



ERFOLGREICH FÜHREN & MOTIVIEREN

So stärken Sie Ihr Team – und Ihre Karriere.



UPDATE ARBEITSRECHT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

BETRIEBSRAT

Im nächsten Jahr sind wieder Betriebsratswahlen. Als Führungskraft spüren Sie die Auswirkungen eventuell bereits. Erfahren Sie, was Sie jetzt schon in diesem Zusammenhang wissen müssen.

Seite 4–5

FIRMENWAGEN

Der Firmenwagen ist nach wie vor ein beliebtes Gehalts-Extra. An einer Stelle lauern aber Gefahren für Ihren Geldbeutel. Vermeiden Sie, dass Ihr Arbeitgeber hohe Schadensersatzforderungen stellt.

Seite 6

DATENSCHUTZ

Das Internet vergisst nichts. Das kann für Sie spürbare Nachteile haben, wenn es um Ihre Beförderung geht. Worauf Sie deshalb bei Ihren privaten Profilen in den sozialen Medien achten sollten.

Seite 10



„Das darf ich ja wohl noch sagen!“

Liebe Leserin, lieber Leser,

kennen Sie solche Äußerungen? Wenn es um Politik geht, wahrscheinlich ja. Ich werde jedenfalls seit Anfang Mai, als das Bundesamt für Verfassungsschutz seine Einstufung der Partei „Alternative für Deutschland“ konkretisierte, immer wieder mit der Frage konfrontiert, was Führungskräfte zu politischen Diskussionen am Arbeitsplatz wissen sollten.

Dabei ist es eigentlich ganz einfach: Politik hat am Arbeitsplatz nichts zu suchen. So weit jedenfalls die Theorie. Als Praktiker wissen Sie, dass politische Diskussionen am Arbeitsplatz natürlich stattfinden. Gleichzeitig sind unterschiedliche politische Ansichten Ihrer Teammitglieder echter Zündstoff für die Funktionsfähigkeit Ihres Teams.

Als Führungskraft sitzen Sie dann zwischen allen Stühlen. Sie haben auch eigene politische Ansichten, die möglicherweise anders sind als die Ihrer Mitarbeiter. Da juckt es schon mal in den Fingern, sich an Diskussionen zu beteiligen. Gleichzeitig wollen Sie aber auch keine Unruhe in Ihr Team bringen.

Dann ist es gut, wenn Sie über die aktuelle Rechtslage wirklich informiert sind. Das gilt übrigens nicht nur für politische Diskussionen innerhalb Ihres Teams. Je fitter Sie im Arbeitsrecht sind, desto besser und souveräner können Sie Ihr Team führen. Daher finden Sie in diesem Themenheft einen bunten Strauß aktueller Entwicklungen im Arbeitsrecht. Viel Spaß bei der Lektüre!

Mit besten Grüßen

H. Klages

Heiko Klages

ist Rechtsanwalt. Nach früherer Tätigkeit in einem Arbeitgeberverband liegt einer seiner Schwerpunkte im Arbeitsrecht.

INHALT

ARBEITSPLATZ

- 3** Bürohund-Verbot nach Duldung aktivieren
Zukünftig ohne AfD-Mitglieder?

BETRIEBSRAT

- 4–5** Betriebsratswahlen 2026: Gut zu wissen!
Vorsicht bei Behinderung der Betriebsratsarbeit
Betriebsrat und Kündigungsschutz

FIRMENWAGEN/PRIVATE ÄUSSERUNGEN

- 6** Firmenwagen: Unbedingt pfleglich behandeln!
Antisemitismus in privaten sozialen Medien

GEHALT

- 7** Gehalt: Wann Unterschiede erlaubt sind

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

- 8** Karnevalsveranstaltung während Arbeitsunfähigkeit: Trotzdem nicht vorschnell kündigen!

WETTBEWERB/ GESCHENKE

- 9** Der richtige Zeitpunkt: Wettbewerbsverbot, Karenzentschädigung und Aktienoptionen
Vorsicht bei der Annahme von Geschenken

DATENSCHUTZ

- 10** Schadensersatz bei Kontrollverlust über Daten
Checken Sie öffentliche Daten zu Ihrer Person

NEUE GESETZE

- 11** Arbeitsunfähigkeit: Ganz oder gar nicht
3 wichtige Punkte im Koalitionsvertrag

IMPRESSUM RFOGLREICH FÜHREN & MOTIVIEREN: So stärken Sie Ihr Team – und Ihre Karriere ISSN 2627-7247, 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., **Redaktion:** Guido Bonau, Ulm; Anne Sengpiel, Bonn; Heiko Klages, Hamburg; Hildegard Gemünden, Bonn, **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.

Alle Angaben in „Erfolgreich Führen & Motivieren“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © SwecreamStudio - stock.adobe.com; S. 7 gopixa - stock.adobe.com; S. 8 Ruth Black - stock.adobe.com

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

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe 13/2025 von „Erfolgreich Führen & Motivieren“ bei.

Hund am Arbeitsplatz – wie Sie nach bisheriger Duldung ein Bürohund-Verbot aktivieren

Viele Beschäftigte haben Hunde. Nicht immer ist die Versorgung der Tiere während der Arbeitszeit gesichert. Immer mehr Unternehmen lassen es daher zu, dass die Hunde mit an den Arbeitsplatz gebracht werden. Aber kann diese Erlaubnis auch zurückgenommen werden?

Mit dieser Frage musste sich kürzlich das Landesarbeitsgericht Düsseldorf beschäftigen (Beschluss vom 8.4.2025, Az. 8 GLa 5/25).

