



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL

Frau Mustermann verlässt unser Unternehmen auf eigenen Wunsch. Wir bedauern den Verlust und danken ihr für die sehr gute, langjährige Mitarbeit. Für die berufliche und persönliche Zukunft wünschen wir Ihnen alles Gute.

Arbeitszeugnis

TOP-THEMA

ARBEITSZEUGNIS

Ins Arbeitszeugnis dürfen Sie nichts Negatives schreiben? Wenn eine Gefahr für andere und insbesondere für Kinder droht, müssen Sie es sogar erwähnen.

Seiten 6-7

BETRIEBSRAT

Manche Betriebsräte nutzen den Datenschutz als Vorwand, um gegen wichtige IT-Projekte Ihres Unternehmens zu agieren. Doch das brauchen Sie nicht hinzunehmen.

Seite 3

URLAUB 2025

Es kommt immer wieder einmal vor, dass sich ein Mitarbeiter nach seinem Urlaub einfach nicht mehr meldet. So entscheiden Sie rechtssicher, ob Sie nun kündigen können.

Seite 4

KÜNDIGUNG

Es ist fair, wenn Sie einem Mitarbeiter eine neue Stelle anbieten, weil er seine bisherige Arbeit nicht mehr leisten kann. Doch viel wichtiger ist die Änderungskündigung.

Seite 10



Frisch aus dem Urlaub und trotz- dem nicht erholt

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Schlagwort von der „Leisure Sickness“ oder „Freizeitkrankheit“ macht schon seit einigen Jahren die Runde und es scheint zunehmend an Bedeutung zu gewinnen (**siehe Seite 5**). Es bezeichnet das Phänomen, dass Menschen gerade dann krank werden, wenn sie sich eigentlich erholen könnten, also am Wochenende oder im Urlaub.

Dabei geht es häufig um Menschen mit großem Arbeitspensum und genauso viel Verantwortungsgefühl, die schlecht nein sagen können und daher unter Dauerstress leiden. Im Alltag schieben sie ihre Überlastung beiseite. Im Urlaub treten die Folgen zutage.

Erste Anzeichen der Freizeitkrankheit werden von den Betroffenen häufig als normale Reaktion des Körpers interpretiert und deshalb nicht beachtet. Werden Sie deshalb hellhörig, wenn ein Mitarbeiter erzählt, dass er im Urlaub schon wieder erkältet oder angeschlagen war. Er sollte sein Verhalten im Alltag ändern, damit er künftig nach dem Urlaub wieder mit aufgeladenen Akkus ins Arbeitsleben starten kann.

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

BETRIBSRAT UND DATENSCHUTZ

3

Neue IT: Keine Mitbestimmung beim Datenschutz

Wer den Datenschutz verletzt, verliert sein Betriebsratsamt

URLAUB 2025

4

Urlaub zu Ende, aber der Mitarbeiter fehlt: Das ist nicht immer ein Kündigungsgrund

5

Krank und erschöpft statt entspannt und erholt: 5 Tipps, wenn Ihr Mitarbeiter unter „Leisure Sickness“ leidet

TOP-THEMA ARBEITSZEUGNIS

6

Strafverfahren im Arbeitszeugnis: In diesem Ausnahmefall dürfen Sie die Dinge beim Namen nennen

7

Alkohol, Fehlzeiten, Schulden: So sprechen Sie Negatives rechtssicher und effektiv an

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8

Mehr für die Minis: Warum Sie schon vor dem Jahreswechsel die richtigen Weichen stellen sollten

LESERFRAGEN

9

Müssen wir Urlaub erneut gewähren, weil ein Kind des Mitarbeiters erkrankt ist?

Mitarbeiter kündigt telefonisch und ist dann krank – was tun?

KÜNDIGUNG

10

Gesundheitlich nicht mehr geeignet: Bieten Sie eine neue Stelle unbedingt per Änderungskündigung an!

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, 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 © eccolo - stock.adobe.com; S. 5 © Peera - stock.adobe.com

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

Neue IT: Keine Mitbestimmung beim Datenschutz

Haben Sie es auch schon erlebt, dass Ihr Betriebsrat sich bei der Einführung eines neuen IT-Systems wegen datenschutzrechtlicher Bedenken quergestellt hat? Dann sollten Sie den Beschluss des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen vom 5.12.2024 (5 TaBV 4/24) kennen.



Der Fall: Betriebsrat hält Einigungsstellenspruch für unzureichend

Ein Logistikunternehmen hatte ein IT-System zur Verwaltung seiner Mitarbeiterdaten entwickeln lassen. Nach einigem Hin und Her kam es nach Einschaltung der Einigungsstelle zu einer Betriebsvereinbarung über die Einführung dieses IT-Systems. Diese regelte unter anderem, welche Beschäftigtendaten zu welchen Zwecken verarbeitet werden dürfen und inwieweit Leistungs- und Verhaltenskontrollen anhand der Protokolldaten zulässig sind. Aber bereits nach zwei Wochen focht der Betriebsrat den Spruch der Einigungsstelle an. Dieser sei unwirksam, weil er die Einführung des IT-Systems nicht umfassend regelt und insbesondere den Aspekt Datenschutz unberücksichtigt lasse. Damit sei das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verletzt.

zwar ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen. Daraus folgt aber kein Mitbestimmungsrecht in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten.

