KALENDERWOCHE 47–48|2025

PERSONAL AKTUELL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer



TOP-THEMA

BEWERBER

Was ist echt an Ihrem Bewerber und was Fake? Diese Frage war nie so brisant wie heute. Trotzdem dürfen Sie nicht beliebig nachforschen. Das sind Ihre Möglichkeiten, wenn ein Bewerber lügt. Seiten 6-7

HAFTUNG

Manche Arbeiten dauern länger als geplant. Wenn Ihr Mitarbeiter dann die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes überschreitet, bedeutet dies jedoch ein Haftungsrisiko für Sie. Seite 3

FORTBILDUNG

Bleiben Sie auf den Kosten sitzen, wenn Sie einem Mitarbeiter eine teure Fortbildung finanziert haben und dieser kurz nach deren Ende kündigt? Nicht immer! Seiten 4-5

DIENSTWAGEN

Ihr Mitarbeiter behält den Dienstwagen bei langer Krankheit und bezahlt dafür die Leasingraten: Diese naheliegende Lösung können Sie nicht einfach anordnen. Seite 10



Aus dem Auge, aus dem Sinn

Liebe Leserin, lieber Leser,

in letzter Zeit sorgten zwei Lehrer für Schlagzeilen, die jahrelang bei vollen Bezügen krankgeschrieben waren und währenddessen als Heilpraktiker gearbeitet hatten bzw. in Kochshows aufgetreten waren. Eine jahrelange Entgeltfortzahlung gibt es in privatwirtschaftlichen Unternehmen zwar nicht. Aber auch hier höre ich gelegentlich von Mitarbeitern, die jahrelang krankgeschrieben sind und eigentlich nur noch als Karteileiche für ihren Arbeitgeber existieren.

So weit sollten Sie es nicht kommen lassen. Denn die Kollegen ärgern sich über (vermeintlich) aufzufangende Fehlzeiten von anderen. Wenn Sie die Stelle wieder besetzen, ist zudem jederzeit mit der Rückkehr des Dauerkranken zu rechnen. Und wenn Sie ihm irgendwann kündigen wollen, können Sie ihn möglicherweise nicht mehr erreichen **(siehe Seite 9).**

Deshalb: Bleiben Sie über das Ende der Entgeltfortzahlung hinaus in Kontakt zu langzeitkranken Mitarbeitern. Kündigen Sie, wenn eine Rückkehr nicht mehr zu erwarten und eine andere Beschäftigungsmöglichkeit nicht vorhanden ist.

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

ARBEITNEHMERHAFTUNG

3 Zu lange gearbeitet: Wenn Ihr Mitarbeiter jetzt einen Schaden verursacht, geht dies zu Ihren Lasten

FORTBILDUNGSVERTRAG

4–5 Rückzahlung von Fortbildungskosten: So stellen Sie jetzt sicher, dass sich die Investition in Weiterbildung lohnt

TOP-THEMA BEWERBER-CHECK

6–7 Wie genau dürfen Sie Bewerber unter die Lupe nehmen – und wie reagieren Sie rechtssicher auf Lügen?

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8 So nutzen Sie die neuen Freibeträge 2026, wenn Minijobber sich nebenher im Verein engagieren

LESERFRAGE

9 Wie können wir einem Mitarbeiter kündigen, der einfach nicht mehr erreichbar ist?

FAHRZEUGÜBERLASSUNGSVERTRAG

10 Dienstwagen trotz langer Krankheit: Nur bei eindeutiger Regelung trägt Ihr Mitarbeiter die Leasingraten

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_Racle Fotodesign; S. 6: AdobeStock_studio v-zwoelf

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

Zu lange gearbeitet: Wenn Ihr Mitarbeiter jetzt einen Schaden verursacht, geht dies zu Ihren Lasten

Wenn ein Mitarbeiter bei der Arbeit einen Fehler macht, haftet er für den entstandenen Schaden nur dann in vollem Umfang, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat (siehe Tabelle rechts). Allerdings kann auch ein Mitverschulden Ihrerseits seine Haftung reduzieren. Was das konkret bedeutet, zeigt das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Niedersachsen vom 4.4.2025 (14 SLa 729/24).

Der Fall: Keine Handbremse auf abschüssigem Gelände

Ein Lkw-Fahrer hatte am 14.7.2022 seine Zugmaschine an einen Auflieger gekoppelt und dabei vergessen, die Handbremse der Zugmaschine zu betätigen. Weil sich der Auflieger an einer abschüssigen Stelle befand, rollte das Gespann über das Betriebsgelände und stieß gegen den betrieblich und privat genutzten Pkw des Geschäftsführers, sodass beide Fahrzeuge beschädigt wurden. Die Reparaturkosten für den Pkw beliefen sich auf über 30.000 €, die für die Zugmaschine auf knapp 10.000 €. Die Versicherungen des Arbeitgebers sahen eine Selbstbeteiligung von 5.000 € für die Zugmaschine vor bzw. von 300 € für den Pkw. Ein Sachverständiger informierte den Arbeitgeber am 2.1.2023, dass er zudem beim Pkw mit einer Wertminderung von 2.500 € durch den Unfall rechnen müsse.

Am 20.7.2022 mahnte der Arbeitgeber den Mitarbeiter wegen des Vorfalls ab und behielt sich vor, von ihm die Erstattung des Schadens zu verlangen. Denn der Mitarbeiter habe diesen durch das Nichteinlegen der Handbremse grob fahrlässig verursacht. Mit Schreiben vom 10.1.2023 verlangte der Arbeitgeber die Erstattung der Selbstbeteiligung und der Wertminderung. Weil der Mitarbeiter nicht zahlte, klagte der Arbeitgeber.

§ Das Urteil: Nur mittlere Fahrlässigkeit ...

Normalerweise sehen es die Gerichte wie der Arbeitgeber: Wer als Fahrer auf abschüssigem Gelände vergisst, die Handbremse zu betätigen, handelt grob fahrlässig. Hier ging das Gericht aber aus folgenden Gründen nur von einer mittleren Fahrlässigkeit aus:

Die Arbeitszeit und das Alter des Mitarbeiters: Der 66-jährige Mitarbeiter war zum Unfallzeitpunkt seit knapp 11,5 Stunden im Einsatz. Er hatte damit schon länger als zulässig gearbeitet, und zwar zum Teil in der Nacht. Dass einem Mitarbeiter mit einem derart fortgeschrittenen Alter bei einer solchen Beanspruchung eher folgenschwere Fehler unterlaufen können als bei einer Normalbelastung, liegt nach Auffassung des Gerichts auf der Hand.

