



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer **AKTUELL**

TOP-THEMA

MOBBING

Mobbing-Opfer müssen Sie schützen – aber liegt überhaupt Mobbing vor? Und müssen Sie den Täter zwingend bestrafen?

Seiten 6-7

Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

- Muster & Vorlagen,
- aktuelle Arbeitshilfen und
- das komplette Archiv.



www.personalwissen.de/login

KÜNDIGUNG

Hin und her beim Einwurf-Einschreiben: Warum es nach der persönlichen Übergabe oder der Zustellung per Bote doch wieder eine Option ist.

Seite 3

SCHWERBEHINDERTE

Was tun, wenn ein Bewerber oder Mitarbeiter seine Schwerbehinderung verschweigt? Was nicht geht und wie Sie besser vorgehen.

Seiten 4-5

DATENSCHUTZ

Ein wichtiges Schreiben an Bewerber oder Mitarbeiter erreicht den falschen Empfänger. Der BGH klärt die Rechtsfolgen für Sie als Arbeitgeber.

Seite 10



„Den werden wir nie wieder los“

Liebe Leserin, lieber Leser,

bei manchen Arbeitgebern schrillen sämtliche Alarmglocken, wenn ein Bewerber oder Mitarbeiter seine Schwerbehinderung offenbart. Sie schalten dann stur auf Ablehnung – was rechtlich gesehen genau der falsche Weg ist (siehe Seite 4).

Objektiv betrachtet liegt diese Ablehnung nicht in Ihrem betrieblichen Interesse. Denn etliche Schwerbehinderungen stehen einer vollen Leistungsfähigkeit nicht entgegen. Und die weitverbreitete Annahme, dass Sie sich von einem schwerbehinderten Mitarbeiter nie mehr trennen können, ist falsch. Während der Probezeit genießen Schwerbehinderte keinen besonderen Kündigungsschutz. Danach ist eine Kündigung zwar nur mit Zustimmung des Integrations- oder Inklusionsamts möglich. Aber diese gibt es häufiger als gedacht.

Deshalb: Scheuen Sie sich nicht, einen schwerbehinderten Bewerber einzustellen, bei dem sonst alles stimmt. Nutzen Sie die Unterstützung des Integrations-/Inklusionsamts, um seinen Arbeitsplatz optimal zu gestalten. Prüfen Sie während der Probezeit, ob er sich bewährt.

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

GEÄNDERTE ZUSTELLUNG

3 Kündigung und Einladung zum BEM: Warum das Einwurf-Einschreiben wieder eine Option ist

5 Fakten zum Einwurf-Einschreiben für Sie als Arbeitgeber

SCHWERBEHINDERTE / FRAGERECHT

4 Ein Negativbeispiel: So reagieren Sie auf eine verschwiegene Schwerbehinderung besser nicht

5 So gehen Sie rechtssicher mit der (eventuellen) Schwerbehinderung eines Mitarbeiters um

Übersicht: Welche Fragen an Bewerber sind erlaubt?

TOP-THEMA MOBBING

6 Mangelnde Kollegialität oder Mobbing: Sie sind nicht verpflichtet, den Täter zu bestrafen

7 Die menschliche Seite: Woran Sie Mobbing erkennen und wie Sie dagegen vorgehen

Das ist rechtlich beim Thema Mobbing für Sie wichtig

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8 Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer: Wie Sie hohe Nachzahlungen frühzeitig vermeiden

LESERFRAGEN

9 Wie gehen wir gegen einen Mitarbeiter vor, der gekündigt hat und Kollegen abwirbt?

Dürfen wir unentschuldigte Fehltage auf den Urlaub anrechnen?

DATENSCHUTZ

10 „Ihre Gehaltsvorstellung ist ...“: Wenn die Nachricht den Falschen erreicht, wirds teuer

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:** kunden-dienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autorin:** Britta Schwalb (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Vanessa Gronau, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim; 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 © Prostock-studio _AdobeStock

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Kündigung und Einladung zum BEM: Warum das Einwurf-Einschreiben nun doch wieder eine Option ist

Wie können Sie Ihren Mitarbeitern wichtige Schreiben wie die Kündigung oder die Einladung zum BEM nachweisbar zustellen? Diese Frage stellt sich für Sie als Arbeitgeber immer dann, wenn der betreffende Mitarbeiter etwa krankheitsbedingt nicht zur Arbeit kommt. Erst im Mai hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass das Einwurf-Einschreiben keinen Anscheinsbeweis für die Zustellung begründet und damit ungeeignet ist (BAG, 7.5.2026, 2 AZR 184/25). Doch diese Rechtsprechung ist schon wieder überholt.

BAG: Scan-Verfahren begründet keinen Anscheinsbeweis der Zustellung, ...

Im oben genannten BAG-Urteil geht es um eine krankheitsbedingte Kündigung. Sie scheiterte daran, dass der Arbeitgeber nicht nachweisen konnte, dass er den Mitarbeiter vorher zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eingeladen hatte. Der Mitarbeiter bestritt, dass er die Einladung erhalten habe. Der Arbeitgeber, der die Einladung per Einwurf-Einschreiben verschickt hatte, legte zum Nachweis seinen Einlieferungsbeleg sowie den von der Post reproduzierten Auslieferungsbeleg vor.

Das genügte dem Gericht aufgrund des im Urteilsfall üblichen Zustellverfahrens jedoch nicht: Der Zusteller erzeugte hier den Auslieferungsbeleg, indem er die Einlieferungsnummer auf dem Schreiben scannte, bevor er dieses in den Briefkasten einwarf.