Im Gegenteil: Die Verantwortung für den Datenschutz im Unternehmen liegt nach Art. 4 Nr. 7 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) allein bei Ihnen als Arbeitgeber. In Angelegenheiten, die gesetzlich abschließend geregelt sind, hat Ihr Betriebsrat zudem schon nach dem Eingangshalbsatz von § 87 Abs. 1 BetrVG kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Nach Art. 88 DSGVO können Sie zwar in einer Betriebsvereinbarung spezifischere Regelungen zur Gewährleistung des Arbeitnehmerdatenschutzes treffen. Hierzu kann Ihr Betriebsrat Sie aber nicht zwingen.

Der Einigungsstellenspruch war daher wirksam.



Meine Empfehlung!

Berufen Sie sich in vergleichbaren Fällen auf dieses Urteil

Es gibt zwar noch keine höchstrichterliche Entscheidung zur Mitbestimmung des Betriebsrats beim Datenschutz. Die Argumente des LAG sind aber überzeugend. Der Datenschutz ist kein Grund für Ihren Betriebsrat, die Einführung einer neuen IT zu verzögern.

§ Das Urteil: Verantwortung für den Datenschutz liegt bei Ihnen als Arbeitgeber

Der Betriebsrat hatte weder beim Arbeitsgericht Fulda noch beim LAG Hessen Erfolg. Ihr Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Wer den Datenschutz verletzt, riskiert sein Betriebsratsamt

Datenschutzverstöße Ihrer Mitarbeiter können für Sie als Arbeitgeber teuer werden. Sie brauchen solche Verstöße deshalb auch nicht von Mitgliedern des Betriebsrats hinzunehmen (LAG Hessen, 10.3.2025, 16 TaBV 109/24).



Der Fall: Betriebliche E-Mails an die private E-Mail-Adresse weitergeleitet

Ein Betriebsratsvorsitzender hatte bereits eine Abmahnung erhalten, weil er betriebliche E-Mails an seine private E-Mail-Adresse weitergeleitet hatte. Dennoch änderte er sein Verhalten nicht. Nachdem er eine vollständige Personalliste einschließlich Gehaltsdaten weitergeleitet hatte, beantragte der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht seinen Ausschluss aus dem Betriebsrat gemäß § 23 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Der Betriebsratsvorsitzende hielt dies nicht für gerechtfertigt. Er habe die Liste aus Zeitgründen und wegen eines größeren Bildschirms zu Hause bearbeiten müssen. Außerdem sei sein häuslicher PC geschützt.



§ Das Urteil: Ausschluss aus Betriebsrat

Die Weiterleitung der Personalliste an die Privatadresse war ein grober Verstoß gegen den Datenschutz. Sie war nicht von den betroffenen Mitarbeitern genehmigt und auch nicht erforderlich. Denn der Betriebsratsvorsitzende hätte zur Bearbeitung der Liste einen betrieblichen PC nutzen bzw. einen größeren Bildschirm fordern können. Auch der angebliche Schutz des häuslichen PCs änderte nichts an der Rechtswidrigkeit der Weiterleitung. Der Betriebsratsvorsitzende wurde deshalb wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsrat ausgeschlossen.

Beachten Sie: Wegen vergleichbarer Pflichtverletzungen durch Ihre Mitarbeiter kommt nach vergeblicher Abmahnung auch eine Kündigung in Betracht, ggf. sogar außerordentlich.



Urlaub zu Ende, aber der Mitarbeiter fehlt: Das ist nicht immer ein Kündigungsgrund

Es ist ein Ärgernis, wenn ein Mitarbeiter nach seinem Urlaub nicht am Arbeitsplatz erscheint und sich auch nicht bei Ihnen meldet. In der Regel dürfen Sie wegen eines solchen Verhaltens kündigen, doch es gibt Ausnahmen (ArbG Herne, 8.5.2025, 4 Ca 208/25).



Der Fall: Rückkehr aus dem Urlaub mit 3 Monaten Verspätung

Ein Speditionsmitarbeiter hatte vom 16.9. bis zum 25.10.2024 genehmigten Urlaub. Diesen verbrachte er in seiner Heimat Somalia. Für Samstag, den 26.10.2024, hatte er einen Rückflug gebucht. Trotzdem erschien er am Montag, dem 28.10.2024 nicht zur Arbeit und er meldete sich auch nicht bei seinem Vorgesetzten. Allerdings informierte ein Dritter den Arbeitgeber an diesem Tag telefonisch, dass der Mitarbeiter noch in Afrika sei.