Keine Schäden in der Vergangenheit: Der Mitarbeiter war zudem bereits seit 2017 in dem Unternehmen beschäftigt und hatte seitdem keine Schäden verursacht. Er musste deshalb trotz der eingetretenen Erschöpfung nicht davon ausgehen, dass ihm bei einer Routineaufgabe wie dem Ankoppeln der Zugmaschine an einen Auflieger ein schwerer Fehler unterlaufen würde. Andernfalls wäre er nach den Grundsätzen der gewissenhaften Selbstprüfung verpflichtet gewesen, die Arbeit einzustellen.

... und lediglich 20 % Haftung

Das Gericht wertete den „rücksichtslosen Arbeitseinsatz“ des Mitarbeiters als Mitverschulden des Arbeitgebers. Es berücksichtigte darüber hinaus haftungsmindernd, dass der Mitarbeiter gefahrengeneigte Tätigkeiten verrichtet und sein Gehalt nur 2.150 € brutto pro Monat beträgt. Im Ergebnis sei es angemessen, den Mitarbeiter nur zu 20 % am entstandenen Schaden zu beteiligen. Weil der Arbeitgeber in Bezug auf den Selbstbehalt die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist von drei Monaten versäumt hatte, muss der Mitarbeiter nur 20 % der Wertminderung, d. h. 500 € bezahlen.

Das bedeutet für Sie: Achten Sie auch aus Haftungsgründen darauf, dass Ihre Mitarbeiter nicht länger als zulässig arbeiten. Halten Sie außerdem die vereinbarten Ausschlussfristen ein, falls Sie einen Schaden geltend machen wollen.

So haftet ihr Mitarbeiter für Schäden, die er bei betrieblichen Tätigkeiten verursacht

Verschuldensgrad	Beispiele	Mitarbeiterhaftung
leichte Fahrlässigkeit: alltägliches Versehen, kein erheblicher Schaden	Mitarbeiter stolpert oder stößt ein Glas um. Rutschen auf Blitzeis	keine
mittlere Fahrlässigkeit: Schaden durch Verletzung der Sorgfaltspflicht	Missachtung einer Arbeitsanweisung „Normale“ Geschwindigkeitsüberschreitung	teilweise*
grobe Fahrlässigkeit: Schaden durch grobe Verletzung der Sorgfaltspflicht	Missachtung von Sicherheitsvorschriften Überfahren einer roten Ampel	voll*
Vorsatz: absichtliche Schädigung	Einwerfen einer Fensterscheibe	voll

* Haftungsmindernd wirken: ein Mitverschulden des Arbeitgebers, Gefahrgeneigtheit der Tätigkeit und ein geringes Gehalt.

Rückzahlung von Fortbildungskosten: So stellen Sie jetzt sicher, dass sich die Investition in Weiterbildung lohnt

Wenn Sie einem Mitarbeiter eine teure Weiterbildung finanzieren, wollen Sie auch davon profitieren. Sie sollten daher vor Beginn der Weiterbildung einen Fortbildungsvertrag schließen, in dem der Mitarbeiter sich zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichtet, falls er das Unternehmen vorzeitig verlässt. Die Hürden für eine wirksame Rückzahlungsvereinbarung sind jedoch hoch – und das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat sie mit seinem Urteil vom 19.8.2025 (7 SLa 647/24) teilweise noch einmal höher gelegt. Erfahren Sie hier, wie Sie den Fortbildungsvertrag trotzdem rechtssicher formulieren.

Der Fall: Brandmeister soll 70.000 € zurückzahlen

Ein als Brandmeisteranwärter eingestellter Arbeitnehmer hatte mit seinem Arbeitgeber vereinbart, dass er während der ersten 18 Beschäftigungsmonate eine Weiterbildung zum Feuerwehrmann/Brandmeister absolviert. Hierüber schlossen sie eine Fortbildungsvereinbarung, wonach die Teilnahme an der Fortbildung als Arbeitszeit gilt und voll vergütet wird (sogenannte Freistellungsvergütung).

In der Vereinbarung verpflichtete sich der Mitarbeiter zur Rückzahlung der vom Arbeitgeber getragenen Fortbildungskosten von voraussichtlich 16.000 € sowie der Freistellungsvergütung von voraussichtlich 72.500 €, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 36 Monaten nach Ende der Fortbildung aus „vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen“ endet. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Ende der Fortbildung sollte der Rückzahlungsbetrag um 1/36 sinken. Bei einem Beschäftigungsende aus Gründen, „die der Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitgebers zuzurechnen sind“, sollte ausdrücklich keine Rückzahlungsverpflichtung bestehen.

Der Mitarbeiter kündigte ohne Angabe von Gründen, sodass das Arbeitsverhältnis fünf Monate nach Abschluss der Fortbildung endete. Der Arbeitgeber verlangte deshalb die Rückzahlung von rund 10.000 € Fortbildungskosten und knapp 60.000 € Freistellungsvergütung. Weil der Mitarbeiter nicht zahlte, klagte der Arbeitgeber.

§ Das Urteil: Die Rückzahlungsvereinbarung ist unwirksam

Vereinbarungen über die Rückzahlung von Fortbildungskosten gelten regelmäßig als Allgemeine Geschäftsbedingungen. Sie sind daher unwirksam, wenn sie intransparent sind oder den Mitarbeiter unangemessen benachteiligen (§ 307 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Im Urteilsfall sah das LAG aus folgenden vier Gründen eine unangemessene Benachteiligung des Mitarbeiters:

1. „Vom Mitarbeiter zu vertretende Gründe“ ist unklar

Eine Rückzahlungsvereinbarung ist zulässig, wenn Sie damit verhindern, dass sich Ihr Mitarbeiter von Ihnen eine teure Fortbildung finanzieren lässt, nach deren Abschluss aus freien Stücken ohne triftigen Grund das Arbeitsverhältnis beendet und schlimmstenfalls zur Konkurrenz wechselt. Rückzahlungsvereinbarungen, die darüber hinausgehen, benachteiligen den Mitarbeiter unzulässig und sind unwirksam. Die Rückzahlungsvereinbarung darf daher nicht den Fall erfassen, dass der Mitarbeiter kündigt, weil er etwa unverschuldet gesundheitlich nicht mehr in der Lage ist, seine Arbeit zu verrichten.