Damit ist nach Auffassung des BAG aber lediglich davon auszugehen, dass der Zusteller vor dem richtigen Briefkasten stand. Anschließend kann der Zusteller jedoch noch aufgehalten oder abgelenkt worden sein, sodass es nicht zur bereits bestätigten Zustellung kam.

... doch die Post hat das Scan-Verfahren inzwischen angepasst

Die Deutsche Post hat inzwischen auf das Urteil reagiert: Nun sind die Zusteller angewiesen, nach dem Scan der Einlieferungsnummer und dem Einwurf des Einwurf-Einschreibens in den Briefkasten den Einwurf digital und durch ihre Unterschrift auf dem Scanner zu bestätigen. Der Auslieferungsbeleg wird nun also erst nach dem tatsächlichen Einwurf erzeugt, sodass die Argumente des BAG durch das neue Verfahren überholt sind.

Hätten Sie's gewusst?

5 Fakten zum Einwurf-Einschreiben für Sie als Arbeitgeber

1. Anscheinsbeweis ist kein Beweis

Der Einlieferungsbeleg in Kombination mit dem von der Post reproduzierten Auslieferungsbeleg begründet zwar den Anscheinsbeweis dafür, dass das Einwurf-Einschreiben dem Empfänger zugegangen ist. Der Empfänger hat dann aber immer noch die Möglichkeit, diesen Anscheinsbeweis zu erschüttern – z. B. wenn ein Nachbar bestätigt, dass das Schreiben in seinen und damit den falschen Briefkasten eingeworfen wurde.

Setzen Sie besser auf Alternativen

Denkbar sind etwa die persönliche Übergabe im Betrieb oder die Zustellung per Bote. Ein Muster-Zustellprotokoll finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26253.



2. Die Sendungsverfolgung reicht nicht als Auslieferungsbeleg

Der Ausdruck der Sendungsverfolgung aus dem Internet, aus dem das Zustelldatum hervorgeht, reicht den Gerichten regelmäßig

nicht, um den Anscheinsbeweis des Zugangs zu begründen. Denn hier fehlt die Unterschrift des Zustellers.

3. Den Auslieferungsbeleg bekommen Sie nicht automatisch

Sie müssen ihn vielmehr beim Kundendienst der Post anfordern (Tel.: 0228 4333112). Dies ist innerhalb von 15 Monaten ab Versand des Einwurf-Einschreibens möglich.

4. Der Auslieferungsbeleg enthält keine Uhrzeit

Dies dürfte aber für Sie unproblematisch sein. Denn der Zustelltag gilt selbst dann als Tag des Zugangs, wenn der Einwurf in den Hausbriefkasten ausnahmsweise später als sonst erfolgt oder der Empfänger vorübergehend abwesend ist und das Schreiben erst Tage später zur Kenntnis nimmt (BAG, 10.6.2024, 2 AZR 213/23).

5. Ein Verstoß gegen die neuen Vorgaben geht in der Regel nicht zu Ihren Lasten

Erzeugt der Zusteller den Auslieferungsbeleg also vor dem Einwurf des Schreibens, müsste der Empfänger dies durch Zeugen belegen – was wiederum ein Beweis für die Zustellung ist.



Ein Negativbeispiel par excellence: So reagieren Sie auf eine verschwiegene Schwerbehinderung besser nicht

Als Arbeitgeber sollten Sie eigentlich wissen, wenn ein Mitarbeiter schwerbehindert ist. Denn nur so können Sie die besonderen Vorgaben bezüglich Urlaub und Kündigung berücksichtigen. Und nur so können Sie die Ausgleichsabgabe richtig berechnen, die Sie bei zu wenigen schwerbehinderten Mitarbeitern im Unternehmen abführen müssen. Erfahren Sie hier am Beispiel eines aktuellen Falls, welche Reaktionen auf eine verschwiegene Schwerbehinderung für Sie als Arbeitgeber fatal sind.



Der Fall: Schwerbehinderung wird erst nach der Kündigung bekannt

Eine schwerbehinderte Raumpflegerin war seit 1.9.2021 in einer Kanzlei beschäftigt. Am 8.9.2023 kündigte der Arbeitgeber ihr fristgemäß. Weil er von der Schwerbehinderung nichts wusste, hatte er vorher nicht die Zustimmung des hier zuständigen Inklusionsamts eingeholt. Die Mitarbeiterin informierte ihn jedoch innerhalb von drei Wochen über ihre Schwerbehinderung und klagte gegen die Kündigung.

Danach verlief die Sache wie folgt:

- 27.9.2023: Der Arbeitgeber kündigt der Mitarbeiterin erneut, und zwar fristlos ohne die Zustimmung des Inklusionsamts, wogegen die Mitarbeiterin wiederum klagt.
- 12.10.2023: Der Arbeitgeber schreibt ans Inklusionsamt, dass er seinen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung vom 27.9.2023 zurückzieht und aus dieser Kündigung keine Rechte mehr herleiten will. Er erwartet, dass die Mitarbeiterin deshalb wieder zur Arbeit kommt, was diese jedoch nicht tut.
- 2.11. und 20.11.2023: Der Arbeitgeber kündigt der Mitarbeiterin erneut, jetzt fristgemäß, aber wieder ohne die Zustimmung des Inklusionsamts. Die Mitarbeiterin klagt auch gegen diese beiden Kündigungen.
- 1.12.2023: Der Arbeitgeber ficht den Arbeitsvertrag an. Dieser sei von Anfang an nichtig, weil die Mitarbeiterin ihre Schwerbehinderung bei der Einstellung hätte offenbaren müssen.
- 15.1.2024: Die Mitarbeiterin kündigt zum 29.2.2024 und verlangt nun Annahmeverzugslohn für die Zeit, in der sie aufgrund der fristlosen Kündigung nicht gearbeitet hat.

