den Bezug einer Erwerbsminderungsrente hat er beantragt. Müssen wir ihm nun Urlaubsabgeltung für den Resturlaub aus 2023, den vollen Jahresurlaub aus 2024 und den anteiligen Urlaub 2025 bezahlen?

### Die Höhe der Urlaubsabgeltung hängt davon ab, wann das Arbeitsverhältnis endet

Sofern Sie Ihren Mitarbeiter in der Vergangenheit alljährlich aufgefordert haben, seinen Urlaub zu nehmen, verfällt der Urlaub, den er wegen seiner Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte, am 31.3. des übernächsten Jahres. Der Resturlaub aus 2023 ist daher inzwischen verfallen. Für welche Zeiträume der Urlaub noch abzugelten ist, wenn das Arbeitsverhältnis in den nächsten Wochen oder Monaten endet, entnehmen Sie der folgenden Übersicht.

### So viel Urlaubsabgeltung steht Ihrem Mitarbeiter zu

| ARBEITSVERHÄLTNIS ENDET | URLAUBSABGELTUNG FÜR                               |
|-------------------------|----------------------------------------------------|
| spätestens am 30.6.2025 | Jahresurlaub 2024 und anteiliger Urlaub 2025       |
| 1.7. bis 31.12.2025     | Jahresurlaub 2024 und 2025                         |
| bis 31.3.2026           | Jahresurlaub 2024 und 2025, anteiliger Urlaub 2026 |
| 1.4. bis 30.6.2026      | Jahresurlaub 2025 und anteiliger Urlaub 2026       |
| 1.7. bis 31.12.2026     | Jahresurlaub 2025 und 2026                         |

### ANTWORT



### Aussteuerung und Rente begründen keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung entsteht erst am Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Aussteuerung durch die Krankenkasse beendet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht. Dasselbe gilt, wenn Ihrem Mitarbeiter die beantragte Erwerbsminderungsrente demnächst bewilligt wird. Er hat daher derzeit noch keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung, sondern erst, wenn Sie und/oder er das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag beendet haben.

## „Todesfall: Müssen wir jetzt noch Sonderurlaub gewähren?“

### FRAGE



Der Vater einer Mitarbeiterin ist vor einem Monat verstorben. Danach war sie drei Wochen arbeitsunfähig. Jetzt beantragt sie zwei Tage Sonderurlaub wegen des Todesfalls für den 10./11.6.2025, also die Tage nach Pfingsten. Hätte sie den Sonderurlaub nicht zeitnah nach dem Todesfall nehmen müssen?

Für Ihre Mitarbeiterin heißt das: Ihr steht für den 10./11.6. nur mit konkreter Begründung Sonderurlaub zu, z. B., weil am 11.6. die Beisetzung stattfindet und sie am Vortag anreist. Einfach so müssen Sie den Sonderurlaub aber nicht gewähren.

### ACHTUNG



Der Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub besteht nur, soweit er nicht im Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen wurde!

### ANTWORT



Das, was landläufig als Sonderurlaub bezeichnet wird, ist tatsächlich eine bezahlte Freistellung von der Arbeit, weil ein Mitarbeiter unverschuldet aus persönlichen Gründen an der Arbeit gehindert ist (§ 616 Bürgerliches Gesetzbuch). Es geht hier also nicht darum, einem Mitarbeiter zusätzliche freie Tage oder ein extralanges Wochenende zu verschaffen, sondern darum, dass er erledigen kann, was er erledigen muss.

### Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?  
Schreiben Sie mir:

**redaktion@personal-aktuell.de**



# Aussage gegen Aussage: Ihre Möglichkeiten, wenn eine sexuelle Belästigung im Raum steht

Anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen: Wenn ein Mitarbeiter (oder meist eine Mitarbeiterin) sich beschwert, weil er oder sie am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurde, müssen Sie als Arbeitgeber handeln. Aber was können Sie tun, wenn der mutmaßliche Täter alles abstreitet? Das zeigt das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 25.2.2025 (Az. 7 SLa 456/24).



## Der Fall: Arbeitgeber reagiert mit Abmahnung und Versetzung

Eine in einem Projektbüro mit 16 Arbeitsplätzen beschäftigte Arbeitnehmerin fühlte sich von einem dort ebenfalls tätigen Bauingenieur sexuell belästigt: Während einer Teambesprechung habe er sie an der Schulter berührt und „Schätzchen“ genannt. Später am selben Tag habe er ihr zudem im Vorbeigehen bewusst auf das Gesäß gehauen.

Nachdem die Mitarbeiterin sich hierüber bei ihrem stellvertretenden Abteilungsleiter beschwert hatte, hörte der Arbeitgeber alle Beteiligten und Zeugen zu den Vorwürfen an, wobei der Bauingenieur die Vorwürfe bestritt. Dennoch mahnte ihn der Arbeitgeber wegen der sexuellen Belästigung ab und versetzte ihn an einen anderen Standort. Der Mitarbeiter klagte gegen beide Maßnahmen.

da beide sich in Anbetracht der gegenseitigen Vorwürfe kaum noch unbefangen begegnen können und das angespannte Verhältnis den Betriebsfrieden in dem kleinen Projektbüro insgesamt gefährdet. Die Versetzung war also keine Strafe für den Bauingenieur, sondern sie diente der Befriedung des Konflikts.