Ein Beschäftigungsende „aus vom Mitarbeiter zu vertretenden Gründen“ würde diesen Anforderungen genügen, wenn damit ein Vertretenmüssen im Sinn von § 276 BGB wegen vorsätzlichen oder fahrlässigen Handelns gemeint wäre. Die Formulierung kann aber auch so zu verstehen sein, dass alle Gründe aus der Sphäre des Mitarbeiters gemeint sind und damit auch der Fall einer dauerhaften unverschuldeten Leistungsunfähigkeit. Die Rückzahlungsvereinbarung wäre dann unwirksam. Für letztere Interpretation spricht im Urteilsfall, dass die Rückzahlungsverpflichtung entfallen sollte, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen endet, die in „der Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitgebers“ liegen.

Welche Interpretation letztlich gemeint war, spielt keine Rolle, denn unklare Formulierungen gehen zulasten des Arbeitgebers. Die Rückzahlungsvereinbarung war deshalb unwirksam.

Achtung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem bei Redaktionsschluss noch unveröffentlichten Urteil vom 21.10.2025 (9 AZR 266/24) in einem anderen Fall erstmals bestätigt, dass die Formulierung „aus vom Mitarbeiter zu vertretenden Gründen“ zweideutig und damit unzureichend sei, um eine wirksame Rückzahlungsvereinbarung zu begründen!

2. Höhere Anforderungen an die Rückzahlungsvereinbarung bei gefährlichen Arbeiten

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG dürfen Sie die Rückzahlung der Fortbildungskosten verlangen, wenn Ihr Mitarbeiter kündigt, weil er aufgrund eines mit leichter Fahrlässigkeit selbst verschuldeten Unfalls dauerhaft leistungsunfähig ist. Bei gefährlichen Arbeiten wie im Feuerwehrdienst hält das LAG dies jedoch nicht für gerechtfertigt. Demnach müssten Sie auch den Fall der leichten Fahrlässigkeit in einer wirksamen Rückzahlungsvereinbarung ausschließen.

Meine Empfehlung!

Konkretisieren Sie „vom Mitarbeiter zu vertretende Gründe“

Vermeiden Sie in Ihrer Rückzahlungsvereinbarung jede Formulierung, die an ein vorzeitiges Beschäftigungsende „aus vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Gründen“ anknüpft. Stellen Sie vielmehr in der Regel auf „vom Mitarbeiter im Sinne von § 276 BGB durch vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln zu vertretende Gründe“ ab. Bei Mitarbeitern mit gefährlichen Arbeiten gehen Sie auf Nummer sicher, indem Sie weiter einschränken auf „vom Mitarbeiter vorsätzlich oder mit mindestens mittlerer Fahrlässigkeit verschuldete Gründe“. Ob das BAG diese zusätzliche Einschränkung auch für erforderlich hält, muss sich allerdings noch zeigen. Das LAG hat diesbezüglich die Revision zugelassen.

3. Die „Freistellungsvergütung“ ist Arbeitsentgelt

Der Arbeitgeber hatte den Mitarbeiter als Brandmeisteranwärter angestellt, wobei die Teilnahme an der Fortbildung als Arbeitszeit galt. Der Mitarbeiter war daher nicht für die Dauer der Fortbildung freigestellt, sondern er erbrachte mit der Fortbildung seine vertragliche Arbeitsleistung. Die Vergütung für geleistete Arbeit können Sie aber nicht unter Rückzahlungsvorbehalt stellen.

4. Ruinöse Rückzahlungsklauseln sind per se unwirksam

Das LAG ging hier von einer ruinösen Rückzahlungsklausel aus, die den Mitarbeiter unzulässig benachteiligt. Denn die Rückforderung hätte mehr als zwei Netto-Jahresvergütungen eines dienstjungen Brandmeisters im öffentlichen Dienst betragen können.

Im Ergebnis muss der Mitarbeiter nichts zurückzahlen und der Arbeitgeber geht leer aus.

Meine Empfehlung!

Verlangen Sie eine Gehaltsrückzahlung, wenn die Fortbildung allein oder weit überwiegend im Interesse Ihres Mitarbeiters liegt. Von Ihnen getragene Kosten für Lehrgänge, Schulungsmaterial, Fahrt und Übernachtung können Sie dagegen unter Rückzahlungsvorbehalt stellen, sofern diese nicht „ruinös“ sind.

Beachten Sie außerdem diese Voraussetzungen einer wirksamen Rückzahlungsvereinbarung

- Die Fortbildung steigert den Marktwert des Mitarbeiters.
- Sie benennen die ggf. zurückzuzahlenden Kostenpositionen und deren voraussichtliche Höhe.
- Sie legen offen, in welcher Position, mit welchem zeitlichen Umfang und welcher Vergütung Sie den Mitarbeiter nach der Fortbildung beschäftigen werden.
- Sie binden den Mitarbeiter maximal für
  - 6 Monate, wenn die Fortbildung bis zu 1 Monat dauert;
  - 12 Monate, wenn die Fortbildung bis zu 2 Monate dauert;
  - 24 Monate bei 3 bis 4 Monaten Fortbildung;
  - 36 Monate bei 6 bis 12 Monaten Fortbildung;
  - 60 Monate bei mehr als 24 Monaten Fortbildung.

Muster: So vereinbaren Sie die Rückzahlung von Fortbildungskosten

Fortbildungsvertrag

zwischen ... als Arbeitgeber und ... als Arbeitnehmer

§ 1 Fortbildung: *Der Arbeitnehmer nimmt in der Zeit vom ... bis ... an folgender Fortbildungsmaßnahme teil: ...*

Die Teilnahme erfolgt auf eigenen Wunsch und im Interesse des Arbeitnehmers.