... die Vertragsanfechtung war nicht berechtigt, ...

Sie können einen Arbeitsvertrag nachträglich anfechten, wenn der Mitarbeiter im Einstellungsverfahren eine zulässige Frage wahrheitswidrig beantwortet hat. Die Anfechtung bewirkt, dass der Arbeitsvertrag nichtig ist. Im Urteilsfall hätte eine wirksame Anfechtung dazu geführt, dass der Arbeitgeber die Mitarbeiterin nur für tatsächlich geleistete Arbeit bezahlen muss. Ansprüche auf Annahmeverzugslohn wären also ausgeschlossen.

Die Frage nach einer Schwerbehinderung ist jedoch unzulässig. Bewerber und Mitarbeiter dürfen auf diese Frage lügen. Sie sind auch nicht verpflichtet, ihre Schwerbehinderung von sich aus zu offenbaren. Im Urteilsfall gab es daher keinen Anfechtungsgrund und die Anfechtung war unwirksam.

... die Kündigungsrücknahme war wirkungslos ...

Eine einmal ausgesprochene Kündigung können Sie als Arbeitgeber nicht einfach zurücknehmen. Sie können sich allenfalls mit dem betreffenden Mitarbeiter auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen. Eine solche Einigung gab es hier jedoch nicht, denn der Arbeitgeber hatte die Kündigungsrücknahme gegenüber dem Inklusionsamt erklärt und nicht gegenüber der Mitarbeiterin. Außerdem stand zum Zeitpunkt der Rücknahme noch die erste Kündigung vom 8.9.2023 im Raum.

... und die Mitarbeiterin kann ihre Forderungen durchsetzen

Das Arbeitsverhältnis endete nach alldem erst durch die Eigenkündigung der Mitarbeiterin am 29.2.2024. Bis dahin muss der Arbeitgeber sie bezahlen und insbesondere für Zeiten ohne Arbeit Annahmeverzugslohn leisten (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, 16.4.2026, 6 SLa 574/25).

§ Das Urteil: Alle Kündigungen des Arbeitgebers sind unwirksam, ...

Denn die Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiters, der seit mehr als sechs Monaten im Unternehmen beschäftigt ist, bedarf zwingend der vorherigen Zustimmung des Integrations- bzw. Inklusionsamts (§ 168 Sozialgesetzbuch (SGB) IX). Das gilt auch, wenn Sie als Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung nichts von der Schwerbehinderung wissen und der Mitarbeiter Sie innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung über die Schwerbehinderung informiert.

Fazit: Das ist ungeeignet, wenn sich ein gekündigter Mitarbeiter als schwerbehindert erweist

Erneute Kündigungen ohne Zustimmung des Integrations-/Inklusionsamts	✓
Die Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen verschwiegener Schwerbehinderung	✓
Eine Rücknahme der Kündigung, um die Zahlung von Annahmeverzugslohn zu vermeiden	✓

So gehen Sie rechtssicher mit der (eventuellen) Schwerbehinderung eines Mitarbeiters oder Bewerbers um

Fragen Sie keinen Bewerber, ob er schwerbehindert ist

Andernfalls könnten abgelehnte Bewerber die Frage als Indiz für eine Benachteiligung wegen ihrer Schwerbehinderung werten. Außerdem ist die Frage unzulässig und darf daher wahrheitswidrig beantwortet werden. Solange ein schwerbehinderter Mitarbeiter seine Schwerbehinderung nicht offenbart, kann er hieraus keine Rechte ableiten – z. B. auf Zusatzurlaub für Schwerbehinderte oder Freistellung von Mehrarbeit (siehe unten).

Meine Empfehlung!

Fragen Sie nach Behinderungen und Erkrankungen, die die Eignung des Bewerbers für die vorgesehene Tätigkeit einschränken

Diese Frage muss Ihr Bewerber wahrheitsgemäß beantworten. Eine Lüge würde Sie berechtigen, den später geschlossenen Arbeitsvertrag anzufechten.

Beachten Sie diese Sonderrechte, wenn Sie von einer Schwerbehinderung wissen

Anpassung des Arbeitsplatzes (§ 164 Abs. 4 SGB IX): Schwerbehinderte Mitarbeiter können verlangen, dass ihr Arbeitsplatz an ihre Behinderung angepasst wird, soweit dies für Sie als Arbeitgeber zumutbar ist. Kontaktieren Sie hierzu das Integrations-/Inklusionsamt, den Integrationsfachdienst und die Arbeitsagentur, denn diese bieten fachliche und finanzielle Unterstützung.

Keine Mehrarbeit (§ 207 SGB IX): Schwerbehinderte sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Sie brauchen dann nicht an Sonntagen zu arbeiten und nicht mehr als acht Stunden pro Tag.

Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX): Schwerbehinderte haben Anspruch auf fünf Tage Zusatzurlaub pro Jahr bei einer Fünftagewoche bzw. vier Tage Zusatzurlaub bei einer Viertagewoche usw.

Besonderer Kündigungsschutz (§ 168 SGB IX): Sofern das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht, dürfen Sie nur mit Zustimmung des Integrations-/Inklusionsamts kündigen. Außerdem müssen Sie – auch in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten – neben dem Betriebsrat die Schwerbehindertenvertretung (sofern vorhanden) zur beabsichtigten Kündigung anhören.