Die Versetzung war für den Bauingenieur auch zumutbar. Er hatte hierdurch zwar einen längeren Arbeitsweg. Dieser kam aber infolge einer großzügigen Homeoffice-Regelung und zahlreicher Auswärtstermine nur selten zum Tragen. Der Mitarbeiter muss die Versetzung also akzeptieren.



## Meine Empfehlung!

Handeln Sie umgehend, wenn einer Ihrer Mitarbeiter der sexuellen Belästigung beschuldigt wird: Denn Sie sind verpflichtet, solche Vorwürfe zu prüfen und ggf. für Abhilfe zu sorgen. Andernfalls riskieren Sie Entschädigungsforderungen des Belästigungsopfers (§ 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Befragen Sie also alle Beteiligten und eventuelle Zeugen, um den Sachverhalt aufzuklären. Dokumentieren Sie die Aussagen und sichern Sie Beweise, z. B. E-Mails, Fotos oder Chatverläufe. Ist die Belästigung erwiesen, sollten Sie den Täter abmahnen bzw. bei besonders schwerwiegenden Belästigungen oder im Wiederholungsfall nach vergeblicher Abmahnung kündigen. Unabhängig von der Beweislage können Sie die Kontrahenten räumlich trennen, um die Situation zu entspannen.

## 3 Tipps gegen Sexismus am Arbeitsplatz

**1. Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter:** Schaffen Sie vor allem bei Ihren Führungskräften ein Bewusstsein dafür, dass sexuelle Belästigungen aller Art – sei es verbal, durch Berührungen oder auch durch Bilder – herabwürdigend sind und dass sie aus menschlichen, aber auch rechtlichen Gründen einschreiten müssen, wenn Derartiges im Team vorkommt.

**2. Reagieren Sie sofort auf sexistisches Verhalten:** Gehen Sie also beispielsweise nicht über sexistische Witze hinweg. Machen Sie vielmehr sofort deutlich, dass solche Aussagen nicht in Ordnung sind. Fällt ein Mitarbeiter zum zweiten Mal durch sexistische Verhaltensweisen auf, machen Sie ihm unter 4 Augen deutlich, dass Derartiges nicht erwünscht ist.

**3. Ergreifen Sie rechtliche Schritte:** Ist ein Mitarbeiter nicht einsichtig, können Sie ihn versetzen, abmahnen oder ihm kündigen, im Extremfall sogar fristlos.



## § Das Urteil: Die Abmahnung ist mangels Beweis unwirksam, ...

Nachdem das Gericht die Beteiligten und Zeugen ebenfalls angehört hatte, war es nicht überzeugt, dass tatsächlich eine sexuelle Belästigung stattgefunden hatte. Die Zeugen hatten die Abläufe zu unterschiedlich geschildert. Auch die Aussage der Mitarbeiterin, die sich belästigt fühlte, war in sich nicht ganz plausibel. Der Arbeitgeber konnte dem Bauingenieur die vorgeworfene sexuelle Belästigung also nicht nachweisen.

Eine Abmahnung – und im Wiederholungsfall eine Kündigung – ist aber nur bei nachgewiesenen Pflichtverletzungen eines Mitarbeiters zulässig. Der Arbeitgeber muss die Abmahnung daher aus der Personalakte entfernen.

## ... die Versetzung ist aber dennoch wirksam

Denn Sie als Arbeitgeber müssen entscheiden, wie Sie auf Konflikte im Unternehmen reagieren. Eine solche Entscheidung können Sie auch treffen, ohne im Einzelnen aufgeklärt zu haben, wer für den Konflikt verantwortlich ist. Eine Versetzung an einen anderen Ort im Rahmen Ihres Direktionsrechts ist daher zulässig, wenn Sie dadurch den Konflikt entschärfen können und die Versetzung für den Betroffenen zumutbar ist.

Das war hier der Fall. Denn eine räumliche Trennung des Bauingenieurs und der aus ihrer Sicht belästigten Mitarbeiterin war in dem Projektbüro nicht möglich. Diese Trennung war aber sinnvoll,

## IHRE SERVICES ALS LESER:



### FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?  
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure  
helfen Ihnen:

[redaktion@personal-aktuell.de](mailto:redaktion@personal-aktuell.de)



### KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement  
von „Personal aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: [kundenservice@personalwissen.de](mailto: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](http://www.personalwissen.de/login)



### IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

#### Betriebsbedingte Kündigung

Warum zu hohe Lohnkosten kein tragfähiges  
Argument für Entlassungen sind

#### Alkoholverbot vor Arbeitsbeginn

Verlängert sich damit die vergütungspflichtige  
Arbeitszeit?





Geben Sie's zu,  
googeln hat  
**nicht geholfen ...**

... aber in unserem Onlinebereich  
**finden Sie die Antwort!**

 [personalwissen.de](https://personalwissen.de)