§ 2 Freistellung von der Arbeit: *Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer für die Dauer der Fortbildung zu den jeweiligen Unterrichts- und Prüfungsterminen von der Arbeit frei. Dabei wird die Vergütung fortgezahlt/nicht fortgezahlt.*

Bei Entgeltfortzahlung: *Die Entgeltfortzahlungskosten werden sich voraussichtlich auf ... € brutto summieren.*

§ 3 Kostentragung: *Darüber hinaus übernimmt der Arbeitgeber folgende Fortbildungskosten:*

- *Lehrgangskosten: ... €*
- *Schulungsmaterial und Prüfungsgebühren: ... €*
- *Fahrtkosten: ... €*
- *Kosten der Unterbringung: ...*
- *...*

§ 4 Beschäftigung nach Ende der Fortbildung: *Als Gegenleistung für die Kostenübernahme verpflichtet sich der Arbeitnehmer, nach Ende der Fortbildung mindestens ... Monate für den Arbeitgeber tätig zu sein.*

Der Arbeitnehmer wird dabei zu folgenden Bedingungen beschäftigt: ...

Alternative, falls das Arbeitsverhältnis mit der Fortbildung beginnt: *Der Arbeitnehmer wird dabei nach den Bedingungen des Arbeitsvertrags vom ... beschäftigt.*

§ 5 Rückzahlung: *Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die nach § 3 dieser Vereinbarung vom Arbeitgeber getragenen Fortbildungskosten zurückzuzahlen, wenn er die Fortbildung schuldhaft abbricht oder vor Ablauf von ... Monaten nach Ende der Fortbildung aus von ihm selbst durch vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln zu vertretende Gründe gemäß § 276 BGB aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.*

Die Rückzahlung reduziert sich um einen Anteil von ... (z. B. 1/12 bei 12 Monaten Bindungsdauer) für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nach Ende der Fortbildung weiter besteht.

Der Rückzahlungsbetrag ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in voller Höhe fällig. Der Arbeitgeber ist berechtigt, ihn mit Vergütungsansprüchen des Mitarbeiters aufzurechnen, soweit diese pfändbar sind.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber Unterschrift Arbeitnehmer

Wie genau dürfen Sie Bewerber unter die Lupe nehmen – und wie reagieren Sie rechtssicher auf Lügen?

Kaum etwas ist ärgerlicher als eine Einstellungsentscheidung, die sich nachträglich als Fehler erweist, weil der Mitarbeiter fachlich oder menschlich nicht passt. Um die Spreu vom Weizen zu trennen, können Sie vor der Einstellung Fragen stellen, Arbeitsproben erbitten und eventuell weitere Nachforschungen anstellen. Dabei sind jedoch die Persönlichkeitsrechte des Bewerbers, der Datenschutz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten. Erfahren Sie hier, wie weit Sie nach der aktuellen Rechtsprechung gehen dürfen und welche Möglichkeiten Sie haben, wenn Sie dennoch getäuscht wurden.



Viele Bewerber? Glückwunsch! Aber wer ist der oder die Richtige?

Fragen zur fachlichen Qualifikation dürfen Sie uneingeschränkt stellen

Ihr Bewerber muss alle Fragen, die mit den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle objektiv zusammenhängen, wahrheitsgemäß beantworten. Das betrifft seinen beruflichen Werdegang, seine Qualifikationen und Erfahrungen sowie seine schulische Ausbildung mit Zeugnissen.

Beispiel: Eine Professorin bewirbt sich mit Plagiaten

Eine Hochschule wollte eine Professorenstelle besetzen und verlangte von den Bewerbern, die in die engere Wahl kamen, die Vorlage von fünf Publikationen zum Nachweis ihrer Qualifikation. Dieser Aufforderung folgte auch die letztlich erfolgreiche Professorin. Allerdings zeigte sich rund ein Jahr nach ihrer Einstellung, dass die eingereichten Publikationen teils schwerwiegende Plagiate enthielten.

Die daraufhin erfolgte Kündigung durch den Arbeitgeber hielt einer gerichtlichen Überprüfung stand: Die Professorin hätte im Bewerbungsverfahren nur solche Publikationen vorlegen dürfen, die wissenschaftlichen Standards entsprechen. Weil hier der Kernbereich wissenschaftlicher Arbeit berührt war und in Anbetracht der kurzen Beschäftigungsdauer war die ordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung wirksam (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, 30.9.2025, 10 SLa 289/24).

Die geforderten Qualifikationen sollten immer zur ausgeschriebenen Stelle passen. Wenn Sie beispielsweise von einer Reinigungskraft fließendes Deutsch in Wort und Schrift verlangen, könnte dies als Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft gewertet werden. Abgelehnte Bewerber, die die deutsche Sprache nicht so gut beherrschen, könnten dann eine Entschädigung von Ihnen verlangen. Der Richtwert für eine solche Entschädigung beträgt 1,5 Bruttomonatsgehälter der ausgeschriebenen Stelle (Bundesarbeitsgericht (BAG), 28.5.2020, 8 AZR 170/19).

Auf Fragen nach persönlichen Angelegenheiten darf Ihr Bewerber lügen

Dies betrifft etwa Fragen nach

- dem Familienstand oder einer geplanten Heirat,
- einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft,
- einer Behinderung oder Schwerbehinderung,
- einer Gewerkschaftszugehörigkeit,
- der Religions- oder Parteizugehörigkeit (Ausnahme: Tendenzbetriebe wie kirchliche Einrichtungen oder politische Parteien),
- der sexuellen Orientierung und Identität sowie
- der ethnischen Herkunft.

Solche Fragen sind im Einstellungsverfahren verboten. Stellen Sie sie dennoch, liegt hierin ein Indiz für eine unzulässige Diskriminierung, sodass Sie Entschädigungsklagen abgelehnter Bewerber riskieren.

Vorsicht bei Fragen nach dem Gesundheitszustand

Sie dürfen nicht allgemein nach Erkrankungen des Bewerbers fragen, sondern nur nach solchen, die seine Einsatzfähigkeit am vorgesehenen Arbeitsplatz gefährden könnten. Fragen Sie etwa so: „Leiden Sie an einer Erkrankung, die Sie bei der vorgesehenen Tätigkeit dauerhaft oder wiederkehrend beeinträchtigen würde?“ Eine Einstellungsuntersuchung ist in der Regel keine Pflicht. Ausnahmen gelten etwa für Bewerber, die

- noch keine 18 Jahre alt sind und eine mehr als geringfügige Beschäftigung aufnehmen wollen oder
- in der ausgeschriebenen Stelle Gefahrstoffen oder Strahlenbelastungen ausgesetzt werden bzw. besondere Verantwortung für andere tragen (z. B. Lokführer, Ärzte).