ACHTUNG

Die oben genannten Rechte gelten für Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 sowie ihnen Gleichgestellte. Ausnahme: Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX gibt es nur bei einem GdB von mindestens 50.

Falls Sie erst nach der Kündigung von der Schwerbehinderung oder Gleichstellung erfahren

Sofern Ihr Mitarbeiter Sie innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung über seine Schwerbehinderung informiert hat, ist Ihre Kündigung unwirksam. Sie müssen also erneut kündigen und dabei den besonderen Kündigungsschutz beachten (siehe oben).

Übersicht: Welche Fragen an Bewerber sind erlaubt?



FRAGE	ZULÄSSIG?		
Berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten	Ja	Schwangerschaft, bestehend oder geplant	Nein
Beruflicher und schulischer Werdegang	Ja	Sexuelle Orientierung und Identität	Nein
Betriebsratstätigkeit	Nein	Vermögensverhältnisse	Bedingt**
Gesundheitszustand	Bedingt*	Vorstrafen und laufende Ermittlungen	Bedingt***
Gewerkschaftszugehörigkeit	Nein	Wettbewerbsverbot	Ja
Heiratsabsicht	Nein	Zeugnisse und Noten	Ja
Nebenbeschäftigungen	Ja	* nur Erkrankungen, die die Einsatzfähigkeit gefährden	
Religions- oder Parteizugehörigkeit	Nein	** nur in Positionen mit Kontakt zu Geld oder der Gefahr von Bestechung oder Geheimnisverrat	
		*** nur in Bezug auf einschlägige Straftaten	

Mangelnde Kollegialität oder Mobbing: Sie sind in der Regel nicht verpflichtet, den Täter zu bestrafen

Bei anhaltenden Konflikten zwischen Mitarbeitern steht schnell der Vorwurf des Mobbing im Raum. Diesen Vorwurf dürfen Sie als Arbeitgeber nicht ignorieren. Denn die Gerichte verhängen drastische Schmerzensgelder gegen Arbeitgeber, die trotz Beschwerden der betroffenen Mitarbeiter nicht konsequent gegen Mobbing vorgehen. Wo aber beginnt Mobbing? Und was heißt „konsequentes Vorgehen“? Darum geht es im Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Mannheim vom 11.6.2026 (5 Ca 139/25).



Der Fall: „Opfer“ verlangt Versetzung oder Entlassung der „Täterin“

Eine seit 1982 bei einer Hochschule beschäftigte Verwaltungsangestellte fühlte sich seit einer Meinungsverschiedenheit mit einer Kollegin Ende 2022 von dieser mit Missachtung gestraft und gemobbt. So habe die Kollegin sie im Herbst 2023 bei der Suche nach einer Kontaktlinse alleingelassen. Im März 2024 habe die Kollegin sie ohne Grund lautstark angegangen und sich am Folgetag nicht für Geburtstagsgrüße bedankt. Außerdem habe sie ihr dienstliche Informationen vorenthalten und die anderen Kollegen gegen sie aufgehetzt. Diese hätten deshalb das gemeinsame Mittagessen in ein anderes Büro verlegt, wo sie sich nicht mehr willkommen gefühlt habe. Die hierdurch entstandene psychische Belastung habe zu einer Verschlechterung ihrer Herzkrankung und ab März 2024 zu langen Arbeitsunfähigkeiten geführt.

Im Mai 2024 schlug der Vorgesetzte eine Mediation zwischen der Mitarbeiterin und ihrer Kollegin vor, wozu die Kollegin nicht bereit war. Im Oktober 2024 folgte ein BEM-Verfahren. Darin bot der Arbeitgeber der Mitarbeiterin an, künftig in einem anderen Bereich oder zu 100 % im Homeoffice zu arbeiten, was die Mitarbeiterin ablehnte. Sie wertete die Vorschläge des Arbeitgebers vielmehr als Täter-Opfer-Umkehr. Weil der Arbeitgeber trotz des ihm bekannten Mobbing durch die Kollegin keine Schutzmaßnahmen ergriffen habe, verlangte sie unter anderem

- Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Verletzung der Fürsorgepflicht sowie
- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Kollegin bzw. hilfsweise deren Versetzung oder Abmahnung, damit sie selbst an ihrem angestammten Arbeitsplatz bleiben könne.

Der Arbeitgeber hingegen meinte, es habe kein Mobbing und auch keine Verletzung der Fürsorgepflicht gegeben. Arbeitsrechtliche Schritte gegen die Kollegin seien nicht gerechtfertigt.



Das Urteil: Mangelnde Kollegialität ist noch kein Mobbing ...

Die Klage der Mitarbeiterin scheiterte auf ganzer Linie. Das Verhalten der Kollegin war kein Mobbing. Denn Mobbing bedeutet, dass der Betroffene durch systematisch aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Anfeindungen und Schikanen zermürbt werden soll. Die Kollegin hingegen hatte sich in den wenigen geschilderten Situationen lediglich unhöflich und unkollegial verhalten – womöglich aus schlechter Laune oder wegen einer eigenen Stresssituation. Es gab auch keine Belege für vorenthaltene Informationen oder ein Aufhetzen der Kollegen und eine deshalb erfolgte Verlegung des Mittagessens in ein anderes Büro. Rechtlich gesehen war der Kollegin also keine Pflichtverletzung vorzuwerfen.

