KALENDERWOCHE 41–42|2026

PERSONAL AKTUELL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer



TOP-THEMA

ABFINDUNG

Ist eine vereinbarte Abfindung sofort fällig, mit der nächsten Gehaltsabrechnung oder am Ende des Arbeitsverhältnisses? Eine Zahlung zum falschen Termin kann teuer werden. 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

KRANK?

Ihr Mitarbeiter weist seine Arbeitsunfähigkeit am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht nach. Dann können Sie seine Urlaubsabgeltung kürzen. Seite 3

GLEICHBEHANDLUNG

Ein abgelehnter Bewerber verlangt Schadensersatz für das nicht erhaltene Gehalt? Diese Grenze zieht das Bundesarbeitsgericht. Seite 4

JUNGE BEWERBER

Ihr Bewerber ist noch ein unbeschriebenes Blatt? Die Antworten auf diese Fragen verraten, was Sie von ihm erwarten können. Seite 10



Über Geld spricht man nicht – oder doch?

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie der EU in deutsches Recht lässt weiter auf sich warten, obwohl die Umsetzungsfrist bereits im Juni abgelaufen ist. Ähnlich sieht es in den meisten anderen EU-Mitgliedsstaaten aus. Trotzdem gibt es für Sie als Arbeitgeber keine Entwarnung. Denn die Gerichte nehmen auch nach deutschem Recht eine Gehaltsanpassung nach oben vor, wenn auch nur ein Mann besser verdient als eine Frau auf vergleichbarer Position und Sie den Gehaltsunterschied nicht sachlich begründen können.

Was dabei bisher kaum beachtet wurde, ist die Frage: Woher hat die vermeintlich benachteiligte Mitarbeiterin vom Gehalt ihres besser verdienenden Kollegen erfahren? Ist dieses Wissen überhaupt verwertbar, wenn es rechtswidrig erlangt wur-de, z. B. über den Betriebsrat? Im Fall auf **Seite 5** unten wurde diese Frage leider nicht beantwortet. Sie als Arbeitgeber soll-ten aber auf Rechtswidrigkeit pochen, wenn die klagende Mit-arbeiterin ihr Wissen nicht vom besser verdienenden Kollegen selbst hat.

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

BESCHÄFTIGUNGSENDE

3 Unentschuldigtes Fehlen am Ende des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt Kürzung der Urlaubsabgeltung – laut LAG

GLEICHBEHANDLUNG

4 Diskriminierung bei der Einstellung: Schadensersatz für das entgangene Gehalt ja – aber nicht bis zur Rente

5 Strategien, mit denen Sie Schadensersatzzahlungen an abgelehnte Bewerber begrenzen

5 Equal Pay: Wie weit geht die Gehaltsanpassung nach oben?

TOP-THEMA

6 Abfindung: Vereinbaren Sie einen Fälligkeitstermin, damit es nicht nachträglich teuer wird

7 Welche Abfindung ist erforderlich? So zahlen Sie nicht mehr als nötig

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8 Unterzucker auf dem Arbeitsweg: Dieses Urteil sollten Ihre Mitarbeiter kennen

Dienstschlüssel vergessen: Ist das Zurückfahren auf dem Arbeitsweg unfallversichert?

LESERFRAGEN

9 Wie formulieren wir mit möglichst wenig Aufwand ein qualifiziertes Zeugnis für einen Praktikanten?

EINSTELLUNGSVERFAHREN

10 Noch keine Berufserfahrung: Mit diesen Fragen ergründen Sie, wie Ihr junger Bewerber tickt

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, Michael Schrader, 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:** 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 © AdobeStock_Butch

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

Unentschuldigtes Fehlen am Ende des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt Kürzung der Urlaubsabgeltung – laut LAG

Das folgende Urteil ist für Sie interessant, wenn ein Mitarbeiter am Ende des Arbeitsverhältnisses unentschuldigt fehlt, z. B. im Zusammenhang mit einer nicht nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit. Dass Sie ihn für die Zeit des unentschuldigten Fehlens nicht bezahlen müssen, liegt auf der Hand. Darüber hinaus dürfen Sie aber auch seine Urlaubsabgeltung kürzen – so jedenfalls das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen in seinem Urteil vom 24.6.2026 (7 SLa 8890/25).

Der Fall: Strittige Arbeitsunfähigkeit in den letzten 3 Beschäftigungsmonaten

Ein Arbeitnehmer war vom 17.3.2023 bis 31.10.2024 arbeitsunfähig krank. Am 31.1.2025 endete sein Arbeitsverhältnis, ohne dass der Mitarbeiter noch einmal zur Arbeit kam. Für die Zeit ab 1.11.2024 bis zum Beschäftigungsende gab es weder Krankmeldungen noch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.

Am 21.11.2024 wies der Arbeitgeber den Mitarbeiter per E-Mail auf seine noch offenen Urlaubsansprüche und die Verfallfristen hin. Dabei ging es um 26 Arbeitstage aus 2023, 28 Arbeitstage für 2024 und 2 Arbeitstage für 2025. Der Mitarbeiter antwortete noch am selben Tag, dass er noch krankgeschrieben sei und sein Urlaub deshalb nicht verfalle.

Im April 2025 verlangte der Mitarbeiter Urlaubsabgeltung für 56 Tage. Er habe den Urlaub wegen seiner Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen können. Zum Beleg reichte er ein Attest seines Hausarztes vom 25.4.2025 vor, das die Arbeitsunfähigkeit vom 1.11.2024 bis 31.1.2025 bestätigte.