Am 26.11. sowie am 4.12.2024 schickte der Arbeitgeber dem Mitarbeiter Abmahnungen wegen unentschuldigtem Fehlen. Am 20.1.2025 schließlich kündigte der Arbeitgeber fristgemäß zum 31.3.2025. Am 5.2.2025 – einen Tag nach seinem Rückflug nach Deutschland – erschien der Mitarbeiter wieder im Betrieb, um zu arbeiten. Der Arbeitgeber hielt jedoch an der Kündigung fest, wogegen der Mitarbeiter klagte.

Die Kündigung sei aus folgenden Gründen unzulässig:

- **Er habe nicht früher zurückkommen können.** Ihm sei unmittelbar vor seinem ursprünglich geplanten Rückflug im Flughafen der Aufenthaltstitel gestohlen worden, sodass er den Flug nicht habe antreten können. Er habe sich deshalb sofort über die deutsche Botschaft um ein neues Visum bemüht. Nach dessen Erhalt sei er mit dem nächstmöglichen Flug nach Deutschland zurückgekehrt.
- **Er habe versucht, den Arbeitgeber zu informieren.** Weil er den Arbeitgeber zunächst telefonisch nicht erreichen konnte, habe er einen Mitbewohner hierum gebeten. Dies sei mit dem Telefonat am 28.10.2024 geschehen. Danach habe er selbst noch versucht, per Telefon und E-Mail Kontakt mit dem Arbeitgeber aufzunehmen und habe hierzu auch Bestätigungsmails erhalten.
- **Die Abmahnungen hätten ihn nicht erreicht.** Denn der Arbeitgeber habe sie in seiner Abwesenheit an seine Wohnanschrift geschickt. Die Abmahnungen hätten somit ihre Warnfunktion nicht entfalten können.

Dem Gericht genügten auch die Versuche des Mitarbeiters, den Arbeitgeber über sein Fernbleiben zu informieren. Dass der Mitarbeiter sich alternativ an einen Stützpunkt des Arbeitgebers am Urlaubsort hätte wenden können, spielte dagegen keine Rolle.

Zwar kann auch die Ungewissheit über die Rückkehr eines Mitarbeiters an den Arbeitsplatz seine Kündigung rechtfertigen. Dazu muss sie aber entweder sehr lange dauern oder zu konkreten betrieblichen Beeinträchtigungen führen. Konkrete Beeinträchtigungen wie Betriebsablaufstörungen oder Vermögensschäden infolge des Fernbleibens des Mitarbeiters führte der Arbeitgeber jedoch nicht an. In Anbetracht des seit fünf Jahren beanstandungsfrei bestehenden Arbeitsverhältnisses genügte auch die Fehlzeit von drei Monaten nicht für eine Kündigung. Der Arbeitgeber muss den Mitarbeiter deshalb weiterbeschäftigen.

Achtung



Das Gericht hat im Urteilsfall nicht geprüft, ob die Abmahnungen wirksam waren, weil kein Kündigungsgrund vorlag. Allerdings ist eine Abmahnung nur wirksam, wenn sie dem Mitarbeiter zugegangen ist und er hiervon Kenntnis nehmen konnte. Vermutlich wären die Abmahnungen daher nicht wirksam gewesen.

Fazit: So reagieren Sie effektiv, wenn ein Mitarbeiter nach dem Urlaub nicht zur Arbeit kommt

MASSNAHME	✓	U	Q
Versuchen Sie aktiv, den Mitarbeiter zu kontaktieren, um zu erfahren, was los ist. Falls Sie seine Handynummer haben, nutzen Sie diese.	●		
Falls der Mitarbeiter einen entschuldbaren Grund für sein Fernbleiben hat, besprechen Sie mit ihm, wann er voraussichtlich wieder zur Arbeit kommt.	●		
Falls der Mitarbeiter keinen entschuldbaren Grund hat oder sich nicht kooperativ zeigt, mahnen Sie ihn ab – besser per E-Mail oder SMS als per Post.	●		
Eine Kündigung kommt in Betracht, wenn der Mitarbeiter schuldhaft der Arbeit fernbleibt oder sein Fernbleiben zu betrieblichen Beeinträchtigungen führt oder seine Abwesenheit sehr lange dauert.	●		
Die Fehlzeit brauchen Sie nur bei Arbeitsunfähigkeit zu bezahlen oder wenn sie unverschuldet und von kurzer Dauer ist (höchstens eine Woche).	●		



Das Urteil: Kündigung unwirksam

Längeres oder wiederholtes unentschuldigtes Fehlen kann zwar an sich eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Allerdings war das Fehlen hier dem Mitarbeiter nicht vorzuwerfen. Denn er war wegen des Diebstahls nicht in der Lage, nach dem Urlaub pünktlich zur Arbeit zu erscheinen.