... und der Schutz des Opfers erfordert meist keine Bestrafung des Täters

Aufgrund Ihrer Fürsorgepflicht müssen Sie als Arbeitgeber die physische und psychische Gesundheit Ihrer Mitarbeiter schützen. Deshalb ist Ihr Eingreifen immer dann gefordert, wenn Konflikte am Arbeitsplatz einen Mitarbeiter psychisch belasten – egal, ob es dabei um Mobbing geht oder nicht. Die Art der Konfliktbewältigung liegt jedoch in Ihrem Ermessen und hängt nicht davon ab, wer den Streit verursacht hat.

Selbst wenn Konflikte oder Mobbing mit Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einhergehen, schreibt § 12 Abs. 3 AGG lediglich vor, dass Sie geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung ergreifen, um die Benachteiligung zu unterbinden.

Im Urteilsfall gab es aber keine Anhaltspunkte für eine Benachteiligung nach dem AGG. Der Arbeitgeber hatte angemessen reagiert und seiner Fürsorgepflicht entsprochen, indem er zunächst eine Mediation anbot und dann eine Beschäftigung in einem anderen Bereich bzw. im Homeoffice. Dass die Mediation von der einen und die andere Beschäftigung von der anderen Mitarbeiterin abgelehnt wurden, geht nicht zulasten des Arbeitgebers. Im Ergebnis muss der Arbeitgeber weder Schadensersatz noch Schmerzensgeld zahlen. Er muss die Kollegin auch nicht entlassen, versetzen oder abmahnen.

Die menschliche Seite: Woran Sie Mobbing erkennen und wie Sie dagegen vorgehen

Nicht immer, wenn ein Mitarbeiter sich über Mobbing beschwert, liegt wirklich Mobbing vor. Andererseits leiden viele Mobbingopfer still und beschweren sich überhaupt nicht. Sie als Arbeitgeber müssen also genau nachfragen bzw. genau hinsehen, um Mobbing zu erkennen. Das liegt auch in Ihrem Interesse. Denn Mobbing macht die Betroffenen physisch und psychisch krank. Es vergiftet das Betriebsklima und beeinträchtigt so auch den Erfolg Ihres Unternehmens.

Mobbing ist Schikane über längere Zeit

Unter Kollegen äußert Mobbing sich etwa so:

- ständige unberechtigte Kritik oder herabwürdigende Kommentare, z. B. in Bezug auf Herkunft, Religion oder Alter
- ständige Unterbrechung in Gesprächen
- ständiges Drohen, Beleidigen oder Verleumden – mündlich, schriftlich oder in sozialen Medien
- ständige sexuelle Kommentare oder Annäherungen
- Manipulation von Arbeitsmaterialien oder -ergebnissen
- ständige Kontakt- oder Informationsverweigerung

Wenn ein Mitarbeiter sich über Mobbing beschwert, sollten Sie sich also genau schildern lassen, was wann passiert ist. Nur wenn er über längere Zeit immer und immer wieder angefeindet, schikaniert oder diskriminiert wurde, handelt es sich um Mobbing. Ein Streit oder gelegentliche abfällige Äußerungen sind dagegen noch kein Mobbing.

Mobbing ist sachlich nicht zu rechtfertigen

Wenn Sie den Mobber auf sein Verhalten ansprechen, wird er zwar sachliche Gründe nennen. Die Hauptursache liegt aber meist in seiner Persönlichkeit: Er leidet etwa unter Wut, Eifersucht oder Konkurrenzangst und kann damit – häufig aufgrund eines geringen Selbstwertgefühls – nicht sachlich und konstruktiv umgehen.

Setzen Sie klare Grenzen

Machen Sie dem Mobber klar, dass er seine Schikanen einstellen muss und sonst mit Sanktionen von der Abmahnung bis zur Kündigung rechnen muss.

Bleiben Sie aber auch ihm gegenüber empathisch. Hat ein Mitarbeiter beispielsweise Angst, seine Position an einen anderen Kollegen zu verlieren, finden Sie vielleicht einen Weg, sein Selbstwertgefühl durch eine Zusatzaufgabe zu stärken.

Das ist rechtlich beim Thema Mobbing für Sie wichtig

Geduldetes Mobbing wird teuer

Wenn Sie als Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen zum Schutz eines gemobbten Mitarbeiters ergreifen, kann dieser von Ihnen Schadensersatz und Schmerzensgeld nach §§ 253, 280 BGB verlangen. Geht das Mobbing mit Diskriminierungen nach dem AGG einher, kommt zudem eine Entschädigung nach § 15 AGG in Betracht und der Mitarbeiter darf die Arbeit verweigern, ohne seine Gehaltsansprüche zu verlieren.

Aber: Wer Mobbing immer nur hinnimmt und Sie nie darauf hinweist, hat keine Ansprüche gegen Sie.

Schadensersatz und Schmerzensgeld verjähren 3 Jahre nach der letzten Mobbinghandlung

Die Ausschlussfrist von zwei (demnächst: vier) Monaten nach § 15 Abs. 4 AGG greift in Mobbingfällen nicht (Bundesarbeitsgericht (BAG), 18.5.2017, 8 AZR 74/16). Sie können sich auch nicht auf eine im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbarte Aus-

schlussfrist von beispielsweise drei Monaten berufen. Denn diese gilt nicht, wenn Sie nichts gegen Mobbing unternehmen und damit vorsätzlich handeln.