Der Arbeitgeber bezweifelte die Arbeitsunfähigkeit und meinte, der Mitarbeiter hätte im Rahmen einer Fünftagewoche 48 Urlaubstage seit dem 22.11.2024 nehmen können. Diese seien folglich verfallen, sodass nur noch 8 Urlaubstage abzugelten seien.

§ Das Urteil: Der Urlaubsanspruch wird gekürzt …

Das LAG hält das Attest des Hausarztes für nicht aussagekräftig, weil dieses erst Monate nach der behaupteten Arbeitsunfähigkeit ausgestellt wurde und der Mitarbeiter den Hausarzt seit Oktober 2024 nicht mehr aufgesucht hatte. Der Mitarbeiter hatte also von November 2024 bis Januar 2025 unentschuldigt gefehlt.

Nach dem Wortlaut von § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) berechnet sich die Urlaubsabgeltung nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt in den letzten 13 Wochen vor Ende des Arbeitsverhältnisses, wobei nur Verdienstkürzungen wegen unverschuldeter Fehlzeiten unberücksichtigt bleiben. Demnach würde der Urlaubsabgeltungsanspruch hier durch die Fehlzeit am Ende des Arbeitsverhältnisses vollständig entfallen.

Eine solch drastische Kürzung hält das LAG jedoch europarechtlich nicht für zulässig. Vielmehr kürzt es den Urlaubsanspruch des Jahres 2024 auf 24 Tage und des Jahres 2025 auf null Tage. Die Kürzung erfolgt – entsprechend der BAG-Rechtsprechung zur Kurzarbeit null – im Verhältnis der unentschuldigten Fehltage zu den Sollarbeitstagen des jeweiligen Kalenderjahres. Weil der Mitarbeiter 2023 nicht unentschuldigt gefehlt hatte, blieb es hier bei den 26 Urlaubstagen.

… und ist teilweise verfallen

Der Arbeitgeber hatte den Mitarbeiter durch die E-Mail vom 21.11.2024 pflichtgemäß auf seine offenen Urlaubsansprüche und den drohenden Verfall hingewiesen. Die 26 Tage aus 2023 hätte der Mitarbeiter danach noch nehmen können. Weil er dies nicht tat, ist der Anspruch am 31.12.2024 verfallen. Die 24 Tage aus 2024 konnte der Mitarbeiter bis zum Jahresende jedoch nicht mehr nehmen, sodass der Arbeitgeber diese abgelten muss.

ACHTUNG

Das LAG hat die Revision zum BAG ausdrücklich zugelassen, weil bisher nicht höchstrichterlich entschieden ist, wie sich unentschuldigte Fehlzeiten am Ende des Arbeitsverhältnisses auf die Urlaubsabgeltung auswirken. Bis dahin können Sie sich aber am vorliegenden LAG-Urteil orientieren und die Urlaubsabgeltung entsprechend kürzen.

Meine Empfehlung!

Weisen Sie jeden Mitarbeiter auf seine individuell noch offenen Urlaubsansprüche und den drohenden Verfall hin

Denn die Urlaubsansprüche von Mitarbeitern, die diesen Hinweis nicht rechtzeitig erhalten haben, verfallen überhaupt nicht und müssen ggf. abgegolten werden. Der Hinweis ist jeweils am Jahresanfang erforderlich, bei Beschäftigungsbeginn für jeden neuen Mitarbeiter, nach längerer Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters und nachdem Sie einen Urlaubsantrag abgelehnt haben.

Muster-Urlaubshinweis gesucht?

Eine Vorlage, die alle wesentlichen Angaben enthält, finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26293.

Diskriminierung bei der Einstellung: Schadensersatz für das entgangene Gehalt ja – aber nicht bis zur Rente

In den meisten AGG-Klagen wegen Diskriminierungen im Einstellungsverfahren geht es um Entschädigungen für den immateriellen Schaden – sprich: Schmerzensgeld. Im aktuellen Fall geht es jedoch um den materiellen Schadensersatz für das entgangene Gehalt. Der abgelehnte Bewerber versuchte hier, seine Möglichkeiten auszureizen. Doch da spielen die Gerichte nicht mit (Bundesarbeitsgericht (BAG), 10.9.2026, 8 AZR 153/25).

Der Fall: AGG-Hopper verlangt vorerst 236.000 € für vier Jahre

Der Fall geht auf eine Bewerbung aus dem Jahr 2009 zurück: Ein damals 36-jähriger Jurist, der inzwischen durch zahlreiche AGG-Klagen bekannt ist, hatte sich erfolglos bei einem Versicherungsunternehmen um eine Traineestelle beworben. Nach der Absage machte er eine unzulässige Diskriminierung wegen seines Alters geltend.

Das Verfahren ging über das BAG zum Europäischen Gerichtshof (EuGH) und von dort wieder zurück zum Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen. Dieses sprach dem Bewerber im Jahr 2018 eine Entschädigung von 14.000 € für den immateriellen Schaden zu. Außerdem stellte es fest, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, dem Bewerber sämtliche durch die unterbliebene Einstellung entstandenen und künftig entstehenden materiellen Schäden zu ersetzen.

Eine erste Klage auf materiellen Schadensersatz folgte prompt: Auf Grundlage des LAG-Urteils verlangte der Jurist fast 440.000 € brutto wegen des aufgrund der Absage in den Jahren 2009 bis 2017 entgangenen Gehalts. Gleichzeitig kündigte er an, die Klage jeweils um die jährlich folgenden Schadenspositionen bis zu seiner Verrentung im Jahr 2040 zu erweitern.