Krank und erschöpft statt entspannt und erholt: 5 Tipps, wenn Ihr Mitarbeiter unter „Leisure Sickness“ leidet

Fast 20 % der Arbeitnehmer in Deutschland fällt es schwer, sich an freien Tagen und im Urlaub zu erholen, weil sie dann regelmäßig krank werden oder sich erschöpfter als sonst fühlen. Sie leiden unter der sogenannten „Leisure Sickness“ oder Freizeitkrankheit. Das zeigt eine aktuelle Studie der IU Internationalen Hochschule. Doch wie kommt es dazu und was können Sie bzw. die Betroffenen dagegen tun? Darum geht es in diesem Beitrag.



Ein Urlaub, in dem Ihr Mitarbeiter sich nicht erholt, ist vertan – für Ihren Mitarbeiter und für Sie als Arbeitgeber.

„Leisure Sickness“ schadet Ihrem Unternehmen

Auch wenn Betroffene sich nicht krankschreiben lassen und ihren Urlaub nachträglich nehmen, sollten Sie als Arbeitgeber dieses Thema im Auge haben. Denn die fehlende Erholung beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit. Langfristig kann es dadurch zu Folgeerkrankungen kommen wie zum chronischen Erschöpfungssyndrom, zu Depressionen oder Burn-out.

Die Studie und ihre wichtigsten Ergebnisse

Für die Studie „Leisure Sickness: Erschöpft statt erholt“ befragte die IU 2.004 Arbeitnehmer in Deutschland, repräsentativ nach Alter und Geschlecht. Die Befragung wurde vom 24.1. bis zum 6.2.2025 durchgeführt und brachte diese Ergebnisse:

- 72 % der Arbeitnehmer kennen das Gefühl, an freien Tagen oder im Urlaub krank zu werden oder sich erschöpft zu fühlen.
- 19,3 % erleben „Leisure Sickness“ immer oder häufig in ihrer freien Zeit.
- Die häufigsten Symptome sind Müdigkeit, Schlafprobleme, Reizbarkeit, Kopfschmerzen sowie Erkältungssymptome.

Stress spielt eine doppelte Rolle beim Entstehen der Freizeitkrankheit

Zum einen spielt Stress im Arbeitsalltag eine Rolle: 33,7 % der Befragten sehen den Arbeitsdruck als Ursache für ihre Krankheits- oder Erschöpfungssymptome in der Freizeit. 54,4 % geben an, dass Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten ihre Erholung beeinträchtigt. Bei den unter 25-Jährigen ist der Anteil derer, die sich verpflichtet fühlen, in der Freizeit erreichbar zu sein, mit 42,6 % besonders hoch (gegenüber 33,5 % im Durchschnitt über alle).

Zum anderen habe der plötzliche Abfall von Stresshormonen wie Adrenalin und Cortisol Folgen – so die für die Studie verantwortliche Professorin für Gesundheitsmanagement an der IU, Stefanie André. Diese Hormone seien in Phasen starker Belastung in hoher

Konzentration im Körper vorhanden. Wenn der Körper dies in Phasen der Entspannung reguliere, sei man infektanfälliger und empfänglicher für Krankheitssymptome.

So wirken Sie und Ihre Mitarbeiter der „Leisure Sickness“ entgegen

1. Keine übertriebenen Erwartungen

Überlasten Sie Ihre Mitarbeiter nicht. Erwarten Sie von ihnen vor allem keine ständige Verfügbarkeit. Achten Sie darauf, dass Sie nicht immer dieselben Mitarbeiter ansprechen, wenn Zusatzaufgaben anstehen. Umgekehrt sollten aber auch Ihre Mitarbeiter ihre Grenzen kennen und diese nicht ständig überschreiten. Sie müssen also lernen, auch einmal Nein zu sagen, – und dass Sie als Arbeitgeber dieses Nein akzeptieren und dann nach einer anderen Lösung suchen.

2. Immunsystem stärken

Eine gesunde Lebensweise mit ausreichend Bewegung und gesunder Ernährung hilft dem Organismus, Stresssituationen besser zu bewältigen und Krankheitserreger abzuwehren.

3. Öfter mal abschalten

Empfehlen Sie Ihren Mitarbeitern, das Smartphone häufiger einmal abzuschalten. Denn nicht nur berufliche Erreichbarkeit ist anstrengend. Auch die ständige private Präsenz in sozialen Medien ist belastend.

4. Entspannung in den Alltag integrieren

In der Studie gaben 40,1 % der Befragten an, dass ihr Privatleben nicht ausreichend Erholung biete, um den Anforderungen im Beruf gerecht zu werden. Diese Mitarbeiter müssen lernen, nach Feierabend und an freien Tagen auch außerhalb des Urlaubs abzuschalten. Hier können Stressmanagement- und Entspannungstechniken oder auch kurze Meditationen helfen. Eventuell bieten Sie entsprechende Kurse mithilfe der Krankenkassen an.