Der Fall:

Eine Spielhallenaufsicht durfte jahrelang trotz eines entgegenstehenden vertraglichen Verbots ihre Hündin mit zur Arbeit bringen. Die bisherigen Vorgesetzten hatten dagegen keine Einwände. Nach einem Wechsel des Vorgesetzten änderte sich die Situation. Der neue Vorgesetzte untersagte ihr das weitere Mitbringen des Hundes an den Arbeitsplatz.

Die Mitarbeiterin versuchte, gerichtlich durchzusetzen, dass sie die Hündin weiter mit an den Arbeitsplatz nehmen durfte.

Ihr Vertrag bleibt gültig – auch nach Duldung

Die Richter eröffneten ihr, dass sie wohl keine vielversprechenden Chancen hätte, ihre Forderungen durchzusetzen. Das vertragliche Verbot sei wirksam. Die langjährige bisherige Duldung ändere daran nichts. Sie ließen zwar durchblicken, dass sie diese Beurteilung bedauern würden, die juristische Lage aber nichts anderes hergäbe.

Arbeitgeber und Mitarbeiterin einigten sich schließlich darauf, dass sie die Hündin noch einige Wochen weiter mit an den Arbeitsplatz bringen darf. Diese Zeit sollte sie nutzen, um eine alternative

Betreuungslösung zu finden. Letztendlich konnte damit auch der Arbeitsplatz der Beschäftigten gesichert werden.

Meine Empfehlung!

Suchen Sie Lösungen mit Verständnis und Kompromiss

Wenn es irgendwie vertretbar ist, sollten Sie sich für solche Lösungen einsetzen. Sie zeigen damit Ihren Teammitgliedern, dass Sie Verständnis für ihre Situation haben. Das gilt jedenfalls dann, wenn das Mitbringen des Hundes keine großen Probleme gemacht hat. Hat das Tier andere Personen angegriffen oder es liegen Allergien vor, muss man die Sache natürlich anders bewerten.

Sonderregelungen für Assistenzhunde

Es gibt Menschen, die auf sogenannte Assistenzhunde angewiesen sind. Das bekannteste Beispiel dafür sind Blindenhunde. Beschäftigte, die eine solche tierische Unterstützung benötigen, können sogar einen durchsetzbaren Anspruch auf Mitnahme des Tieres an den Arbeitsplatz haben.

Bürohunde haben positive Effekte

Am 25.6.2025 ist der Tag des Bürohunds. Es gibt Studien, die nachweisen, dass Bürohunde am Arbeitsplatz positive Effekte auf das Betriebsklima haben. Mehr Informationen dazu erhalten Sie beim Bundesverband Bürohund e. V. (www.bv-bürohund.de).

Müssen Sie zukünftig ohne AfD-Mitglieder planen?

Kaum hatte das Bundesamt für Verfassungsschutz Anfang Mai die AfD als „gesichert rechtsextrem“ bekannt gegeben, meldeten sich Politiker mit der Forderung, AfD-Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst zu entfernen. Müssen Sie sich auch in der Privatwirtschaft auf die Forderung einstellen, dass AfD-Mitgliedern in Ihrem Team gekündigt werden soll?

Ihr Team bleibt, wie es ist

Stellen Sie sich vor, Leistungsträger in Ihrem Team gehören der AfD an. Dürften diese nicht mehr beschäftigt werden, hätten Sie unter Umständen ein echtes Problem. Aber ich kann Sie beruhigen. Allein die AfD-Mitgliedschaft ist auch nach der neuen Einstufung durch die Verfassungsschützer zumindest in der Privatwirtschaft sicher kein Grund, sich von Mitarbeitenden zu trennen. Ob das im öffentlichen Dienst oder jedenfalls für Beamte auch gilt, ist zurzeit noch nicht ganz klar. Das soll aber nicht Ihr Problem sein.

ACHTUNG

Anders ist die Situation, wenn es nicht um die bloße Mitgliedschaft in der AfD geht. Weigert sich z. B. ein Elektriker mit den Worten „Der Scheiß-Ausländer soll seine Lampe doch selbst einbauen“, einen Kundenauftrag zu erfüllen, müssen Sie einschreiten. Infrage kommt z. B. eine Abmahnung. Das gilt unabhängig von Ihrer persönlichen politischen Ansicht. Auslöser ist dann allerdings nicht die Mitgliedschaft in der Partei, sondern das konkrete Verhalten. Juristisch sind das zwei völlig unterschiedliche Dinge.

Der Betriebsrat läuft sich warm – was Sie über die kommenden Betriebsratswahlen jetzt schon wissen sollten

Manche Führungskräfte wundern sich, dass der Betriebsrat in den letzten Wochen aktiver geworden ist. Das ist ganz einfach zu erklären. Von März bis Mai 2026 stehen die nächsten turnusmäßigen Betriebsratswahlen in deutschen Betrieben an. Langsam aber sicher starten die Wahlvorbereitungen. Und genauso sicher ist der Betriebsrat zunehmend auf seine Außenwirkung gegenüber den Mitarbeitenden bedacht. Denn schließlich wollen die Betriebsratsmitglieder meistens wieder gewählt werden. Die anstehenden Betriebsratswahlen haben auch Konsequenzen für Sie als Führungskraft.

Unterstützen Sie nicht ungewollt im Wahlkampf

Der Betriebsrat hat durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eine ganze Reihe von Mitbestimmungsrechten, insbesondere bei allen Dingen, die einen Bezug auf Arbeitnehmende und deren Schutz haben. Machen Sie bei diesen Fragen jetzt ungewollt Fehler, ist das Wasser auf die Mühlen derjenigen, die für einen aktiven und starken Betriebsrat plädieren. Gehen Sie getrost davon aus, dass der Betriebsrat dankbar die Vorlage aufnehmen wird, wenn Sie in irgendeiner Weise in die Rechte der Beschäftigten oder in die Rechte des Betriebsrats eingreifen. Sie selbst würden das sicher umgekehrt genauso tun.

rum geht, nicht ungewollt die Position des Betriebsrats zu stärken. Das wird die meisten Personaler freuen.