Man einigte sich schließlich in einem Vergleich auf eine Zahlung von 100.000 €. Diese wurde auf Wunsch des Juristen als „weitere Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG" bezeichnet, also als (steuerfreie) Entschädigung für den immateriellen Schaden. Die Versicherung ging davon aus, damit sei die Sache endgültig abgeschlossen. Dem war jedoch nicht so.

Die aktuelle Klage bezieht sich auf die Jahre 2020 bis 2023 und umfasst eine Forderung von rund 236.000 wegen entgangenen Gewinns. Zuvor war der Jurist fast vier Jahre als Sachbearbeiter bei einer Ausländerbehörde beschäftigt.

§ Das Urteil: Zwischenzeitliche Beschäftigung beendet Benachteiligung

Der Jurist scheitert mit seiner Forderung in allen Instanzen. Zwar bestätigt das BAG, dass Sie als Arbeitgeber einem Bewerber, der im Einstellungsverfahren unzulässig im Sinne des AGG benachteiligt wurde und sonst eingestellt worden wäre, für das dadurch entgangene Gehalt Schadensersatz leisten müssen – und zwar zeitlich unbegrenzt.

Allerdings muss das entgangene Gehalt wirklich auf die nicht erfolgte Einstellung zurückzuführen sein. Dieser Zusammenhang entfällt, wenn der betroffene Bewerber eine neue angemessene Beschäftigung gefunden und diese sich verfestigt hat. Das war hier mit der Beschäftigung bei der Ausländerbehörde der Fall. Denn diese entsprach der Qualifikation des Juristen und bestand über mehrere Jahre. Folglich war seine weitere berufliche Entwicklung nicht mehr auf die Absage aus 2009 zurückzuführen, sondern dem allgemeinen Lebensrisiko zuzuordnen.

Im Ergebnis muss der Arbeitgeber für die Jahre 2020 bis 2023 nichts zahlen. Gleichzeitig entzieht das Urteil künftigen Forderungen des Juristen die Grundlage.

5 Strategien, mit denen Sie Schadensersatzzahlungen an abgelehnte und benachteiligte Bewerber begrenzen

1. Bieten Sie dem Bewerber eine Stelle an, …

… sofern diese noch frei ist und sobald absehbar ist, dass Sie im AGG-Verfahren verlieren. Wenn der Bewerber die Stelle dann ablehnt, liegt darin ein Indiz, dass seine Bewerbung missbräuchlich war und weder Schadensersatz- noch Entschädigungszahlungen Ihrerseits gerechtfertigt sind. Falls er die Stelle doch annimmt, entfällt ab Beschäftigungsbeginn zumindest der Schadensersatzanspruch. Bewährt der neue Mitarbeiter sich dann nicht, können Sie ihm während der ersten sechs Beschäftigungsmonate problemlos kündigen.

2. Machen Sie auf passende Stellenangebote anderer Arbeitgeber aufmerksam

Schicken Sie dem klagenden Bewerber also entsprechende Stellenangebote zu. Denn eine Benachteiligung im Einstellungsverfahren kann für ihn kein Grund sein, sich nicht mehr um eine Stelle zu bemühen. Er ist vielmehr verpflichtet, den Schaden nach Möglichkeit zu minimieren (§ 254 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)).

3. Verlangen Sie Auskunft über anderweitig erzieltes Arbeitseinkommen

Soweit der Bewerber im Klagezeitraum Arbeitseinkommen erzielt hat, ist ihm kein Schaden entstanden. Lassen Sie sich daher Belege wie Gehaltsabrechnungen oder Steuerbescheide vorlegen. Eventuelle Schadensersatzzahlungen Ihrerseits reduzieren sich dann entsprechend.

4. Verlangen Sie Auskunft über andere Diskriminierungsklagen ...

... und insbesondere die dort erzielten Entschädigungs- und Schadensersatzzahlungen. Eine Vielzahl von Diskriminierungsklagen ist ein Indiz für missbräuchliche Bewerbungen. Schadensersatzzahlungen anderer Arbeitgeber können zudem Ihre Zahlungen für denselben Zeitraum reduzieren. Denn der Bewerber hätte im strittigen Zeitraum nur ein Vollzeitgehalt erzielen können. Dieses soll nicht durch mehrfache Klagen überkompensiert werden.

5. Einigen Sie sich – mit klarer Abgeltungsklausel

Das ist die vielleicht naheliegendste Möglichkeit: Sie einigen sich mit dem Bewerber, das Verfahren gegen eine bestimmte Zahlung zu beenden. Um weitere Forderungen zu unterbinden, sollten Sie in der Vereinbarung aber ausdrücklich festhalten, dass mit der Zahlung sämtliche materiellen und immateriellen Schäden aus der (mutmaßlichen) Benachteiligung abgegolten sind.

Geben Sie Diskriminierungsklagen abgelehnter Bewerber keine Chance, ...

... indem Sie bei der Stellenausschreibung und im Einstellungsverfahren rechtssicher agieren. Worauf es dabei ankommt, erfahren Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26295a.

Equal Pay: Wie weit geht die Gehaltsanpassung nach oben?

Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit sind nur mit sachlicher Begründung zulässig. Dabei reicht schon ein besser verdienender Kollege des anderen Geschlechts, um eine Benachteiligung zu vermuten. Aber wie viel müssen Sie nachzahlen, wenn Sie die Vermutung nicht widerlegen können? Diese Frage beschäftigt die Gerichte immer wieder. Nun liegt mit dem Urteil vom 18.8.2026 (2 Sa 14/42) die neueste Antwort des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg vor.