5. Freizeit aktiv gestalten, aber in Maßen

Es ist erwiesen, dass man sich in der Freizeit über- wie unterfordern kann. Ihre Mitarbeiter sollten sich keinen Freizeitdruck machen und von einem Event zum nächsten hetzen. Aber auch reines Auf der Couch abhängen oder am Handy scrollen bringt keine echte Erholung. Maßvolle Aktivität ist gefragt: Reisen, Sport, Kochen, Spazieren gehen – was auch immer gerade guttut.



Strafverfahren im Arbeitszeugnis: In diesem Ausnahmefall dürfen Sie die Dinge beim Namen nennen

Das Arbeitszeugnis soll einerseits künftige Arbeitgeber informieren und darf andererseits den Mitarbeiter in seinem beruflichen Fortkommen nicht unnötig behindern – kurz: Es muss gleichzeitig wahr und wohlwollend sein. Was heißt das aber konkret, wenn Sie sich von Ihrem Mitarbeiter wegen eines Straftatverdachts getrennt haben? Der folgende Fall zeigt: Die Antwort hängt davon ab, um welche Straftat es geht.



Der Fall: Kinderpornografie bei einem Mitarbeiter im Jugendamt

Ein beim Jugendamt einer Stadt beschäftigter Sozialarbeiter stand im Verdacht, kinderpornografisches Material zu besitzen. Die Kriminalpolizei durchsuchte seine Wohnung sowie sein Dienstzimmer und beschlagnahmte sein Diensthandy. In der Folge erhielt der Arbeitgeber einen Polizeibericht, der empfahl, dem Mitarbeiter jeglichen Zugriff auf Kinder und Jugendliche zu verweigern.

Der Arbeitgeber kündigte dem Mitarbeiter deshalb und erwähnte dies auch im Arbeitszeugnis mit der folgenden Formulierung: „Aufgrund der gegen Herrn E. eingeleiteten Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts des Besitzes kinderpornographischer Inhalte sah ich mich gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.3.2024 zu beenden.“ Die Leistungen des Mitarbeiters wurden dabei mit „befriedigend“ bewertet, obwohl der Mitarbeiter zuvor ein Zwischenzeugnis mit guter Beurteilung erhalten hatte.

Der Mitarbeiter verlangte ein korrigiertes Zeugnis. Er meinte, ihm stünde nach wie vor eine gute Beurteilung zu. Außerdem müsse der Arbeitgeber den Hinweis auf das Ermittlungsverfahren streichen.



Das Urteil: Neue Erkenntnisse erlauben Abweichung vom Zwischenzeugnis ...

Grundsätzlich ist eine schlechtere Beurteilung im Endzeugnis als im Zwischenzeugnis nur dann zulässig, wenn sich die Leistungen des Mitarbeiters in der Zwischenzeit nachweislich verschlechtert haben. Das war hier nicht der Fall, denn die kinderpornografischen Bilder befanden sich bei Erteilung des Zwischenzeugnisses bereits auf dem Handy des Mitarbeiters.

Allerdings wäre es kaum zur guten Beurteilung gekommen, wenn der Arbeitgeber bei der Erteilung des Zwischenzeugnisses bereits von diesen Bildern gewusst hätte. Der Mitarbeiter bestritt auch nie den Besitz dieser Bilder. Das Zwischenzeugnis hatte sich daher nachträglich als falsch erwiesen und der Arbeitgeber war nicht mehr daran gebunden. Weil der Mitarbei-

ter zudem keine konkreten Argumente für eine gute Beurteilung anführte, bleibt es bei der Gesamtnote „befriedigend“.

... und der Schutz von Kindern gebietet die Erwähnung des Ermittlungsverfahrens

Ein noch nicht abgeschlossenes Ermittlungsverfahren gehört grundsätzlich nicht ins Arbeitszeugnis. Im Urteilsfall sah es jedoch anders aus, weil es hier um einen Sozialarbeiter ging, der auch auf einer neuen Stelle Kontakt zu Kindern und Jugendlichen hätte haben können. Um diese zu schützen, war der Arbeitgeber nach Auffassung des Gerichts verpflichtet, das Ermittlungsverfahren im Arbeitszeugnis zu erwähnen. Die Klage des Mitarbeiters hatte daher auch diesbezüglich keinen Erfolg und der Arbeitgeber muss das Zeugnis nicht ändern (ArbG Siegburg, 23.1.2025, 5 Ca 1465/24).

Fazit: So gehen Sie mit (vermuteten) Straftaten im Arbeitszeugnis um

- Einen Straftatverdacht oder ein laufendes Ermittlungsverfahren, z. B. wegen Diebstahls oder Unterschlagung, dürfen Sie im Arbeitszeugnis nicht erwähnen.
- Geht es jedoch um eine Straftat, bei der dem Mitarbeiter anvertraute Kinder oder Patienten gefährdet wurden, sind Sie verpflichtet, dies zu erwähnen.
- Eine erwiesene Straftat dürfen Sie im Arbeitszeugnis erwähnen, sofern sie im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht.