Wollen Sie die Beschäftigung darüber hinaus von einer Einstellungsuntersuchung abhängig machen, sollte diese vor Abschluss des Arbeitsvertrags erfolgen. Denn nachträglich rechtfertigt eine nicht bestandene Untersuchung möglicherweise keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsgericht (ArbG) Suhl, 25.10.2023, 6 Ca 592/23).

Diese Fragen sind nur unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt

THEMA	VORAUSSETZUNG
Alter, Geburtsdatum	Ein bestimmtes Mindest- oder Höchstalter ist rechtlich vorgeschrieben. Sie haben ein Mindestalter festgelegt, um Ältere zu fördern (§ 10 AGG).
Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren	Sie fragen nach einschlägigen Straftaten. Musterformulierung: „Sind Sie im Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit einschlägig vorbestraft oder ist diesbezüglich ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren gegen Sie anhängig?“
Vermögensverhältnisse	Es geht um eine Position, in der der Bewerber mit Geld umgeht oder in der die Gefahr der Bestechung oder des Geheimnisverrats besteht.

Von sich aus muss Ihr Bewerber nur offenbaren, was ihn an der Arbeit hindert

Ein Bewerber muss Sie daher ungefragt informieren über

- ansteckende Krankheiten,
- eine absehbare Verhinderung bei Beschäftigungsbeginn wegen Krankheit, Kur oder einer abzuleistenden Haftstrafe,
- Behinderungen, die ihn daran hindern, die vertraglich vorgesehenen Tätigkeiten auszuüben, sowie
- Wettbewerbsverbot, das für die vorgesehene Position gilt.

Meine Empfehlung!

Vertrauen Sie nicht darauf, dass betroffene Bewerber Sie von sich aus informieren

Fragen Sie im Einstellungsfragebogen nach den oben genannten offenbarungspflichtigen Tatsachen. So haben Sie frühzeitig Klarheit bzw. einen Beweis, wenn ein Bewerber Sie getäuscht hat und Sie ihn aufgrund dessen eingestellt haben.

Eigene Recherchen sind begrenzt zulässig

Leider können Sie nicht ohne Weiteres davon ausgehen, dass alles stimmt, was in einer Bewerbung steht. Gleichen Sie deshalb schon vor einer Einladung zum Vorstellungsgespräch ab, ob die Angaben im Lebenslauf und die eingereichten Zeugnisse zueinander passen. Sie dürfen auch ohne Weiteres im Internet prüfen, ob es die angegebenen Arbeitgeber überhaupt gibt. Für Nachfragen bei Ex-Arbeitgebern brauchen Sie jedoch die Zustimmung des Bewerbers.

Internetrecherchen über den Bewerber sind zulässig, wenn es hierfür einen Anlass gibt wie Unstimmigkeiten im Lebenslauf oder fragwürdige frühere Arbeitgeber. Sie dürfen von den hierdurch gewonnenen Informationen nur diejenigen speichern und in Ihrer Auswahlentscheidung berücksichtigen, die für die berufliche Eignung relevant sind.

Außerdem müssen Sie betroffene Bewerber unverzüglich und unabhängig vom weiteren Verlauf des Einstellungsverfahrens über die erhobenen Daten und den Zweck der Recherche informieren, z. B. per E-Mail. Andernfalls riskieren Sie, an den Bewerber eine Entschädigung wegen unterbliebener Datenschutzinformation zahlen zu müssen (BAG, 5.6.2025, 8 AZR 117/24).

Und wenn ein Bewerber Sie belügt?

Erschleicht sich ein Bewerber den Arbeitsvertrag, indem er eine offenbarungspflichtige Tatsache verschweigt oder eine zulässige Frage wahrheitswidrig beantwortet, können Sie ihm wie im Beispiel auf **Seite 6** kündigen oder den Arbeitsvertrag anfechten (§ 123 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Die Anfech-tungserklärung beendet das Arbeitsverhältnis, sobald sie dem Mitarbeiter zugeht. Kündigungsschutzvorschriften brauchen Sie dabei nicht zu beachten. Sicherheitshalber können Sie die Anfechtung mit einer Kündigung kombinieren.

So fechten Sie den Arbeitsvertrag an

Sehr geehrte Frau Klevekorn,

im Personalfragebogen, der wesentlicher Bestandteil Ihres Arbeitsvertrags ist, haben Sie angegeben, dass Sie nicht einschlägig vorbestraft seien. Nun haben wir erfahren, dass Sie vom Amtsgericht Ahrweiler wegen Unterschlagung verurteilt worden sind. Nur aufgrund Ihrer wahrheitswidrigen Auskunft haben wir Sie als Kassiererin eingestellt. Daher fechten wir das Arbeitsverhältnis wegen arglistiger Täuschung an. Hilfsweise kündigen wir das Arbeitsverhältnis fristlos, höchst hilfsweise fristgemäß. Ihre Tätigkeit in unserem Unternehmen endet mit sofortiger Wirkung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Extremfall verlangen Sie Schadensersatz

Täuscht ein Bewerber Qualifikationen vor, die er nicht hat, und leistet er daher unbrauchbare Arbeit, können Sie das gezahlte Gehalt als Schadensersatz zurückfordern. Außerdem können Sie ihn wegen Betrugs anzeigen.

So nutzen Sie die neuen Freibeträge 2026, wenn Minijobber sich nebenher im Verein engagieren

Bei geringfügig entlohnten Minijobbern müssen Sie stets die monatliche Entgeltgrenze im Auge behalten. Derzeit beträgt das Limit 556 € im Monat. Ab dem 1.1.2026 sind es dann voraussichtlich 603 €. Zu einem Problem kann dabei auch ein Nebenjob werden: Selbst wenn ein Beschäftigter sich privat in einem Verein engagiert und hierfür Geld bekommt, müssen Sie nachrechnen. Entwarnung können Sie geben, soweit die Pauschalen für Übungsleiter und Ehrenämter anwendbar sind. Diese werden kommendes Jahr voraussichtlich steigen.