Der Fall: Mitarbeiterin verlangt so viel wie der bestbezahlte Kollege

Eine langjährig als mittlere Führungskraft beschäftigte Arbeitnehmerin erfuhr über ein Firmendashboard das Mediangehalt der männlichen Kollegen und von einem Betriebsratsmitglied das Gehalt des bestbezahlten männlichen Kollegen auf derselben Hierarchieebene. Sie selbst verdiente jeweils deutlich weniger und verlangte nun für fünf Jahre die Differenz zum Gehalt des bestbezahlten Kollegen – über 310.000 € plus Versorgungsanwartschaften.

§ Das Urteil: Aufstockung bis zum Mediangehalt der Männer

Der Arbeitgeber konnte den Gehaltsunterschied zumindest teilweise damit begründen, dass die Mitarbeiterin infolge von Elternzeit und Teilzeit weniger Berufserfahrung in der Position hatte als ihr Kollege. Deshalb konnte sie keine Gehaltsangleichung ganz nach oben verlangen und es spielte keine Rolle, ob sie die Gehaltsdaten des Kollegen rechtmäßig erhalten hatte. Die Differenz zum Mediangehalt der Männer konnte der Arbeitgeber jedoch nicht begründen, sodass er hier eine Gehaltsangleichung vornehmen muss. Für die strittigen fünf Jahre bekommt die Mitarbeiterin nur gut 200.000 € plus Versorgungsanwartschaften.

Etablieren Sie eine diskriminierungsfreie Vergütungsstruktur

Hätte der Arbeitgeber im Urteilsfall den Gehaltsunterschied nicht zumindest teilweise begründen können, wäre eine Gehaltsanpassung nach ganz oben erfolgt. Damit es so weit nicht kommt, sollten Sie Ihre Vergütungsstruktur unter die Lupe nehmen. Wie Sie dafür vorgehen, erfahren Sie unter tipp.personalwissen.de/pnl26295b.

Abfindung: Vereinbaren Sie einen Fälligkeitstermin, damit es nicht nachträglich teuer wird

Wir zahlen eine Abfindung und haben dann unsere Ruhe: Diese Hoffnung erfüllt sich nicht immer, wenn Sie sich von einem Mitarbeiter trennen. Ein besonderes Augenmerk sollten Sie dabei auf den Auszahlungstermin legen. Warum das so ist und was dabei zu beachten ist, erfahren Sie hier.

Der Fall: Ex-Mitarbeiterin leitet die Zwangsvollstreckung ein

Am 29.9.2025 schlossen ein Arbeitgeber und seine gekündigte Mitarbeiterin im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses einen Vergleich. Darin vereinbarten sie die rückwirkende Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dass der Arbeitgeber eine Abfindung in Höhe von 38.000 € zahlen solle. Die Mitarbeiterin erhielt eine vollstreckbare Ausfertigung.

Als der Arbeitgeber am 16.10.2025 noch nicht gezahlt hatte, leitete der Anwalt der Mitarbeiterin die Zwangsvollstreckung ein. Das Arbeitsgericht forderte den Arbeitgeber deshalb im Mai 2026 auf, der Mitarbeiterin die hierdurch entstandenen Kosten in Höhe von 423 € plus Zinsen zu erstatten.

Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung. Er meinte, es entspreche arbeitsgerichtlicher Praxis, die in einem Vergleich vereinbarte Abfindung mit dem nächsterreichbaren Gehaltsablauf auszuzahlen.

§ Das Urteil: Fehlende Fälligkeitsregelung erhöht die Kosten

Eine Abfindung, für die Sie keinen Fälligkeitszeitpunkt vereinbart haben, ist grundsätzlich sofort fällig (§ 271 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Das gilt jedenfalls dann, wenn die Abfindung wie im Urteilsfall auf einem Vergleich beruht, der das Arbeitsverhältnis rückwirkend beendet. Der Arbeitgeber hätte die Abfindung daher innerhalb einer angemessenen Frist, die das Gericht auf maximal 14 Tage ansetzte, abrechnen und auszahlen müssen.

Weil die 14 Tage seit Abschluss des Vergleichs am 16.10.2025 bereits abgelaufen waren, war die Mitarbeiterin berechtigt, die Zwangsvollstreckung einzuleiten und der Arbeitgeber muss die geforderten 423 € plus Zinsen zusätzlich zahlen (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, 7.7.2026, 5 Ta 165/26).

Das bedeutet für Sie: Vereinbaren Sie mit der Abfindung auch den Fälligkeitstermin. Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie die Abfindung in einem Vergleich nach erfolgter Kündigung vereinbaren oder in einem Aufhebungsvertrag, mit dem Sie das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beenden. Denn auch bei Aufhebungsverträgen mit Freistellung des Mitarbeiters von der Arbeit gibt es immer wieder Diskussionen über die Fälligkeit der Abfindung.

Falls Sie jedoch keinen Fälligkeitstermin vereinbart haben, sollten Sie von der sofortigen Fälligkeit der Abfindung ausgehen. Nehmen Sie die Auszahlung dann innerhalb von 14 Tagen vor. Warten Sie insbesondere nicht bis zur nächsten regulären Gehaltsabrechnung.