Kennen Sie alle Betriebsvereinbarungen?

Ganz wichtig ist, dass Sie die Betriebsvereinbarungen kennen, die zwischen Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin und dem Betriebsrat zum Schutz der Mitarbeiterrechte ausgehandelt wurden. Die Erfahrung zeigt, dass diese oft nicht allen Führungskräften bekannt sind. Erkundigen Sie sich in der Personalabteilung nach den Betriebsvereinbarungen.

Machen Sie sich schlau

Wahlvorstände, die die Betriebsratswahl organisieren, haben einen gesetzlichen Anspruch auf Schulung. Arbeitgebende müssen sie für notwendige Schulungen freistellen und die Kosten für die Schulung tragen. Das gilt auch für Betriebsratsmitglieder im Hinblick auf arbeitsrechtliche Fragen, etwa zum Arbeitszeitrecht. Wenn auch Sie für sich entsprechenden Schulungsbedarf sehen, besprechen Sie mit Ihrer Personalabteilung bei Bedarf, ob auch für Sie Schulungsmöglichkeiten bestehen.

TIPP



Seien Sie jetzt besonders vorsichtig. Fragen Sie bei allen Entscheidungen, die möglicherweise in Arbeitnehmerrechte eingreifen, lieber einmal zu viel als einmal zu wenig in der Personalabteilung nach. Ist man dort wegen Ihrer Fragen möglicherweise etwas genervt, nehmen Sie das nicht persönlich. Weisen Sie vielmehr darauf hin, dass es Ihnen da-

Vorsicht bei der Behinderung der Betriebsratsarbeit

Wer die Betriebsratsarbeit oder die Wahl des Betriebsrats behindert, macht sich strafbar (§ 119 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Das gilt nicht nur für die Personalabteilung und die Führungsebene, sondern auch für Führungskräfte auf der mittleren Ebene. Verschaffen Sie sich einen Überblick darüber, was bereits als strafbare Behinderung gilt.

Strafbar ist nicht nur die Behinderung, sondern bereits die Beeinflussung der Betriebsratswahl durch Androhung oder Gewährung von Vor- und Nachteilen.

Denken Sie strategisch

Einmal abgesehen von der strafrechtlichen Frage sollten Sie auch strategisch vorgehen. Wird ein Betriebsrat gewählt, werden Sie vermutlich in der Zukunft immer wieder einmal Berührungspunkte mit ihm haben. Das kann für alle Beteiligten durchaus positiv sein. Aber nur dann, wenn das Verhältnis nicht von vornherein belastet ist, etwa weil Sie die Betriebsratswahl behindert haben.

Das gilt als Behinderung der Betriebsratswahl

Eine strafbare Behinderung oder Beeinflussung der Betriebsratswahl liegt schneller vor, als Sie vielleicht denken, etwa wenn Sie

- Mitglieder des Wahlvorstands bedrängen, dass kein Betriebsrat erforderlich sei;
- Mitgliedern des Wahlvorstands oder Wahlhelfern keine Zeit zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben geben;
- Mitglieder des Wahlvorstands auffordern, selbst zu kündigen;
- wahlberechtigten Arbeitnehmern Vor- oder Nachteile für den Fall ankündigen, dass sie an der Wahl teilnehmen oder in bestimmter Weise abstimmen.

Betriebsrat und Kündigungsschutz – überlegen Sie, ob Sie jetzt vorsorglich aktiv werden sollten

Die Erfahrung zeigt leider, dass nicht immer die bestgeeigneten Personen für den Betriebsrat kandidieren. Manchmal stehen sehr persönliche Interessen im Vordergrund. Denn für die Mitarbeit im Betriebsrat und im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen winkt bestimmten Arbeitnehmern besonderer Kündigungsschutz. Gerade Beschäftigte, bei denen der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in Frage steht, versuchen gerne, sich über das Engagement im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen eine bessere Position zu sichern.

TIPP



Prüfen Sie, ob es auch in Ihrem Team Menschen gibt, von denen Sie sich lieber trennen möchten. Wenn Sie irgendwelche Anhaltspunkte dafür haben, dass diese Personen im Zusammenhang mit einer Betriebsratswahl aktiv sein werden, sollten Sie Kontakt zur Personalabteilung suchen, solange die Betriebsratswahlen und deren konkrete Vorbereitungen noch nicht begonnen haben. Weisen Sie dort auf Ihre Kündigungsüberlegungen und den möglichen beson-

deren Kündigungsschutz im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen hin. Vereinbaren Sie das weitere Vorgehen. Das gilt natürlich erst recht, wenn Sie vermuten, dass diese Personen auch gewählt werden könnten. Denn dann besteht während der ganzen Amtszeit besonderer Kündigungsschutz!

Der unten stehenden Tabelle können Sie entnehmen, wer wann welchen besonderen Kündigungsschutz im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen und -tätigkeit genießt.

SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ IM ZUSAMMENHANG MIT BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT UND BETRIEBSRATSWAHLEN

Geschützte Personen und Dauer des Kündigungsschutzes	Norm
Betriebsrat; Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung, eines Seebetriebsrats während der Dauer der Amtszeit	§ 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (nur Kündigung, wenn Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung und Zustimmung des Betriebsrats vorliegen)
Betriebsrat, Ersatzmitglieder nach Ende der Vertretung, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung, eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres nach Ende der Amtszeit (Bordvertretung: nachwirkender Schutz nur für sechs Monate)	§ 15 Abs. 1 KSchG (nur Kündigung bei Vorliegen der Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung)
Ersatzmitglied des Betriebsrats während der Vertretungszeit, also während der Dauer der Verhinderung des zu vertretenden Betriebsrats	§ 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG in Verbindung mit § 25 Abs. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
Wahlvorstand (ab der Bestellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses)	§ 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG
Wahlvorstand bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG
Wahlbewerberinnen und -bewerber ab der Aufstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG
Wahlbewerberinnen und -bewerber während der sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG
Bis zu drei Arbeitnehmende, die zu einer Wahl einladen, ab der Einladung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 15 Abs. 3a Satz 1 KSchG
Bis zu drei Arbeitnehmende, die die Bestellung eines Wahlvorstands beantragen, vom Antrag bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 15 Abs. 3a Satz 1 KSchG
Sowohl Betriebsräte als auch Betriebsräte, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, sind durch gesetzliche Vorgaben besonders vor einer Kündigung geschützt.	