Mitarbeiter, die in Vereinen arbeiten, sollen ab dem 1.1.2026 für bestimmte Tätigkeiten eine lohnsteuerfreie (und beitragsfreie) Aufwandsentschädigung von bis zu 3.300 € (aktuell sind es 3.000 €) jährlich erhalten können. Diese Pauschale brauchen Sie nicht zum Minijob-Entgelt des Mitarbeiters zu addieren. Sie stellt keine Gefahr für das Überschreiten der Entgeltgrenze dar. Voraussetzung für die Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit ist aber, dass die zugrunde liegende Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt wird.

Was bedeutet „nebenberuflich“?

Eine Tätigkeit ist nebenberuflich ausgeübt, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt. Es können auch Personen nebenberuflich tätig sein, die im steuerrechtlichen Sinne keinen Hauptberuf ausüben, zum Beispiel Hausfrauen, Vermieter, Studierende, Rentner oder Arbeitslose. Übt ein Steuerpflichtiger mehrere verschiedenartige Tätigkeiten i. S. d. § 3 Nr. 26 oder 26a Einkommensteuergesetz (EStG) aus, ist die Nebenberuflichkeit für jede Tätigkeit getrennt zu beurteilen. Mehrere gleichartige Tätigkeiten müssen zusammengefasst werden, wenn sie eine Ausübung eines einheitlichen Hauptberufs darstellen, zum Beispiel die Erledigung der Buchführung.

Übungsleiterpauschale: Das bleibt lohnsteuerfrei

Arbeitet ein Beschäftigter als Übungsleiter in einem Sportverein oder als Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder in vergleichbaren Tätigkeiten oder in der Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen, gilt derzeit eine finanzielle Gegenleistung bis zum Betrag von 3.000 € im Jahr nicht als Arbeitsentgelt (§ 3 Nr. 26 EStG). Ab dem 1.1.2026 sind es dann 3.300 € pro Jahr. Diese Aufwandsentschädigung ist lohnsteuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung. Der Betrag kann anteilig (zum Beispiel 275 € monatlich) oder einmalig ausgeschöpft werden. Wichtig ist, dass die Tätigkeit nebenberuflich und im Dienst oder Auftrag bestimmter Einrichtungen zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke ausgeübt wird.

Beispiel: Ihr ab 1.1.2026 beschäftigter Minijobber (603 € monatlich) ist nebenher als Fußballtrainer beschäftigt, wofür er einen Betrag von 275 € im Monat erhält. Der Übungsleiterfreibetrag steht ihm zu, und er möchte ihn anteilig monatlich in Anspruch nehmen. Seine Tätigkeit bei Ihnen bleibt trotz seiner Nebentätigkeit als Fußballtrainer ein 603-€-Minijob. Die monatliche Zahlung von 275 € führt nicht zur Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze.

Sie können das Entgelt aber nicht in einen Teil für die Haupttätigkeit und eine Aufwandsentschädigung für die Nebentätigkeit aufteilen. Es muss eine echte Nebentätigkeit vorliegen.

Auch die Ehrenamtspauschale wird erhöht

Alle Beschäftigten, die nebenberuflich für eine Körperschaft des öffentlichen Rechts oder eine gemeinnützige Körperschaft tätig werden, deren Tätigkeit aber nicht unter § 3 Nr. 26 EStG fällt, sollen ab dem 1.1.2026 im Rahmen eines Ehrenamts einen Freibetrag in Höhe von 960 € (bisher 840 €) jährlich steuerfrei und beitragsfrei hinzuverdienen dürfen (§ 3 Nr. 26a EStG). Hierbei ist es keine Voraussetzung für die Steuerfreiheit, dass der Mitarbeiter gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Tätigkeiten ausübt. In Betracht kommt auch die Tätigkeit als Vorstandsmitglied eines Vereins, als Platzwart, als Reinigungspersonal oder sonstiger Helfer im Verein.

Minijobber müssen Ihnen weitere Jobs mitteilen

Entgeht Ihnen grob fahrlässig oder vorsätzlich, dass ein Minijobber die Entgeltgrenze überschreitet, weil er mehreren Beschäftigungen nachgeht, haften Sie – ggf. auch rückwirkend – für Beitragsnachzahlungen. Der Arbeitnehmer ist deshalb verpflichtet, Sie über seine weiteren Tätigkeiten zu unterrichten. Damit können Sie auch prüfen, ob es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt und der jeweilige Freibetrag gilt oder ob Sie das Entgelt anrechnen müssen. Lassen Sie sich eine Bestätigung über weitere Beschäftigungsverhältnisse geben. Möglich ist es auch, die Bestätigung mit in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Musterformulierung:

Dem Arbeitnehmer ist bekannt, dass bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen eine Zusammenrechnung erfolgt und die Arbeitsverhältnisse bei einem Überschreiten des monatlichen Entgelts von 603 € (ab 1.1.2026) vollständig sozialversicherungspflichtig werden. Dem Arbeitnehmer ist außerdem bekannt, dass er verpflichtet ist, den Arbeitgeber über weitere Beschäftigungen aufzuklären. Er erklärt, keine weiteren Beschäftigungen auszuüben/folgende weitere Beschäftigungen auszuüben:

Er erklärt außerdem, dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen unverzüglich anzuzeigen.

Der Mitarbeiter wurde darüber aufgeklärt, dass er sich bei Verletzung seiner Aufklärungspflichten ggf. schadensersatzpflichtig macht. *– bs*

„Wie können wir einem Mitarbeiter kündigen, der einfach nicht mehr erreichbar ist?“

FRAGE

Einer unserer Mitarbeiter ist schon seit Jahren arbeitsunfähig und meldet sich seit einiger Zeit nicht mehr. Wir können ihn auch nicht telefonisch, per WhatsApp oder E-Mail erreichen. Nun würden wir dem Mitarbeiter gern kündigen. Ein Brief, in dem wir uns nach seinem Befinden erkundigen wollten, kam jedoch als unzustellbar zurück. Wir würden die Situation gern bereinigen und seine Stelle neu besetzen. Wie können wir ihm wirksam kündigen?