Eine spätere Auszahlung kann für Ihren Mitarbeiter steuerlich vorteilhaft sein

Eine Abfindung ist für Ihren Mitarbeiter in dem Jahr steuerpflichtig, in dem er sie erhält. Wenn Ihr Mitarbeiter aus dem Beschäftigungsverhältnis bei Ihnen in die Arbeitslosigkeit oder Rente geht und sein Einkommen sinkt, kann er daher beträchtlich Steuern sparen, indem Sie ihm die Abfindung erst im Folgejahr auszahlen. Umgekehrt liegt eine Auszahlung im laufenden Jahr in seinem Interesse, wenn er in eine besser bezahlte Stellung wechselt.

Meine Empfehlung!

Halten Sie sich unbedingt an den Fälligkeitstermin, den Sie auf Wunsch des Mitarbeiters vereinbart haben

Denn andernfalls kann Ihr Mitarbeiter von Ihnen Ersatz für den Steuerschaden verlangen, der ihm durch die zu frühe oder zu späte Auszahlung entstanden ist (LAG Köln, 23.5.2024, 7 Sa 584/23). Im Urteilsfall ging es um einen Steuerschaden von fast 30.000 € bei einer Abfindung von 75.000 €!

Andererseits: Wenn Sie die Abfindung vor dem Fälligkeitstermin bezahlen, ohne dass Ihr Mitarbeiter einen bestimmten Auszahlungstermin verlangt hat, haften Sie für eventuelle Steuerschäden aufgrund einer zu frühen Auszahlung nicht. Denn eine reine Fälligkeitsklausel regelt lediglich den spätesten Auszahlungstermin (Bundesarbeitsgericht (BAG), 23.6.2016, 8 AZR 757/14).

Übrigens: Verstirbt Ihr Mitarbeiter, bevor die Abfindung fällig ist, gehen seine Erben nach der Rechtsprechung leer aus – es sei denn, Sie haben vereinbart, dass auch eine noch nicht fällige Abfindung vererblich sein soll.

Welche Abfindung ist erforderlich? So zahlen Sie nicht mehr als nötig

Wenn Sie einem Mitarbeiter den Abschied schon mit einer Abfindung versüßen müssen, soll diese nicht unangemessen hoch ausfallen. Doch was ist angemessen? Der folgende Beitrag zeigt, welche Kriterien maßgeblich sind und an welchen Stellschrauben Sie außerdem ansetzen können.

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung

Manche Mitarbeiter glauben zwar, am Ende eines längeren Beschäftigungsverhältnisses hätten sie grundsätzlich Anspruch auf eine Abfindung. Doch diese Annahme ist falsch. Es gibt auch keine gesetzliche Pflicht, Abfindungen zu zahlen. Die Abfindung ist in der Regel das Ergebnis Ihrer Verhandlung mit dem Mitarbeiter bzw. – wenn Sie in größerem Umfang Personal abbauen – mit dem Betriebsrat (sofern vorhanden).

Ausnahme: Wenn das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis auflöst, nachdem es Ihre arbeitgeberseitige Kündigung für unwirksam erklärt hat, wird die Abfindung vom Gericht festgesetzt. Die Abfindung beträgt dann gemäß § 10 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

- in der Regel bis zu zwölf Bruttomonatsgehälter bzw.
- bis zu 15 Bruttomonatsgehälter, wenn der Mitarbeiter mindestens 50 Jahre alt ist und das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden hat bzw.
- bis zu 18 Bruttomonatsgehälter, wenn der Mitarbeiter mindestens 55 Jahre alt ist und das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden hat.

Die erhöhten Abfindungsgrenzen von 15 bzw. 18 Bruttomonatsgehälten greifen jedoch nicht, wenn der Mitarbeiter bereits die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.

Aufhebungsvertrag: In diesen 3 Fällen sollten Sie auf ein Abfindungsangebot verzichten

1. Sie können dem Mitarbeiter ohne Weiteres kündigen, weil er weder allgemeinen Kündigungsschutz genießt (d. h. in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten oder im Kleinbetrieb mit höchstens zehn Mitarbeitern) noch besonderen Kündigungsschutz (z. B. wegen Schwangerschaft).
2. Ihre Kündigung wird einer gerichtlichen Überprüfung voraussichtlich standhalten (z. B. weil Ihr Mitarbeiter Sie nachweislich bestohlen oder betrogen hat).
3. Ihr Mitarbeiter selbst kündigt oder wünscht einen Aufhebungsvertrag.

In den ersten beiden Fällen sollten Sie also kündigen, wenn Sie sich mit dem Mitarbeiter nicht auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen können.

Faustregel: 0,5 Bruttomonatsgehälter je Beschäftigungsjahr

Falls Sie Ihrem Mitarbeiter eine Abfindung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anbieten wollen, liefert § 1a KSchG einen ersten Anhaltspunkt für deren Höhe: Hier ist eine Abfindung von 0,5 Bruttomonatsgehältern je Beschäftigungsjahr vorgesehen, wobei Zeiträume von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden sind. Die Abfindung wird umso höher ausfallen, je schwächer Ihr Kündigungsgrund ist.

TIPP

Eine Abfindung von höchstens 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr kann auch für Ihren Mitarbeiter vorteilhaft sein. Denn er erspart sich damit die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, wenn außerdem die folgenden Voraussetzungen sämtlich erfüllt sind:

- Sie machen im Aufhebungsvertrag deutlich, dass Sie dem Mitarbeiter andernfalls aus betriebs- oder personenbedingten Gründen gekündigt hätten.
- Das Arbeitsverhältnis endet durch den Aufhebungsvertrag nicht früher als bei einer arbeitgeberseitigen fristgemäßen Kündigung.
- Der Mitarbeiter ist nicht ordentlich unkündbar.