Meine Empfehlung!

Formulieren Sie bei „normalen“ Straftaten zurückhaltend

Wenn ein Mitarbeiter Sie etwa erwiesenermaßen bestohlen hat, dürfen Sie ihm im Zeugnis keine Ehrlichkeit bestätigen. Aber Sie sollten auch nicht unverblümt schreiben, was er getan hat. Denn irgendwann wird die Straftat im Bundeszentralregister gelöscht und dann dürfte sie auch nicht mehr im Arbeitszeugnis erscheinen. Beschränken Sie sich daher auf Andeutungen, z. B. indem Sie auf das Beendigungsdatum hinweisen („endet kurzfristig am ...“) oder indem Sie Formulierungen nutzen wie „war gegenüber Kollegen ehrlich“ oder „haben die Kassenführung am ... einem anderen Mitarbeiter übertragen“.

Alkohol, Fehlzeiten, Schulden: So sprechen Sie Negatives im Arbeitszeugnis rechtssicher und effektiv an

Der Spagat zwischen Wahrheit und Wohlwollen im Arbeitszeugnis fällt Ihnen womöglich schwer, wenn ein Mitarbeiter negativ aufgefallen ist. Diese Herausforderung sollte Sie aber nicht allzu sehr belasten. Denn etliche Minuspunkte gehören einfach nicht ins Arbeitszeugnis, sodass Sie diese – im beiderseitigen Interesse – am besten weglassen. Denn ein Rechtsstreit über das Arbeitszeugnis eines Ex-Mitarbeiters bringt Ihnen als Arbeitgeber nichts.

Missionarischer Eifer ist nicht gefragt

Auch wenn Sie sich über einen Mitarbeiter sehr geärgert haben, sollten Sie das Arbeitszeugnis nicht zur Abrechnung mit ihm nutzen. Betrachten Sie es vielmehr als Pflicht, die Sie mit vertretbarem Aufwand erfüllen wollen. Wie Sie dabei (vermutete) Straftaten berücksichtigen, erfahren Sie auf **Seite 6**. Im Übrigen gehen Sie dazu folgendermaßen vor.

Beurteilen Sie großzügig

In der Regel sollten Sie im Arbeitszeugnis gute oder sehr gute Noten vergeben. Im schlimmsten Fall geben Sie ein „Befriedigend“. Damit sind Sie zum einen auf der sicheren Seite. Denn für eine bessere Beurteilung müsste Ihr Mitarbeiter vor Gericht bessere Leistungen beweisen. Zum anderen versteht jeder künftige Arbeitgeber, dass „befriedigend“ nicht „gut“ ist.

Sie brauchen auch keine Schadensersatzforderungen künftiger Arbeitgeber wegen einer zu guten Beurteilung zu fürchten. Von den Leistungen und der Arbeitsweise eines Mitarbeiters muss sich jeder neue Arbeitgeber selbst ein Bild machen (LAG Nürnberg, 16.6.2009, 7 Sa 641/08).

Lassen Sie alles Private weg

Verzichten Sie also auf Angaben über die Religion oder den Alkoholkonsum Ihres Mitarbeiters. Ins Arbeitszeugnis gehören auch keine Ausführungen über seinen Gesundheitszustand, eine eventuelle Schwerbehinderung, seine Vermögensverhältnisse, Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit oder eventuelle Nebentätigkeiten.

Erwähnen Sie Fehlzeiten nur, wenn sie für das Arbeitsverhältnis prägend sind

Normalerweise gehören Informationen über Fehlzeiten (z. B. durch Krankheit oder Elternzeit) nicht ins Arbeitszeugnis. Wenn diese Fehlzeiten jedoch einen beträchtlichen Teil des Arbeitsverhältnisses ausmachen, dürfen Sie sie erwähnen. Das gilt insbesondere, wenn im jeweiligen Berufsbild Berufserfahrung oder aktuelles Fachwissen eine große Rolle spielen.

Beispiele: Eine Bilanzbuchhalterin erkrankte nach gut zwei Jahren Betriebszugehörigkeit und war dann fast

fünf Jahre bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig. Hier durfte der Arbeitgeber ins Zeugnis schreiben: „Frau ... war vom ... bis zu ihrem Ausscheiden arbeitsunfähig erkrankt“ (LAG Hessen, 2.2.2015, 16 Sa 1387/14). Entsprechend hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Kochs entschieden, dessen Arbeitsverhältnis 50 Monate dauerte, wovon er sich 33 Monate in Elternzeit befand (BAG, 10.5.2005, 9 AZR 261/04).