ANTWORT

Eine Kündigung wirkt grundsätzlich erst, wenn sie dem Mitarbeiter zugegangen ist

Sie muss dazu nachweisbar in den Machtbereich des Mitarbeiters gelangt sein. Es ist daher am sichersten, wenn Sie Kündigungen persönlich übergeben oder von einem Boten in den Hausbriefkasten des Mitarbeiters einwerfen lassen und dies entsprechend dokumentieren.

Zugangsfiktion ist möglich, wenn Ihr Mitarbeiter den Zugang vereitelt

Ihr Mitarbeiter ist womöglich umgezogen und hat Ihnen seine neue Adresse nicht mitgeteilt. Wenn Sie diese nun trotz Nachforschungen nicht ermitteln können, dürfen Sie davon ausgehen, dass Ihr Mitarbeiter den Zugang der Kündigung vereitelt, sodass eine sogenannte Zugangsfiktion greift. Das Kündigungsschreiben gilt dann zu dem Zeitpunkt als zugestellt, zu dem es unter normalen Umständen zugegangen wäre.

In 3 Schritten erreichen Sie den Zugang bzw. die Zugangsfiktion

1. Schicken Sie die Kündigung an die letzte Adresse, die der Mitarbeiter Ihnen mitgeteilt hat

Nutzen Sie dazu am besten einen Boten. Wenn er dort keinen Briefkasten mit passendem Namensschild vorfindet, sollte er die Situation vor Ort fotografieren, das Kündigungsschreiben wieder mit zurückbringen und den misslungenen Zustellversuch dokumentieren.

2. Versuchen Sie, die aktuelle Adresse des Mitarbeiters in Erfahrung zu bringen

Wenden Sie sich dazu an den Mitarbeiter über die Ihnen bekannten Kontaktmöglichkeiten, z. B. per E-Mail oder WhatsApp. Wenn Sie keine Reaktion erhalten, erbitten Sie bei dem Einwohnermeldeamt der letzten Ihnen bekannten Adresse eine Melderegisterauskunft über den gesuchten Mitarbeiter. Diese können Sie gegen Gebühr erhalten. Dokumentieren Sie auch diese Ermittlungen.

3. Erneute Kündigung oder Zugangsfiktion

Falls Sie eine neue Adresse des Mitarbeiters ermitteln konnten, schicken Sie die Kündigung erneut an diese Adresse – wiederum am besten per Boten. Die Kündigung gilt dann mit dem dokumentierten Einwurf in den Hausbriefkasten als zugegangen.

Falls Ihre Bemühungen um die aktuelle Adresse des Mitarbeiters erfolglos blieben, greift die Zugangsfiktion für den ersten Zustellversuch.

5 Tipps, damit Zugangsvereitelungen Ihnen keine Probleme bereiten

1. Verpflichten Sie Ihre Mitarbeiter bereits im Arbeitsvertrag, Ihnen Änderungen ihrer Kontaktdaten unverzüglich mitzuteilen.
2. Aktualisieren Sie die Kontaktdaten Ihrer Mitarbeiter regelmäßig, z. B. durch eine jährliche Abfrage.
3. Informieren Sie betroffene Mitarbeiter nicht vorab über eine geplante Kündigung. Es gab schon Mitarbeiter, die ihren Briefkasten demontiert haben, um die Zustellung der Kündigung zu verhindern.
4. Kündigen Sie nicht am letzten Tag, der für eine Probezeitkündigung oder eine Kündigung zu einem bestimmten Tag maßgeblich ist.
5. Planen Sie bei schwierigen Mitarbeitern und solchen, von denen Sie lange nichts mehr gehört haben, mehrere Zustellversuche für die Kündigung ein.

ACHTUNG

Die private Handynummer können Sie in der Regel nicht von Ihrem Mitarbeiter verlangen

Das gilt insbesondere, wenn Sie bereits seine Festnetznummer haben. Denn Ihre Mitarbeiter müssen nicht ständig für Sie erreichbar sein (Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen, 16.5.2018, 6 Sa 442/17). Zumindest die Adresse muss er aber offenbaren, um den Zugang von Kündigungen, Abmahnungen usw. zu ermöglichen.

Fragen an die Redaktion

Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de

Dienstwagen trotz langer Krankheit: Nur bei eindeutiger Regelung trägt Ihr Mitarbeiter die Leasingraten

Ein auch zur privaten Nutzung überlassener Dienstwagen gilt immer als Teil der Vergütung Ihres Mitarbeiters. Sie können ihn daher zurückfordern, wenn der Vergütungsanspruch entfällt, z. B. wegen Elternzeit oder langer Krankheit. Umgekehrt dürfen Sie aber nicht ohne Weiteres die Übernahme der Leasingraten vom Mitarbeiter verlangen, wenn Sie auf die Rückforderung verzichten, obwohl Sie hierzu berechtigt wären (Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, 16.5.2025, 10 SLa 1164/24).

Der Fall: Kranker Arbeitnehmer soll über 1.000 € pro Monat zahlen

Der Fahrzeugüberlassungsvertrag eines Arbeitnehmers sah vor, dass er den auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen zurückgeben muss, wenn sein Arbeitsverhältnis wegen Elternzeit oder unbezahlten Urlaubs ruht. Bei krankheitsbedingter Abwesenheit von mehr als sechs Wochen könne er den Wagen dagegen weiter nutzen. Die Dienstwagenrichtlinie des Unternehmens, auf die der Fahrzeugüberlassungsvertrag Bezug nahm, regelte dagegen, dass der Mitarbeiter den Wagen bei langer Krankheit weiter nutzt und für diese Zeit die monatlichen Leasingraten an das Unternehmen zahlt.

Der Mitarbeiter war seit dem 26.6.2023 durchgängig arbeitsunfähig erkrankt und nutzte den Dienstwagen auch nach Ende der Entgeltfortzahlung am 6.8.2023 weiter. Der Arbeitgeber verlangte im April/Mai 2024 vom Mitarbeiter die Zahlung der Leasingrate von 1.026,17 € monatlich seit dem 6.8.2023. Der Mitarbeiter verweigerte die Zahlung, bot jedoch an, den Dienstwagen zurückzugeben. Die Rückgabe erfolgte am 31.7.2024. Der Arbeitgeber beharrte weiter auf der Zahlung von je 1.026,17 € für die Monate September 2023 bis Juli 2024 bzw. 742,41 € für August 2023.