Behandeln Sie Ihren Firmenwagen unbedingt pfleglich!

Viele Führungskräfte verfügen über einen Firmenwagen. Oft gibt es dann Ärger bei der Rückgabe des Fahrzeugs, insbesondere wenn dies stärker verschmutzt ist, als Arbeitgebende es akzeptieren wollen. Das Landesarbeitsgericht Köln hat hierzu kürzlich ein wichtiges Urteil getroffen (LAG Köln, Urteil vom 14.1.2025, Az. 7 SLa 175/24).



Der Fall:

Einem Beschäftigten war ein Firmenfahrzeug für die Fahrt von der Wohnung zum Betrieb und zurück überlassen worden. Als er das Fahrzeug zurückgab, waren Sitz und Armauflage mit vielen Flecken übersät, an mehreren Stellen fanden sich Brandlöcher. Zigarettenasche befand sich im Fahrzeug, außerdem war ein starker Zigarettengeruch wahrzunehmen. Für die Reinigung/Reparatur und für eine Ozonbehandlung zur Beseitigung des Geruchs investierte der Arbeitgeber insgesamt rund 2.400 Euro. Er verlangte Schadensersatz in dieser Höhe von dem Beschäftigten.

Der Beschäftigte verlor in der ersten Instanz und legte Berufung ein. Er behauptete, er habe das Fahrzeug ordnungsgemäß zurückgegeben. Überdies sei es Bestandteil seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts, dass er in dem Fahrzeug auch rauchen dürfe. Dies gehöre zum vertragsgemäßen Gebrauch.

keine Schäden zu verursachen, die über die üblichen Gebrauchsspuren hinausgehen. Brandlöcher und eine starke Geruchsbelastung des Fahrzeugs gehen nach den Feststellungen des Gerichts über den üblichen Gebrauch hinaus.

Ausdrückliches Rauchverbot ist überflüssig

Die Richter hielten ein ausdrückliches Rauchverbot nicht für nötig. Es stelle eine Selbstverständlichkeit dar, dass fremdes Eigentum wie ein Firmen-Kfz sorgsam und pfleglich behandelt wird.

Hier endet Ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht

Aufgrund des allgemeinen Persönlichkeitsrechts durfte der Mitarbeiter zwar selbst entscheiden, ob und wie viel er raucht. Dabei muss er jedoch gesetzliche Grenzen und die Rechte anderer, hier die des Arbeitgebers an dem Firmen-Kfz, berücksichtigen.



Meine Empfehlung!

So schützen Sie sich vor Schadensersatzforderungen

Behandeln Sie Firmenfahrzeuge so, als hätten Sie sie geleast und müssten sie selbst im einwandfreien Zustand zurückgeben. Vermeiden Sie insbesondere jede Beschädigung, auch im Innenraum. Stellen Sie Beschädigungen fest, sind Sie verpflichtet, Ihre Unternehmensleitung zu informieren. Auch dies hat das LAG Köln entschieden.

§ Das Urteil:

Die Richter ließen keinen Zweifel: Der vertragsgemäße Gebrauch war überschritten, der Beschäftigte schuldete Schadensersatz (allerdings in geringerer Höhe). Zu seinen Pflichten gehört es nämlich, das ihm überlassene Fahrzeug pfleglich zu behandeln und

So reagieren Sie auf antisemitische Äußerungen in privaten sozialen Medien

Antisemitische Äußerungen finden sich immer öfter, auch in den sozialen Medien. Das kann unter Umständen arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Sie haben aber auch Grenzen, wie ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8.10.2024 zeigt (Az. 3 SLa 313/24).



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer hatte auf seinem privaten Facebook-Profil, das er bereits seit sechs Jahren unterhielt, israelkritische und Gewalt gegen Juden verherrlichende Äußerungen gemacht. In den Informationen über seine Person war auch der Arbeitgeber genannt. Als der Arbeitgeber von den Äußerungen erfuhr, kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos.

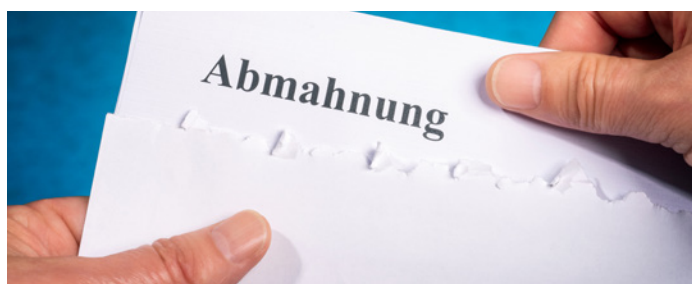
Er berief sich darauf, dass durch die Nennung des Arbeitgebers ein Bezug zum Arbeitsverhältnis vorliege.



Das Urteil:

Das Gericht wies die Klage ab. Politische und selbst antisemitische Äußerungen außerhalb der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sind grundsätzlich Privatsache des Arbeitnehmenden. Eine Kündigung

kommt nach Ansicht des Gerichts nur infrage, wenn ein Bezug zum Arbeitsverhältnis vorliegt.