Wenn Sie schlechte Leistungen deutlich machen, formulieren Sie wohlwollend

Dazu eignen sich vor allem die folgenden drei Techniken:

1. Leerstellentechnik („beredtes Schweigen“): Lassen Sie Aspekte, in denen Sie mit dem Mitarbeiter unzufrieden waren, einfach weg. So können Sie bei einem Kassierer, der Sie bestohlen hat, den zu erwartenden Hinweis auf seine Ehrlichkeit weglassen. Oder Sie bescheinigen Gewissenhaftigkeit und Sorgfalt, ohne positive Arbeitsergebnisse zu erwähnen. Dieser Mitarbeiter hat sich verzettelt und kam nie zum Ziel.

2. Reihenfolgetechnik: Indem Sie sich beispielsweise in der Tätigkeitsbeschreibung zuerst mit weniger wichtigen Details beschäftigen und dann erst mit den wichtigen Punkten, machen Sie deutlich, dass Sie in letzteren nicht zufrieden waren.

3. Einschränkungstechnik: Beschränken Sie positive Aussagen etwa auf bestimmte Aufgaben, Projekte oder Zeiträume, zeigte sich der Mitarbeiter abseits davon offenbar nicht so positiv.

Vorsicht bei der Schlussformel

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis muss über die Tätigkeitsbeschreibung hinaus lediglich Angaben über die Leistung und das Verhalten des Mitarbeiters enthalten. Warum und wie das Arbeitsverhältnis geendet hat, dürfen Sie daher nur erwähnen, wenn der Mitarbeiter damit einverstanden ist.

Darüber hinaus können Sie das Zeugnis durch positive Schlussätze aufwerten, in denen Sie dem Mitarbeiter danken, seinen Weggang bedauern und ihm alles Gute für die Zukunft wünschen. Zu einer solchen positiven Schlussformel kann Sie niemand zwingen (BAG, 25.1.2022, 9 AZR 146/21). Sie ist aber sinnvoll, wenn die Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter gut oder normal verlaufen ist.

Mehr für die Minis: Warum Sie schon vor dem nächsten Jahreswechsel die richtigen Weichen stellen sollten

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1.1.2026 wieder an. Als Folge wird auch die Minijobgrenze, die an den Mindestlohn gekoppelt ist, wieder angehoben. Die Änderungen, die mit der neuen Entgeltgrenze einhergehen, sollten Sie rechtzeitig prüfen und berücksichtigen. Lesen Sie hier, was dabei wichtig ist.

Für Minijobber gelten im Hinblick auf Versicherungspflicht und Lohnsteuer eine ganze Reihe von Besonderheiten. Deshalb ist es so wichtig, dass Sie diese Mitarbeiter auf Anhieb identifizieren und richtig abrechnen. Die beiden existierenden Varianten der Minijobs unterscheiden Sie folgendermaßen:

1. Ein 556-€-Minijob ist grundsätzlich auf Dauer angelegt, und das bei einem Entgelt in Höhe von derzeit maximal 556 € monatlich. Diese Grenze wird ab 1.1.2026 auf 603 € angehoben. Für das Jahr 2027 ist eine weitere Anpassung auf 633 € geplant. Die wöchentliche Arbeitszeit oder die Anzahl der Arbeitseinsätze sind grundsätzlich keine Kriterien für das Vorliegen einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung.
2. Eine kurzfristige Beschäftigung sieht dagegen als Grundvoraussetzung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Die Maximalgrenze hierfür beträgt 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr. Für diese Mitarbeiter gilt keine Entgeltgrenze.

Mit diesen Beschäftigten sollten Sie sprechen

Durch Anhebung der Entgeltgrenze von 556 € auf 603 € zum 1.1.2026 werden einige Mitarbeiter, die bisher Midi-Jobber im Übergangsbereich waren, automatisch zum Minijobber. Das betrifft alle Beschäftigten, die aktuell ein Entgelt zwischen 556,01 € und 603 € verdienen. Soll der Midi-Jobber-Status dieser Mitarbeiter auch nach dem Jahreswechsel erhalten bleiben, müssen Sie eine Entgelterhöhung vornehmen oder die Arbeitszeit erhöhen. Weisen Sie Mitarbeiter, die von der Statusänderung betroffen sind, rechtzeitig darauf hin.

So orientiert sich die Grenze am Mindestlohn

Seit 2022 wird die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Minijobber über eine Formel definiert, die es erlaubt, die Minijobgrenze flexibel an den jeweils geltenden Mindestlohn anzupassen:

Die dynamische Grenze für Minijobber wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 multipliziert, durch 3 geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Steigt der Mindestlohn ab Januar 2026 auf 13,90 €, ergibt sich folgende Berechnung: $(13,90 \text{ €} \times 130) : 3 = 602,33 \text{ €}$ aufgerundet 603 €.