Sparen Sie Abgaben mit einer Sprinterklausel

Eine Sprinterklausel im Aufhebungsvertrag besagt, dass der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch schriftliche Erklärung mit einer Ankündigungsfrist von etwa einer Woche kündigen kann und dann das ausgefallene Arbeitsentgelt als zusätzliche Abfindung erhält. So beschleunigen Sie die Trennung und sparen zudem Sozialabgaben. Denn Abfindungen sind – anders als Gehaltszahlungen – sozialabgabenfrei.

TIPP

Verlangen Sie von Ihrem Mitarbeiter ein schriftliches Dokument mit Originalunterschrift zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Denn eine Nachricht per E-Mail oder WhatsApp kann das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beenden.

Unterzuckerung auf dem Arbeitsweg: Dieses Urteil sollten Ihre Mitarbeiter kennen

Arbeitnehmer sind auf dem Weg von zu Hause zur Arbeit und zurück über die betriebliche Unfallversicherung versichert. Auf Um- oder Abwegen verlieren sie diesen Schutz. Doch was gilt, wenn sie die Orientierung verlieren – beispielsweise aufgrund einer Unterzuckerung – und deshalb „auf dem Abweg" sind? Das Bundessozialgericht (BSG) musste diese Frage kürzlich klären (Urteil vom 25.8.2026, Az. B 2 U 6/24 R). Auf das Urteil sollten Sie die Mitarbeiter Ihres Unternehmens unbedingt hinweisen.

Ein Arbeitnehmer erlitt auf seinem Arbeitsweg erhebliche Verletzungen. Er war mit seinem Auto auf die Gegenfahrbahn geraten und frontal mit einem Lkw zusammengestoßen. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Wegeunfalls ab, da der Mann zwar nach der Arbeit auf dem Heimweg, aber 4 km über seinen Wohnort hinaus unterwegs gewesen sei.

Abweg wegen Orientierungslosigkeit

Der Arbeitnehmer gab an, dass er an Diabetes leide und zum Unfallzeitpunkt stark unterzuckert sowie orientierungslos gewesen sei. Aus diesem Grund sei er an seiner Wohnung vorbeigefahren und auf einen Abweg geraten. Das Sozialgericht Oldenburg sah hier einen versicherten Wegeunfall. Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen hob die Entscheidung jedoch wieder auf und bestätigte die Auffassung der Berufsgenossenschaft.

BSG: Kein gewolltes Abweichen

Das BSG schließlich gab dem Arbeitnehmer Recht und bestätigte die Entscheidung des Sozialgerichts. Zwar kann die Abweichung vom Arbeitsweg zum Verlust des betrieblichen Unfallversicherungsschutzes führen. Hier war der Mann aber nicht bewusst und gewollt von seinem Arbeitsweg abgewichen. Er konnte sein Verhalten im jeweiligen Moment krankheitsbedingt nicht steuern. Die objektiv beobachtbare Wegeabweichung ließ den Versicherungsschutz nach Ansicht des BSG daher nicht entfallen – auch wenn sie den Beschäftigten wieder vom Wohnort wegführte.

Geben Sie der Belegschaft diesen Hinweis

Die Berufsgenossenschaften erbringen bei einem Arbeits- bzw. Wegeunfall umfassende Leistungen. Deshalb kann der Verlust des Unfallversicherungsschutzes für einen Mitarbeiter sehr nachteilige Folgen haben. Weichen Beschäftigte auf dem Arbeitsweg von diesem ab, stehen sie während des Abwegs grundsätzlich nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Ist ein Abweichen vom Arbeitsweg objektiv erkennbar, stellt sich eine Berufsgenossenschaft regelmäßig zunächst quer – bis die Ursache geklärt ist. Nur ausnahmsweise kann ein Abweg versichert sein. Das ist dann der Fall, wenn die Ursache für den Abweg allein in äußeren Umständen liegt, also beispielsweise an Nebel oder schlechter Beschilderung. Nach der aktuellen Entscheidung kann der Versicherungsschutz auch erhalten bleiben, wenn der Abweg aufgrund eines Kontrollverlusts geschieht.

Dienstschlüssel vergessen: Ist das Zurückfahren auf dem Arbeitsweg unfallversichert?

Ein weiterer Fall zum Unfallversicherungsschutz von Mitarbeitern auf dem Arbeitsweg wurde vom Bundessozialgericht (BSG) nicht abschließend beurteilt. In seiner Entscheidung hat das BSG aber einige Klarstellungen getroffen, die für die Mitarbeiter Ihres Unternehmens und Sie interessant sind (25.8.2026, Az. B 2 U 5/24 R).

Ein Beschäftigter war auf dem Weg zur Arbeit, als ihm auffiel, dass er den für seine Arbeit erforderlichen Dienstschlüssel zu Hause vergessen hatte. Er drehte um, stieß beim Wendevorgang mit einem Lkw zusammen und verletzte sich. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte es ab, den Vorfall als versicherten Wegeunfall anzuerkennen. Sozialgericht und Landessozialgericht bestätigten die Auffassung des Unfallversicherungsträgers in den ersten beiden Instanzen. Das BSG gab dagegen dem Beschäftigten Recht: Nach Auffassung der Richter des BSG war hier zwar der Arbeitsweg an sich – und damit auch der zugehörige Unfallversicherungsschutz – unterbrochen worden. Könne aber der Dienstschlüssel als Arbeitsgerät aufgefasst werden, sei es durchaus möglich, dass dessen Beschaffung neu und eigenständig unter Versicherungsschutz stehe.