Wann Sie abmahnen sollten

Hier war es so, dass der Arbeitnehmer die Nennung seines Arbeitgebers aus seinem Profil entfernt hat, nachdem ihm das Problem

bekannt geworden war. Die Richter gingen daher von einer lediglich fahrlässigen Inbezugnahme des Arbeitsverhältnisses aus. Wegen dieser Reaktion des Beschäftigten nahmen sie an, dass eine vorherige Abmahnung erfolgreich gewesen wäre. Da der Arbeitgebende keine Abmahnung ausgesprochen hatte, war die Kündigung unwirksam.

FAZIT



Vielen Beschäftigten ist gar nicht bewusst, dass private Äußerungen auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können. Gerade bei Leistungsträgern in Ihrem Team sollten Sie überlegen, ob Sie diese bei Bedarf „einmal zur Seite nehmen“ und auf das Risiko hinweisen.

Gleichbehandlung im Gehalt? Wann Unterschiede erlaubt sind

Sie verfügen als Führungskraft über langjährige Erfahrung? Dann ärgert es Sie sicherlich auch, wenn neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen mit den gleichen Aufgaben mehr verdienen als Sie. Worauf es dabei ankommt, hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern Anfang des Jahres entschieden (LAG, Urteil vom 28.1.2025, 5 SLa 159/24).



Der Fall:

Ein gelernter Restaurant- und Hotelfachmann mit Verantwortung für zunächst 80 Beschäftigte erhielt eine monatliche Vergütung von rund 4.200 Euro brutto. Das Arbeitsverhältnis wurde auf einen anderen Arbeitgeber übergeleitet. Nun hatte er Personalverantwortung für rund 800 Beschäftigte.

Zehn Monate später wurde ein studierter Diplom-Ökonom als weiterer Personalleiter eingestellt. Dieser erhielt ein monatliches Gehalt von 10.000 Euro brutto. Nach drei Monaten verließ er das Unternehmen wieder. Auch seine Nachfolgerin, eine studierte Personalwirtin, erhielt monatlich ein Bruttogehalt von 10.000 Euro. Allerdings verließ sie das Unternehmen gleichfalls nach etwa drei Monaten.

Der verbleibende Personalleiter klagte nun auf Auszahlung der monatlichen Differenz zwischen seinem Gehalt und den Gehältern der später eingestellten weiteren Personalleiter, also immerhin auf rund 5.800 Euro/Monat. Er berief sich dabei auf den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Aufgaben, gerade, weil die anderen Beschäftigten höherwertigere Berufsabschlüsse oder langfristige Berufserfahrung aufwiesen.

Ungleichbehandlung mit Sachgrund ist erlaubt

Beschäftigte dürfen trotz gleicher Tätigkeit aus sachlichen Gründen unterschiedlich bezahlt werden, wenn objektive Kriterien diese Unterschiede rechtfertigen. Solche Gründe müssen leistungs- oder arbeitsbezogen sein und dürfen nicht diskriminieren.

SACHLICHE GRÜNDE FÜR UNTERSCHIEDLICHE BEZAHLUNG

Erlaubt	Verboten
Berufserfahrung	Alter
Ausbildung	Geschlecht
bisherige Erfolge	Nationalität
unterschiedliche Leistungen	Arbeitnehmer hat geschickter verhandelt.

§ Das Urteil:

Anspruch abgelehnt! Der Restaurant- und Hotelfachmann konnte sich nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Das Gericht erlaubte eine unterschiedliche Bezahlung auch bei gleichen

Wichtig: Ein pauschaler Hinweis auf den Arbeitsmarkt, der eine höhere Bezahlung fordere, reicht nicht. Arbeitgebende müssen beweisen, dass nur sachliche Gründe die Ungleichbehandlung rechtfertigen und gerade keine Diskriminierung vorliegt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.2.2023, 8 AZR 450/21).



Karnevalsveranstaltung während Arbeitsunfähigkeit: Warum Sie dennoch nicht vorschnell kündigen sollten

Als Führungskraft ärgern Sie sich vermutlich, wenn Sie feststellen, dass ein krankgeschriebener Mitarbeiter während der Arbeitsunfähigkeit feiern geht. Ob dieser Ärger aber auch eine Kündigung rechtfertigt, ist eine andere Frage. Die Antwort ergibt sich aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 21.1.2025 (7 SLa 204/24).



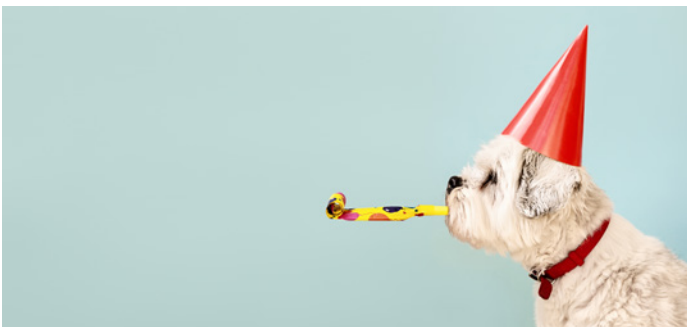
Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war in der Karnevalshochburg Köln krankgeschrieben. Trotz der Krankschreibung ging er zweimal zu Veranstaltungen seines Karnevalsvereins, das erste Mal abends am letzten Tag der Krankschreibung. Im zweiten Fall handelte es sich um eine Karnevalsveranstaltung am Abend des vorletzten Tages seiner Krankschreibung.

Der Arbeitgeber ging davon aus, dass der Arbeitnehmer seine Krankheit nur vorgetäuscht habe, und kündigte ihm deshalb sowohl fristlos als auch fristgemäß.