§ Das Urteil: Der Mitarbeiter muss aus diesen 3 Gründen nicht zahlen

1. Sie können keine Übernahme der Leasingrate erzwingen

Die Dienstwagenrichtlinie und der Fahrzeugüberlassungsvertrag waren vom Arbeitgeber vorformuliert. Sie sind daher nach AGB-Recht überprüfbar und nur wirksam, soweit sie den Mitarbeiter nicht unangemessen benachteiligen.

Nach der Dienstwagenrichtlinie behält der Mitarbeiter den Dienstwagen im Fall einer Langzeiterkrankung und bezahlt dafür die Leasingraten. Damit wälzt der Arbeitgeber das Verwendungsrisiko des angeschafften Dienstwagens auf den Mitarbeiter ab. Denn der Mitarbeiter kann nicht wählen, ob er den Dienstwagen behält oder zurückgibt und ob er folglich die Leasingraten übernehmen muss oder nicht. Weil die Leasingraten den Mitarbeiter zudem erheblich finanziell belasten, ist die Regelung für den Mitarbeiter unangemessen benachteiligend und damit unwirksam.

2. Widersprüchliche Regelungen

Die Formulierung im Fahrzeugüberlassungsvertrag erweckt den Eindruck, dass der Mitarbeiter den Dienstwagen im Fall einer langen Krankheit weiter nutzen darf, aber nicht muss. Eine Übernahme der Leasingraten wird hier nicht erwähnt. Damit steht sie im Widerspruch zur Dienstwagenordnung. Bei unklaren Regelungen ist aber immer die für den Mitarbeiter günstigste Interpretation maßgeblich. Der Mitarbeiter hätte den Dienstwagen demnach ohne Kostenbeteiligung behalten dürfen.

3. Kein Anspruch auf Schadensersatz

Selbst wenn der Mitarbeiter nach Ende der Entgeltfortzahlung zur Rückgabe des Dienstwagens verpflichtet gewesen wäre, könnte der Arbeitgeber nachträglich keinen Schadensersatz in Form der Leasingraten verlangen. Denn der Arbeitgeber hätte den Dienstwagen zurückfordern können, als die Entgeltfortzahlung endete. Da er dies nicht tat, hat er die nicht erfolgte Rückgabe erheblich mit verschuldet und folglich keinen Schadensersatzanspruch.

Meine Empfehlung!

Verzichten Sie auf Regelungen zum Verbleib des Dienstwagens bei langer Krankheit

Das gilt sowohl für den konkreten Fahrzeugüberlassungsvertrag als auch die generelle Dienstwagenordnung. Denn auch ohne solche Regelungen können Sie den Dienstwagen am Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums zurückfordern. Sie können dem Mitarbeiter dann aber auch anbieten, den Dienstwagen gegen Bezahlung der Leasingraten zu behalten. Eine auf einem solchen Angebot beruhende Vereinbarung ist wirksam.

Verlangen Sie die Rückgabe des Dienstwagens erst zum Ende des Monats, in dem die Entgeltfortzahlung endet

Das gilt jedenfalls dann, wenn Sie den Dienstwagen nach der 1-%-Methode abrechnen. Denn die 1-%-Methode wird monatsweise angewandt, sodass Ihr Mitarbeiter die Steuerlast für den Dienstwagen immer für den ganzen Kalendermonat tragen muss. Bei einer Rückforderung des Dienstwagens im Lauf des Monats kann Ihr Mitarbeiter daher eine Nutzungsausfallentschädigung für die verbleibenden Tage von Ihnen verlangen. Sie müssen den nach der 1-%-Regel ermittelten geldwerten Vorteil dann anteilig an den Mitarbeiter auszahlen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 12.2.2025, 5 AZR 171/24).

IHRE SERVICES ALS LESER:

FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

redaktion@personal-aktuell.de

KUNDENSERVICE

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

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:

Er verdient mehr als sie
Warum jetzt die volle Gehaltsanpassung nach oben droht

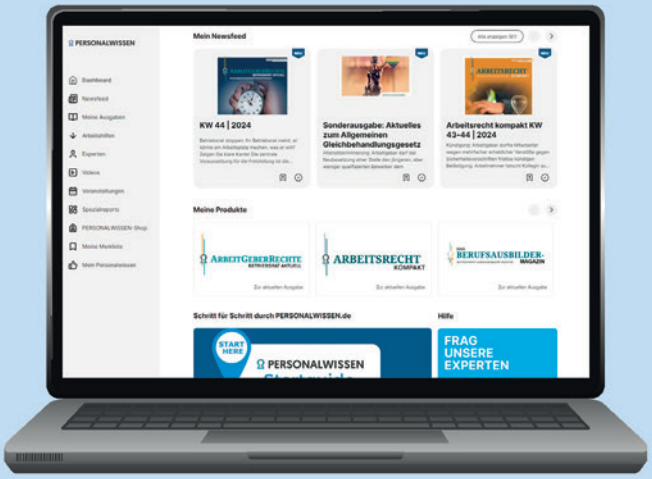
Befristete Arbeitsverträge
Nach diesen Kriterien bestimmen Sie die Dauer der Probezeit

PERSONALWISSEN

Ihr exklusiver Personalwissen-Onlinebereich!

Mit regelmäßigen Updates - nur für Sie!

Jetzt anmelden:
www.personalwissen.de/login



Erleben Sie die Vielfalt an informativen Themen und Inhalten

Kontaktieren Sie unseren Experten jederzeit für Ihre individuellen Fragen

Zahlreiche Fachbeiträge, Checklisten & Vorlagen stehen Ihnen zur Verfügung

und vieles mehr ...

Mehr Infos und Registrierung:



www.personalwissen.de/login

Ihre abonnierten Produkte unter einem Dach – im Onlinebereich von **Personalwissen**

Der Onlinebereich bietet Ihnen zahlreiche Verbesserungen und moderne Features, die Ihre tägliche Arbeit noch effizienter und angenehmer machen.
www.personalwissen.de