ACHTUNG

Fragen wie „Ist der Dienstschlüssel ein Arbeitsgerät?" und „Steht dessen Beschaffung unter dem Schutz der betrieblichen Unfallversicherung" muss nun die Vorinstanz klären. Sobald es hierzu etwas Neues gibt, erfahren Sie davon in Personal aktuell.

„Wie formulieren wir mit möglichst wenig Aufwand ein qualifiziertes Zeugnis für einen Praktikanten?“

FRAGE

Wir beschäftigen in unserem Unternehmen gelegentlich Schüler oder Studenten für mehrere Wochen oder sogar Monate in einem freiwilligen Praktikum. Zum Abschluss des Praktikums wünschen diese in der Regel ein Praktikumszeugnis. Wir wollen sie dabei nicht mit einem einfachen Tätigkeitsnachweis abspeisen, aber auch nicht zu viel Aufwand betreiben. Haben Sie ein Muster oder einen Leitfaden, wie wir ein qualifiziertes Zeugnis ohne großen Aufwand formulieren?

ANTWORT

Nutzen Sie das folgende Muster als Gerüst für ein Praktikumszeugnis

Praktikumszeugnis

Herr/Frau ..., geboren am ... in ..., hat in unserem Unternehmen in der Zeit vom ... bis ... ein freiwilliges Praktikum absolviert.

XY (Ihr Unternehmensname) ist ein Unternehmen ... (kurze Unternehmensbeschreibung).

Während des Praktikums hat Herr/Frau ... die folgenden Bereiche kennengelernt: ...

Seine/Ihre Aufgaben waren: (konkrete Aufgaben oder Projektbeschreibung)

- ...
- ...
- ...

Herr/Frau ... erwies sich während des Praktikums als ... Besonders hervorzuheben ist ...

Die ihm/ihr übertragenen Aufgaben führte Herr/Frau (stets) zu unserer ... (z. B. vollsten oder vollen) Zufriedenheit aus.

Sein/ihr persönliches Verhalten gegenüber ... war ...

Das Praktikum endet zum vereinbarten Termin. Wir könnten uns durchaus vorstellen, ihn/sie künftig/nach Abschluss seines/ihres Studiums erneut zu beschäftigen. Wir bedanken uns für die ... Zusammenarbeit und wünschen ihm/ihr für seine/ihre berufliche und persönliche Zukunft weiterhin viel Erfolg und alles Gute.

Ort/Datum
Unterschrift

Füllen Sie das Zeugnis inhaltlich mit den folgenden Punkten.

Tätigkeitsnachweis: Diese Punkte gehören auf jeden Fall ins Praktikumszeugnis

- Name, Geburtsdatum und Geburtsort des Praktikanten
- Dauer des Praktikums
- kurze Beschreibung Ihres Unternehmens: Der Zeugnisleser soll einschätzen können, in welchem Umfeld der Praktikant tätig war. Nennen Sie insbesondere Ihre Branche (Was produzieren oder leisten Sie?) und Größenordnung (z. B. international tätig, mittelständisch, Familienbetrieb, evtl. Mitarbeiterzahl).
- Aufgaben des Praktikanten: In welchem Bereich wurde er eingesetzt? Was hat er kennengelernt? Welche Aufgaben hat er erledigt?

Zur Beurteilung des Praktikanten ergänzen Sie diese Punkte

- Einsatzfreude, Motivation, Interesse
- Zuverlässigkeit
- „Geschick“ bei den geforderten Arbeiten, evtl. Geschwindigkeit, Belastbarkeit, Sorgfalt, Auffassungsgabe, Kommunikationsfähigkeit – je nachdem, was im jeweiligen Bereich wichtig ist und was Sie beobachten konnten
- Verhalten im Team und – je nach Tätigkeit – gegenüber Kunden und Geschäftspartnern
- Dank und gute Wünsche

Zum Abschluss können Sie dem Praktikanten für seine Tätigkeit danken und ihm alles Gute für seine Zukunft wünschen. Dass Sie den Praktikanten ggf. erneut einstellen würden, sollten Sie nur erwähnen, wenn es auch stimmt.

Vorsicht mit Negativformulierungen!

Teilnehmer an einem freiwilligen Praktikum können wie jeder andere Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Negatives müssen Sie dabei wohlwollend formulieren. Wie Sie dabei rechtssicher vorgehen, erfahren Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26299.

Fragen an die Redaktion

Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de

Noch keine Berufserfahrung: Mit diesen Fragen ergründen Sie, wie Ihr junger Bewerber tickt

Wer heute als junger Mensch ins Berufsleben startet, muss mit Vorurteilen rechnen: Die Generation Z der 1995 bis 2010 Geborenen sei faul und wenig belastbar. Doch für Sie als potenziellen Arbeitgeber zählen keine Vorurteile, sondern die konkrete Persönlichkeit des einzelnen Bewerbers. Allerdings ist es gerade bei jungen Bewerbern schwierig, hiervon einen Eindruck zu gewinnen, denn der Lebenslauf gibt noch nicht viel her und viele Dinge hat Ihr Bewerber vermutlich noch nicht reflektiert. Indem Sie geschickt fragen, erfahren Sie dennoch das Wesentliche.