§ Das Urteil:

Die Kündigungen waren unwirksam. Wenn ein Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung anzweifelt, hat er dafür in erster Linie zwei mögliche Argumentationsketten, nämlich dass die Krankheit nur vorgetäuscht war oder dass der Arzt die Arbeitsunfähigkeit falsch erkannt hat.



1. Check: Ist die Arbeitsunfähigkeit beendet?

Im Hinblick auf die Karnevalsveranstaltung am letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit machten die Richter kurzen Prozess mit der Argumentation des Arbeitgebenden. Zu diesem Zeitpunkt (abends) war die Arbeitsunfähigkeit bereits beendet. Die Teilnahme an der Veranstaltung konnte das Attest daher von vornherein nicht erschüttern. Insoweit war die Teilnahme an dieser Veranstaltung arbeitsrechtlich völlig unproblematisch und insbesondere kein Grund für eine Kündigung.

2. Check: Hat Ihr Teammitglied genug Beweise?

Die zweite Veranstaltung fiel auf einen Abend innerhalb des Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde dadurch nach Ansicht der LAG-Richter

erschüttert. Daher hat es nun am Arbeitnehmenden gelegen, darzulegen, warum er trotz der Teilnahme an der Karnevalsveranstaltung arbeitsunfähig gewesen sein soll. Dazu musste er Antworten auf die folgenden Fragen liefern:

- welche Krankheiten vorgelegen haben
- wie diese seine Gesundheit beeinträchtigt haben
- welche Verhaltensmaßnahmen der Arzt vorgegeben hatte und welche Medikamente verordnet worden sind

Gegebenenfalls müsse er dafür den Arzt auch von seiner Schweigepflicht entbinden.

Nach Ansicht des Gerichts ist der Arbeitnehmer all diesen Anforderungen weitgehend nachgekommen. So hatte er seinen Arzt von der Schweigepflicht entbunden. Dieser hatte bestätigt, dass der Atemwegsinfekt zum Zeitpunkt der Veranstaltung weitgehend abgeklungen war und die Genesung durch die Teilnahme nicht verzögert wurde. Der Mitarbeiter erläuterte dem Gericht weiter, dass es sich lediglich um organisatorische Veranstaltungen gehandelt habe. Er habe sich jeweils nach einer Stunde abholen lassen, um seine weitere Genesung nicht zu gefährden. Mit der Teilnahme wollte er auch seine Belastbarkeit testen.

3. Check: Haben Sie Beweise für die Simulierung?

Aufgrund dieser Angaben war es nun wieder Sache des Arbeitgebenden, genau zu beweisen, warum der Beschäftigte simuliert haben soll. Er hat aber weder Indizien noch Beweise dafür genannt, sondern lediglich behauptet, die Angaben des Arbeitnehmers seien falsch gewesen. Das reichte dem Gericht nicht.

Anders wäre es etwa gewesen, wenn der Beschäftigte wegen eines Bandscheibenvorfalles arbeitsunfähig gewesen wäre, während der Arbeitsunfähigkeit aber an einer Tanzveranstaltung teilgenommen hätte.



Meine Empfehlung!

Vorsicht mit Schnellschüssen

Sie sehen, ganz so einfach, wie Führungskräfte das oft denken, ist die Sache nicht. Vermeiden Sie Schnellschüsse und verzichten Sie insbesondere auf alle Drohungen, der Beschäftigte würde keine Entgeltfortzahlung erhalten usw. Selbst wenn Sie sich ärgern, stimmen Sie Ihre Kommunikation gegenüber Ihrem Teammitglied vorher(!) mit der Personalabteilung ab. Denn wenn Sie mit Dingen drohen, die hinterher nicht rechtssicher umsetzbar sind, verschlechtern Sie Ihre Position Ihren Mitarbeitern gegenüber.

Wettbewerbsverbot, Karenzentschädigung und Aktienoptionen: Der richtige Zeitpunkt bringt bares Geld

Eine für die Praxis wichtige Entscheidung im Spannungsfeld Wettbewerbsverbot und Aktienoptionen als Vergütungsbestandteil hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 27.3.2025 (8 AZR 63/24) verkündet. Wenn Sie bei den Ihnen eingeräumten Aktienoptionen auf den richtigen Zeitpunkt achten, kann Ihnen das bares Geld bringen.



Der Fall:

Im Arbeitsvertrag einer Führungskraft war geregelt, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen Aktienoptionen ziehen konnte, die sodann einen Anspruch auf Geldzahlung begründeten (sog. „virtual shares“). Aufgrund dieser Regelung erhielt die Person im Oktober 2021 rund 161.000 Euro brutto.

Mit Wirkung zum 30.6.2022 schlossen der Arbeitgeber und die Führungskraft einen Aufhebungsvertrag, der auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vorsah. Dieses ist nur wirksam, wenn dafür eine sogenannte Karenzentschädigung vorgesehen wird. Nach §§ 74 ff Handelsgesetzbuch (HGB) beträgt sie mindestens die Hälfte der vorher bezogenen Vergütung. Im Anschluss an den Aufhebungsvertrag übte der Mann weitere Optionsrechte aus. Der Arbeitgeber zahlte hierauf im Oktober 2022 knapp 18.000 Euro brutto aus.

Nun ging es um die Berechnung der Karenzentschädigung. Der Arbeitnehmer forderte, dass alle genutzten Optionsrechte in die Berechnung einfließen müssten. Der Arbeitge-

bende stellte sich auf den Standpunkt, dass die genutzten Optionsrechte überhaupt nicht zu berücksichtigen waren.



Das Urteil:

Die Wahrheit lag in der Mitte. Solche virtuellen Aktienoptionen müssen in die Berechnung der Karenzentschädigung nach §§ 74 ff. HGB einfließen, wenn sie während des bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt wurden. Daher waren die im Oktober 2021 gezahlten rund 161.000 Euro zu berücksichtigen, die im Oktober 2022 gezahlten Beträge hingegen nicht.