Vorsicht bei Kündigung des Gemobbten

Während der Probezeit dürfen Sie einem Mitarbeiter auch dann kündigen, wenn dieser behauptet, gemobbt worden zu sein. Nach der Probezeit rechtfertigen Fehler, die einem Mitarbeiter aufgrund von Mobbing unterlaufen sind, jedoch keine Abmahnung oder Kündigung.

Schnell-Check: Liegt Mobbing vor?

Behauptet ein Mitarbeiter, gemobbt zu werden, prüfen Sie den Vorwurf anhand der Checkliste unter tipp.personalwissen.de/pnl26257 und können dann entsprechend handeln.



Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer: Wie Sie hohe Nachzahlungen durch frühzeitiges Handeln vermeiden

Ist ein Mitarbeiter abhängig beschäftigt und damit versicherungspflichtig? Oder ist er selbstständiger Auftragnehmer? Diese Frage führt oft zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern. Geht das Unternehmen von einem freien Mitarbeiter aus und liegt es falsch, wird es teuer. Wie Sie das selbst von vornherein vermeiden und worauf Sie für eine richtige Entscheidung achten sollten, zeigt ein aktuelles Urteil (Landessozialgericht – LSG – Nordrhein-Westfalen vom 27.5.2026, Az. L 8 BA 182/21).



Der Fall:

Eine Promotionsagentur stellte eine Verkaufsberaterin für einzelne Tage ein. Der zugrunde liegende Vertrag war als „Auftragsbestätigung“ bezeichnet und regelte unter anderem ein Honorar von 110 € pro Arbeitstag. Viele Monate später beantragten sowohl die Arbeitgeberin als auch die Verkaufsberaterin bei der Clearingstelle der Rentenversicherung eine Statusfeststellung als freie Mitarbeiterin. Doch die Einschätzung des Rentenversicherungsträgers lautete: Es liegt eine abhängige Beschäftigung vor. Das Unternehmen sollte Sozialversicherungsbeiträge für die Beschäftigte nachzahlen. Die Begründung stützte sich unter anderem darauf, dass die Frau ausschließlich im Namen und auf Rechnung der Arbeitgeberin tätig war und nach außen als deren Mitarbeiterin erschien. Auch dass die Arbeit in einer fremdbestimmten Organisation und persönlich von der Mitarbeiterin ausgeübt wurde, sprach nach Ansicht der Clearingstelle gegen eine Selbstständigkeit.

Das Urteil:

Sowohl das Sozialgericht in erster Instanz als auch das LSG bestätigten die Einschätzung der Clearingstelle. Die Revision wurde nicht zugelassen. Das Unternehmen muss zahlen.



Meine Empfehlung!

Überlegen Sie im Vorfeld

Die Statusklärung bei neuen Mitarbeitern kann knifflig sein. Planen Sie, selbstständige Einzelunternehmer zu beauftragen, sollten Sie deshalb bereits im Vorfeld ganz genau überlegen, wie die Mitarbeit ausgestaltet werden muss, damit Sozialversicherungsträger und im Streitfall auch die Sozialgerichte Ihre Vereinbarung und deren Umsetzung wie gewünscht akzeptieren. Sie als Arbeitgeber müssen die Konsequenzen in Form von Nachzahlungen, Säumniszuschlägen oder sogar Bußgeldern tragen, wenn Ihnen bei der Beurteilung der Sozialversicherungspflicht ein Fehler unterläuft.

Stellen Sie frühzeitig einen Antrag

Können Sie den Status eines neuen Mitarbeiters nicht rechtssicher beurteilen, z. B., weil die Kriterien zu uneindeutig sind, sollten Sie rechtzeitig eine Statusanfrage stellen. Das können und sollten Sie tun, bevor die Beschäftigung beginnt. Denn grundsätzlich gilt: Trifft die DRV die Entscheidung „Versicherungspflicht“, gilt diese grundsätzlich ab dem ersten Tag der Beschäftigung des betreffenden Mitarbeiters. Haben Sie zu lange mit dem Antrag auf das Verfahren gewartet, müssen Sie die Beiträge also unter Umständen für Monate oder sogar Jahre nachzahlen. — bs

Als Fremdgeschäftsführer versicherungsfrei? Das ist möglich!

Fremdgeschäftsführer einer GmbH sind normalerweise abhängig Beschäftigte und damit versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Ein aktuelles Urteil des Sozialgerichts (SG) Speyer zeigt aber, dass das im Ausnahmefall auch anders sein kann (8.7.2026, Az. S 4 BA 26/24).

Der Geschäftsführer einer GmbH war zugleich der einzige Vorstand einer rechtsfähigen privaten Stiftung. Diese Stiftung war Alleingesellschafterin der GmbH. Dadurch konnte der Geschäftsführer Gesellschafterbeschlüsse maßgeblich bestimmen und Weisungen ausschließen. Für das SG Speyer war der Mann damit versicherungsfrei und selbstständig. Die Rentenversicherung hatte den Geschäftsführer vorher bei einer Betriebsprüfung als abhängig beschäftigten Mitarbeiter eingestuft. Die GmbH sollte deshalb Beiträge nachzahlen. Sie zog vor das SG, das ihr Recht gab.