Stimmen Sie Ihren Bewerber auf persönliche Fragen ein

Sagen Sie Ihrem Bewerber schon bei Beginn des Gesprächs, dass es Ihnen auch darum geht, festzustellen, ob er sich persönlich bei Ihnen wohlfühlen wird. Erzählen Sie dann ein wenig von sich selbst. So wird es für Ihr Gegenüber leichter, sich ebenfalls zu öffnen. Stellen Sie die folgenden persönlichen Fragen allerdings erst, wenn das Gespräch richtig in Fluss gekommen ist.

Finden Sie heraus, welche Eigenschaften Ihr Bewerber an anderen schätzt

Fragen Sie dazu etwa:

- „Gibt es einen Lehrer, den Sie als Menschen besonders geschätzt haben? Warum?“
- „Beschreiben Sie mir doch bitte Ihren besten Freund. Welche Eigenschaften zeichnen ihn besonders aus?“
- „Mit welcher Art von Menschen kommen Sie am besten zurecht? Warum?“

Zur Antwort nennt der Bewerber Ihnen Eigenschaften, die ihm wichtig sind. Um abzusichern, ob er diese auch selbst hat und lebt oder nur gern hätte, fragen Sie: „Wie schätzen Sie sich selbst im Vergleich dazu ein?“

Bitten Sie um einen Vergleich mit Verwandten

Fragen Sie dazu etwa:

- „Sie sind das Kind Ihrer Eltern und haben sicher einige Eigenschaften von diesen geerbt. Wenn Sie darüber nachdenken: Welche Eigenschaften haben Sie von Ihrer Mutter und welche von Ihrem Vater?“
- „Und im Vergleich zu Ihrem Bruder / Ihrer Schwester: In welcher Hinsicht sind Sie sich ähnlich und wo gibt es größere Unterschiede?“

Sie können davon ausgehen, dass junge Bewerber diese Fragen vorbehaltlos beantworten und Ihnen damit einen ehrlichen Eindruck geben.

Fragen Sie nach der Erziehung

Auch wenn viele Jugendliche sich zumindest zeitweise gegen ihre Eltern auflehnen, sind sie doch geprägt durch das, was zu Hause gelebt und gepredigt wurde. Fragen Sie deshalb etwa:

- „Worauf haben Ihre Eltern besonderen Wert gelegt?“
- „Welche Regeln galten bei Ihnen zu Hause?“
- „Was haben Sie von Ihren Eltern gelernt?“

Gehen Sie zum Abschluss in eine zweite Runde

Zum Gesprächsabschluss fragen Sie: „Wie haben Sie das Gespräch empfunden?“ Nach dem „offiziellen Teil“ kommen manche Bewerber erst richtig aus sich heraus, sodass Sie wichtige zusätzliche Eindrücke gewinnen können.

Tipp 1

Gleichen Sie nach dem Gespräch das Anforderungsprofil der Stelle mit Ihren Eindrücken vom Bewerber ab: Was ist positiv und hilfreich in der vorgesehenen Stelle? Was ist negativ und steht einer erfolgreichen Zusammenarbeit entgegen?

Tipp 2

Runden Sie Ihre Eindrücke aus dem Gespräch durch praktische Eindrücke ab. Dazu können Sie dem Bewerber beispielsweise einen oder zwei Probearbeitstage anbieten. Noch einfacher: Setzen Sie auf Praktikanten. Geben Sie diesen nicht nur Gelegenheit, irgendwelche Arbeiten zu verrichten, sondern prüfen Sie, ob sie für eine künftige Zusammenarbeit in Betracht kommen. Geben Sie geeigneten Praktikanten ein entsprechendes Feedback und halten Sie zu ihnen Kontakt, z. B. über XING oder LinkedIn.

13 Fragen, die jeden Bewerber aus der Reserve locken, ...

... finden Sie unter tipp.personalwissen.de/pnl262910a. So erfahren Sie mehr über die Einstellungen Ihres Bewerbers – auch wenn er diese zu verbergen sucht.

Was dürfen Sie im Einstellungsgespräch fragen und was nicht?

Nicht alles, was Sie fragen wollen, ist auch erlaubt. Einen Überblick, wo die Grenze verläuft, finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl2629b.

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:

Überstundenvergütung
Wer aus eigenem Antrieb Überstunden leistet, bekommt diese nicht bezahlt

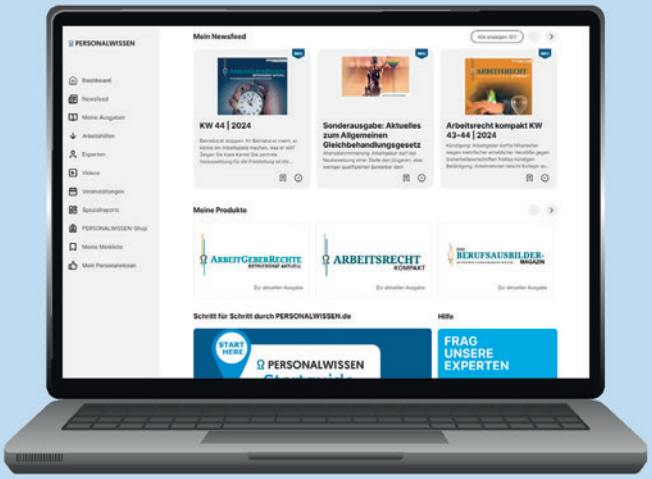
Personalgespräch
Ihr Mitarbeiter zeichnet das Gespräch heimlich auf – Sie dürfen kündigen

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