FAZIT



Frühes Kommen sichert gute Plätze. In diesem Sinne sollten Sie Aktienoptionen und andere Leistungen, die Sie geltend machen oder ziehen müssen, unbedingt vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags ausüben, wenn ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot und eine Karenzentschädigung im Raum stehen.

Vorsicht bei der Annahme von Geschenken

Das Thema Korruptionsbekämpfung wird für Arbeitgeber immer wichtiger. Beschäftigte, die die Loyalität dem Arbeitgeber gegenüber vermissen lassen, riskieren ihren Arbeitsplatz (Arbeitsgericht Aachen, 10.12.2024, 2 Ca 2092/24).



Der Fall:

Ein Beschäftigter in einer Kreisverwaltung fiel im Zusammenhang mit Schleuserkriminalität auf. Er hatte seine Wohnung gegen Bezahlung für Scheinanmeldungen zur Verfügung gestellt. Dritte erlangten so eine Aufenthaltserlaubnis. Daher wurde er sowohl fristlos als auch fristgemäß gekündigt.



Das Urteil:

Die fristlose Kündigung war unwirksam, weil der Arbeitgeber nicht innerhalb der gesetzlichen Frist von zwei Wochen nach Bekanntwerden der Tatsachen gekündigt hatte. Die fristgemäße

Kündigung war allerdings wirksam. Der Mitarbeiter hatte gegen seine Treue- und Loyalitätspflichten verstoßen.

Solche Vorwürfe werden immer häufiger bekannt. Allgemein gilt: Je höher die Position ist, desto höher sind die Loyalitätspflichten.

TIPP



Beachten Sie die für Geschenke usw. bestehenden Richtlinien in Ihrer Firma. Fehlen diese, nehmen Sie nie Geld oder sonstige Vorteile von Kunden oder Geschäftspartnern an. Das gilt selbst für geringfügige Beträge oder geringwertige Gegenstände.



Kein hoher Schadensersatz bei Kontrollverlust über Daten

Mitarbeiterverwaltung ohne Daten ist nicht möglich. Arbeitgeber sind aber gehalten, beim Umgang mit personenbezogenen Daten die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) einzuhalten. Dies gilt selbst dann, wenn eine Betriebsvereinbarung die Datenverarbeitung näher regelt. Verstößen Arbeitgebende gegen diese Vorgaben, können Beschäftigten Entschädigungsansprüche zustehen, viel ist da aber nicht zu holen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 8.5.2025, 8 AZR 209/21).



Der Fall:

Der deutsche Arbeitgeber war Mitglied eines weltweiten Konzerns. Konzernweit sollte die Software zur Mitarbeiterverwaltung gewechselt werden. Ausgewählt wurde ein cloudgestütztes Programm eines US-Anbieters. Mit dem Betriebsrat wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, mit der eine vorläufige Inbetriebnahme des neuen Programms zu Testzwecken genehmigt wurde. In der Betriebsvereinbarung war auch festgelegt, welche Daten an die in den USA sitzende Konzernobergesellschaft zum Test des neuen Programms übermittelt werden durften.

Der Arbeitgeber übermittelte aber auch andere Daten zu Testzwecken, darunter auch solche des Betriebsratsvorsitzenden. Dieser verlangte deshalb 3.000 Euro.

ersatzanspruch aus. Dieser betrug allerdings nicht wie gefordert 3.000 Euro, sondern lediglich 200 Euro, so das BAG. Nicht mehr entschieden werden musste, ob die Betriebsvereinbarung überhaupt eine taugliche Rechtsgrundlage für die Datenübermittlung an die Konzernobergesellschaft war. Dieses Argument hatte der Betriebsratsvorsitzende nicht mehr weiterverfolgt.

Dass die Richter über die Tauglichkeit der Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage nicht entscheiden mussten, ist schade. Das wäre nämlich eine für die Praxis ganz wichtige Klärung gewesen.



Meine Empfehlung!

Dämpfen Sie die Erwartungen

Die Forderung nach hohem Schadensersatz und Schmerzensgeldern bei Datenschutzverstößen ist nicht selten. Die Entscheidung des BAG liegt aber auf einer Linie mit der Rechtsprechung des EuGH. Der bloße Kontrollverlust über die eigenen Daten führt nicht zu hohen Ansprüchen. Vielleicht hilft Ihnen dieses Argument, wenn sich Teammitglieder über tatsächliche oder angenommene Datenschutzverstöße des Arbeitgebenden aufregen.



Das Urteil:

Das BAG entschied: Der Kontrollverlust des Betriebsratsvorsitzenden über seine personenbezogenen Daten löst einen Schadens-

Checken Sie öffentliche Daten zu Ihrer Person

Ihre Aufgabe ist es, Ihre Mitarbeitenden zu möglichst guten Leistungen zu führen. Gelingt Ihnen dies, kann das ein wichtiger Schritt auf Ihrer persönlichen Karriereleiter sein. Rechnen Sie aber damit, dass Arbeitgebende eine Entscheidung über mögliche Beförderungen sorgfältig prüfen. Sie sollten daher einmal checken, welche Informationen über Ihre Person im Internet frei zugänglich sind.

Arbeitgeber-Check: Internet und soziale Medien

Wenn eine Beförderungsentscheidung ansteht, sollten Sie damit rechnen, dass die zuständige Personalleitung als Erstes Ihren Namen in eine Suchmaschine eingibt. Dann kann schnell festgestellt werden, welche Informationen über Sie zu finden sind. Das Gleiche wird man in den einschlägigen sozialen Medien machen, um mehr über Sie zu erfahren.