Wie Ihnen die Statusfeststellung hilft

Melden Sie einen GmbH-Geschäftsführer an, weil Sie von Versicherungspflicht ausgehen, findet das obligatorische Statusfeststellungsverfahren statt. Sind Sie nicht sicher, können Sie ein Verfahren anstoßen. Das oben dargestellte Urteil zeigt allerdings, dass sich auch ein Rentenversicherungsträger bei der Statusfeststellung irren kann. Wichtig ist deshalb, dass Sie selbst bei den entscheidenden Kriterien auf dem Laufenden bleiben. — bs

„Wie gehen wir gegen einen Mitarbeiter vor, der gekündigt hat und offenbar Kollegen abwirbt?“

FRAGE



Ein langjähriger Mitarbeiter hat gekündigt, um nach Ablauf seiner fünfmonatigen Kündigungsfrist zu einem Konkurrenzunternehmen zu wechseln. Nach seiner Kündigung folgten aber noch zwei weitere Kündigungen von anderen Mitarbeitern. Wir haben den Verdacht, dass er diese animiert hat, zum selben Konkurrenzunternehmen zu wechseln. Dürfen wir ihm deshalb fristlos kündigen oder wie gehen wir dagegen vor?

Eine fristlose Kündigung ist trotzdem nicht in jedem Fall möglich

Eine fristlose Kündigung dürfte außer in besonders schwerwiegenden Fällen erst nach einer vergeblichen Abmahnung in Betracht kommen. Ein besonders schwerwiegender Fall liegt etwa vor, wenn ein Mitarbeiter versucht, eine ganze Abteilung abzuwerben, um Ihrem Unternehmen zu schaden.

Außerdem müssten Sie für eine Kündigung beispielsweise durch Zeugenaussagen beweisen, dass Ihr Noch-Mitarbeiter gezielt auf Mitarbeiter eingewirkt hat, damit diese zum Konkurrenzunternehmen wechseln. Hat er lediglich auf Nachfrage geschildert, warum er zum Konkurrenzunternehmen wechselt und welche Arbeitsbedingungen ihn dort erwarten, liegt keine unzulässige Abwerbung vor.



Meine Empfehlung!

Weisen Sie Ihren Mitarbeiter darauf hin, dass die Abwerbung von Kollegen mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung sanktioniert werden kann. Bieten Sie ihm dann an einen Aufhebungsvertrag an, wonach das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist endet. Im Übrigen sind attraktive Arbeitsbedingungen der beste Schutz vor Abwerbeversuchen.

ANTWORT



Solange das Arbeitsverhältnis besteht, darf Ihr Mitarbeiter niemanden abwerben

Die arbeitsvertragliche Treuepflicht verbietet Ihren Mitarbeitern grundsätzlich, für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu werden. Es ist daher als Pflichtverletzung zu werten, wenn ein Mitarbeiter Kollegen gezielt anspricht, um ihnen den Wechsel zu einem Konkurrenzunternehmen schmackhaft zu machen. Das gilt auch im bereits gekündigten Arbeitsverhältnis. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses hingegen darf Ihr ehemaliger Mitarbeiter seine früheren Kollegen abwerben, sofern Sie mit ihm kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart haben.

„Dürfen wir unentschuldigte Fehltage auf den Urlaub anrechnen?“

FRAGE



Einer unserer Mitarbeiter hat zwei Tage gefehlt, ohne einen plausiblen Grund zu nennen. Für uns wäre es nun am einfachsten, wenn wir diese zwei Tage von seinem Urlaub abziehen könnten. Ist das zulässig?

ein, und zwar aus Beweisgründen zumindest in Textform, z. B. per E-Mail. Die Erklärung nehmen Sie dann zur Personalakte.

... aber Sie müssen die Fehltage nicht bezahlen

Wenn eine Urlaubsanrechnung nicht in Betracht kommt, kürzen Sie also das Monatsgehalt Ihres Mitarbeiters anteilig für jeden Fehltag. Außerdem sollten Sie Ihren Mitarbeiter abmahnen, um künftigen Unzuverlässigkeiten entgegenzuwirken und im Wiederholungsfall kündigen zu können.

ANTWORT



Kürzen Sie den Urlaub nicht eigenmächtig, ...

Sie müssten sonst damit rechnen, dass Ihr Mitarbeiter später den gekürzten Urlaub bzw. eine entsprechende Urlaubsabgeltung gerichtlich einfordert und Recht bekäme. Sofern der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen (= 20 Arbeitstage bei einer Fünftagewoche) nicht unterschritten wird, können Sie mit Ihrem Mitarbeiter jedoch die Anrechnung der Fehltage auf seinen Urlaub vereinbaren. Holen Sie hierzu seine ausdrückliche Zustimmung

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



„Ihre Gehaltsvorstellung ist leider zu hoch“: Wenn die Nachricht den Falschen erreicht, kanns teuer werden

Das ist schnell passiert: Sie wollen eine Nachricht an einen Mitarbeiter, Ex-Mitarbeiter oder Bewerber schicken und versenden sie irrtümlich an jemand anderen. Dumm nur, wenn Sie dabei personenbezogene Daten des eigentlichen Empfängers offenbaren. Denn dieser kann dann in der Regel eine Entschädigung wegen des Datenschutzverstoßes von Ihnen verlangen (Bundesgerichtshof (BGH), 23.6.2026, VI ZR 97/22).



Der Fall: Ein peinlicher Irrläufer

Der Sachverhalt: Ein Arbeitnehmer hatte sich über das Karrierenetzwerk XING bei einer Privatbank beworben und einen zu hohen Gehaltswunsch geäußert. Dies wollte eine Mitarbeiterin der Bank dem Bewerber über XING mitteilen. Tatsächlich schickte sie die Nachricht aber nicht an ihn, sondern an einen früheren Kollegen des Bewerbers. Dieser leitete die Nachricht an den eigentlichen Bewerber weiter und erkundigte sich, ob er auf Stellensuche sei.

Nachdem der Bewerber eine Absage erhalten hatte, verlangte er von der Bank mindestens 2.500 € Entschädigung für den durch den Datenschutzverstoß entstandenen immateriellen Schaden: Er empfinde das Unterliegen in der Gehaltsverhandlung als Schmach, die er Dritten nicht offenbaren wolle. Darüber hinaus sei zu befürchten, dass der ehemalige Kollege die irrtümlich erhaltenen Informationen weitergegeben habe und er selbst hierdurch in der Konkurrenz um künftige Stellen im Nachteil sei. Außerdem versuchte er, einen Unterlassungsanspruch gegen die Bank durchzusetzen, damit diese seine personenbezogenen Daten aus dem Bewerbungsverfahren nicht mehr weiterleite.

Das Verfahren: Der Fall ging bis zum Europäischen Gerichtshof (EuGH), der im September 2025 entschied, dass

- auch negative Gefühle wie Sorge und Ärger, die durch die unbefugte Übermittlung personenbezogener Daten an einen Dritten hervorgerufen werden, als immaterieller Schaden gelten und eine Entschädigungszahlung rechtfertigen können;
- die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nur einen Anspruch auf Löschung personenbezogener Daten kenne. Ein Unterlassungsanspruch ohne Löschungsantrag lasse sich allenfalls aus der nationalen Rechtsordnung herleiten.

Nun war also wieder der BGH am Zug.

offenbarten Geschlecht und den Informationen über das Bewerbungsverfahren personenbezogene Daten des Bewerbers. Der Bewerber habe dadurch einen immateriellen Schaden erlitten.

Der Schaden bestand

- zum einen im Kontrollverlust über seine persönlichen Daten, den der Bewerber durch den Versand der Nachricht an den falschen Empfänger erlitten hatte, und
- zum anderen in der begründeten Sorge, dieser Empfänger könne seine persönlichen Daten missbräuchlich verwenden. Schon die Nachfrage des Empfängers beim Bewerber war eine missbräuchliche Verwendung, sodass auch die Sorge um Nachteile in künftigen Bewerbungsverfahren berechtigt war.

Die beklagte Bank wird dem Bewerber daher eine Entschädigung zahlen müssen, über deren Höhe das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt noch entscheiden wird.

Achtung



Ein Datenverstoß an sich ist noch kein immaterieller Schaden, der eine Entschädigungszahlung rechtfertigen würde. Dasselbe gilt, wenn Ihr Bewerber oder Mitarbeiter die Sorge vor einem Datenmissbrauch lediglich behauptet und nicht konkret begründet.

... Unterlassungsanspruch nein

Den Unterlassungsanspruch konnte der Bewerber nicht durchsetzen. Ein solcher Anspruch kommt nach deutschem Recht zwar grundsätzlich in Betracht – allerdings nur, wenn es eine Wiederholungsgefahr gibt. Diese sah das Gericht hier nicht, weil sich die Forderung auf die Daten aus dem Bewerbungsverfahren bezog und das Bewerbungsverfahren bereits abgeschlossen war.

Bußgelder wegen Datenschutzverstößen sind das größere Problem

Die Entschädigungen für immaterielle Schäden von Mitarbeitern oder Bewerbern aufgrund eines Datenschutzverstoßes liegen meist im unteren vierstelligen Bereich. Die Bußgelder der Datenschutzbehörden werden dagegen richtig teuer. Die aktuellen Leitlinien zur Bußgeldberechnung finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl262510.



§ Das Urteil: Entschädigung ja, ...

Entsprechend den Vorgaben des EuGH stellte der BGH fest: Der Versand der Nachricht an den falschen Adressaten verstieß entgegen der Auffassung der beklagten Bank gegen die DSGVO. Denn die Nachricht enthielt mit dem Nachnamen, dem über die Anrede

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

Hilfe zur Aktivierung:

tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Variable Vergütung und Elternzeit

Sie dürfen Prämien für die Erreichung von Unternehmens- oder Teamzielen anteilig kürzen

Arbeitszeugnis nach gerichtlichem Vergleich

Wann dürfen Sie den Zeugnisentwurf des Mitarbeiters korrigieren?





PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

LIVE mit Günter Stein



*In seltenen Fällen kann sich der Zeitpunkt verschieben.
Wir informieren auf unseren Kanälen darüber.

Live-Event mit Günter Stein: Ihr Wochenupdate zu Themen, die Deutschlands Personaler bewegen

- Brandaktuelle News, Urteile und wichtige Entwicklungen im Arbeitsrecht
- Dauer: ca. 15 Minuten
- Teilnahme: kostenlos
- Ohne Anmeldung: Klicken Sie einfach am Donnerstag, 10 Uhr*, auf den Link: tipp.personalwissen.de/update
- Sie erhalten vor Beginn des Events eine kurze Erinnerung per E-Mail
- Live-Event verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter personalwissen.de

Hier kostenlos teilnehmen:

tipp.personalwissen.de/update



PS: Webinar verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter www.personalwissen.de



IHR EXPERTE: Günter Stein ist Arbeitgeber, Führungskraft und Arbeitsrechts-Insider. Und wer seine Webinare kennt, der weiß: Sowohl in den Webinaren als auch in den Newslettern und Beratungsdiensten spricht er Klartext. Kein Drumherum-Gerede. Kein Sich-Verstecken hinter Juristendeutsch. Nur echte Tipps für Ihre Arbeit als Führungskraft!