Die meisten Juristinnen und Juristen gehen davon aus, dass Arbeitgebende öffentlich zugängliche Informationen in berufsbezogenen sozialen Netzwerken (z. B. XING, LinkedIn) ohne Weiteres mit in die Entscheidung einfließen lassen dürfen. In Bezug auf Informationen, Bilder und Videos in eher freizeit- oder privat-orientierten sozialen Medien (etwa Facebook, Instagram) sieht

die Sache schon anders aus. Hier wird die Datenerhebung in der Regel unzulässig sein. Nur: In der Regel werden Sie nicht erfahren, ob auch Ihre Auftritte in privaten sozialen Medien in die Entscheidung einbezogen wurden. In diesem Fall hätte der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zwar gegen die DSGVO verstoßen. Den Beförderungsjob bekommen Sie aber dennoch nicht, wenn den Zuständigen die Informationen über Sie nicht gefallen.

FAZIT



Nehmen Sie sich die Zeit, um einmal alle Ihre Auftritte, insbesondere in sozialen Medien, zu prüfen. Löschen Sie Beiträge, Fotos und Videos, von denen Sie nicht möchten, dass aktuelle (oder künftige) Arbeitgebende sie kennen.

Arbeitsunfähigkeit – nach wie vor gilt: Ganz oder gar nicht!

Es gibt Themen, die regelmäßig auf der arbeitsrechtlichen Agenda erscheinen. Dazu gehört auch die Frage, ob eine Teilzeit-Krankschreibung sinnvoll ist oder nicht. Für Sie als Führungskraft ist die Frage aktuell ganz einfach zu beantworten.

Was aktuell noch gilt

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geht davon aus, dass Mitarbeitende entweder vollständig arbeitsunfähig oder vollständig arbeitsfähig sind. Das Gesetz kennt keine Teilzeit-Arbeitsunfähigkeit.

Was für eine Teilzeit-Krankschreibung sprechen könnte

Dies wird aktuell wieder einmal infrage gestellt, diesmal durch den Präsidenten der Bundesärztekammer. Im Hinblick auf die zunehmenden Formen digitalisierter Arbeit schlägt er ein Modell vor, wonach Beschäftigte mit leichten Erkrankungen, wie z. B. Erkältungen, statt der vollen Arbeitszeit nur eine verkürzte tägliche

Arbeitszeit arbeiten. Die restliche Zeit soll der Erholung dienen. Politisch wird daher diskutiert, ob eine abgestufte Arbeitsunfähigkeit eingeführt werden soll. Dass sich hiergegen unter anderem von den Gewerkschaften Widerstand erhebt, überrascht nicht.

TIPP



Für Sie als Führungskraft ist im Moment allerdings die aktuelle gesetzliche Regelung ausschlaggebend. Sie brauchen Mitarbeitenden also auch nicht vorzuschlagen, sich teilzeit-krankschreiben zu lassen. Tun Sie dies, machen Sie lediglich deutlich, dass Sie nicht auf dem aktuellen Stand des Arbeitsrechts sind.

Welche 3 Punkte im Koalitionsvertrag Sie fest im Blick haben sollten

Am 9.4.2025 wurde der Koalitionsvertrag der aktuellen Regierungskoalition vorgestellt. Er beinhaltet natürlich auch arbeitsrechtliche Vorhaben. Nicht alle diese Vorhaben sind für Ihre tägliche Arbeit als Führungskraft besonders wichtig. Drei Punkte, insbesondere im Zusammenhang mit der Arbeitszeit und dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG), könnten allerdings für Sie sehr bedeutend werden. Hier gilt es, auf die konkrete gesetzliche Umsetzung gespannt zu warten.

1. Änderungen bei der wöchentlichen Arbeitszeit

Das aktuelle Arbeitszeitgesetz geht noch von einer täglichen Höchstarbeitszeit aus. Erlaubt sind acht Stunden täglich, in Ausnahmefällen zehn Stunden. Dann muss allerdings ein Ausgleich innerhalb der kommenden sechs Wochen stattfinden. Das halten die Koalitionäre nicht mehr für zeitgemäß.

In Zukunft soll daher nicht mehr auf die tägliche Höchstarbeitszeit, sondern auf die wöchentliche gesetzliche Höchstarbeitszeit (derzeit 48 Stunden) abgestellt werden. Damit sollen Unternehmen und Beschäftigte die individuelle Arbeitszeit flexibler auf die Tage einer Woche verteilen können.

Wichtig: Die aktuell vorgeschriebenen gesetzlichen Ruhezeiten sollen nicht geändert werden.

Das bedeutet für Sie: Die Flexibilisierung kann die Arbeit in Ihrem Team effektiver machen. Gleichzeitig können Arbeitnehmerwünsche eher berücksichtigt werden. Das erhöht die Motivation und Mitarbeiterbindung. Wenn diese Änderung beschlossen wird, ist das für Ihre Personalplanung daher positiv.

2. Arbeitszeiterfassung soll endlich geregelt werden

Außerdem soll in Folge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts eine Arbeitszeiterfassung Pflicht werden. Vorgesehen sind digitale Instrumente. Für kleinere und mittlere Unternehmen soll es allerdings angemessene Übergangszeiträume geben. Änderungen bei der Vertrauensarbeitszeit sind nicht vorgesehen; sie soll weiterhin möglich sein.

3. Mehrarbeit und Überstunden sollen attraktiver werden

Zuschläge für Mehrarbeit sollen steuerfrei gestellt werden. Auch Teilzeitbeschäftigte sollen steuerfreie Prämien erhalten können, wenn sie ihre Arbeitszeit individuell ausweiten.

Das bedeutet für Sie: Es könnte für Sie leichter werden, die Mitglieder Ihres Teams dazu zu bringen, über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. Gerade in Phasen, in denen Ihr Team besonders belastet ist, kann das sehr hilfreich sein.



IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

redaktion@fuehren-und-motivieren.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Erfolgreich Führen & Motivieren“?

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