Kontrollieren Sie, ob Sie die Grenze einhalten

Bei jeder neuen geringfügig entlohnnten Teilzeitkraft rechnen Sie nach, ob Sie es mit einem Minijob zu tun haben. Das bedeutet ab 1.1.2026: Der Mitarbeiter darf maximal 603 € monatlich verdienen. Die Prüfung, ob ein geringfügig entlohnter Minijobber die jeweils aktuelle Entgeltgrenze einhält, nehmen Sie nicht nur bei jeder Ein-

stellung geringfügig entlohnter Teilzeitkräfte vor, sondern auch, wenn sich bei einem Mitarbeiter im Niedriglohnbereich das Entgelt ändert.

Das regelmäßige Entgelt ist entscheidend

Gehen Sie bei Ihrer Prüfung vom regelmäßigen Arbeitsentgelt aus. Dieses resultiert aus den laufenden Einnahmen und sämtlichen Einmalzahlungen, die zum regelmäßigen Entgelt zählen. Zum laufenden Entgelt zählen auch die Einnahmen, auf die der Minijobber beispielsweise nach Tarifvertrag einen Anspruch hat, selbst wenn er tatsächlich ein geringeres Entgelt erhält (sogenannter Phantomlohn). Bei den Einmalzahlungen berücksichtigen Sie dagegen nur diejenigen, die ein Mitarbeiter tatsächlich erhält und mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal im Jahr erwarten darf.

So rechnen Sie nach

Wenn Sie überprüfen wollen, ob das Entgelt einer Teilzeitkraft noch innerhalb der Entgeltgrenze liegt, addieren Sie alle mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden Entgelte im Rahmen einer Vorausschau für den Beurteilungszeitraum (maximal 12 Monate). Anschließend teilen Sie das Entgelt durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate (maximal 12 Monate). Das so ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf die jeweils geltende Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten.

Berechnungsbeispiel: Sie wollen zum 1.1.2026 einen geringfügig entlohnnten Minijobber einstellen. Er wird in der Probezeit bis einschließlich 31.5.2026 monatlich 500 € und ab 1.6.2026 dann 550 € im Monat verdienen. Im Juni 2026 soll er nach der Probezeit eine Begrüßungsprämie von 300 € bekommen. Im November 2026 soll er außerdem – wie alle anderen Beschäftigten des Unternehmens – ein Weihnachtsgeld in Höhe von 500 € erhalten. Ob die Beschäftigung innerhalb der Minijobgrenze bleiben wird, berechnen Sie folgendermaßen:

Entgelt von Januar bis einschließlich Mai 2026: 2.500 €

Entgelt von Juni bis einschließlich Dezember 2026: 3.850 €

Weihnachtsgeld im November: 500 €

Gesamtentgelt für 2026: 6.850 € geteilt durch 12 = 570,83 €.

Ergebnis: Der Mitarbeiter bleibt das gesamte Jahr 2026 ein Minijobber auf 603-€-Basis, da die Entgeltgrenze auch durch das Weihnachtsgeld nicht überschritten wird. Die Begrüßungsprämie wird bei der Berechnung des monatlichen Entgelts nicht berücksichtigt.

– bs

„Müssen wir Urlaub erneut gewähren, weil ein Kind des Mitarbeiters erkrankt ist?“

FRAGE



Eine Mitarbeiterin hat uns nach der Rückkehr aus ihrem zweiwöchigen Urlaub eine Bescheinigung ihres Kinderarztes vorgelegt, wonach ihre fünfjährige Tochter während des Urlaubs für eine Woche erkrankt war. Die Mitarbeiterin ist alleinerziehend. Normalerweise leisten wir in solchen Fällen im gesetzlichen Rahmen Entgeltfortzahlung, weil wir die Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht ausgeschlossen haben. Heißt das nun, dass wir der Mitarbeiterin die eine Woche Urlaub erneut gewähren müssen?

ANTWORT



Nein, der Urlaub gilt als genommen

Die Pflicht, einmal gewährten Urlaub erneut zu erteilen, besteht ausdrücklich nur für die Tage, an denen ein Mitarbeiter selbst während des Urlaubs erkrankt und dies durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachweist (§ 9 Bundesurlaubsgesetz

(BUrlG)). Andere in der Privatsphäre des Mitarbeiters liegende unvorhersehbare Ereignisse, die den Mitarbeiter daran hindern, seinen Urlaub wie geplant zu verbringen, gehen nicht zu Ihren Lasten als Arbeitgeber.

So hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Mitarbeiters entschieden, der seinen Urlaub zum großen Teil in Coronaquarantäne verbringen musste, ohne selbst krank zu sein (BAG, 28.5.2024, 9 AZR 76/22).

So hat aber auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg im Fall einer Mitarbeiterin entschieden, die wegen der Erkrankung ihres Kindes erneut Urlaub nehmen wollte (LAG Berlin-Brandenburg, 10.11.2010, 11 Sa 1475/10): Die Pflicht zur Freistellung von der Arbeit wegen Erkrankung eines Kindes in § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V sei wiederholt geändert worden, ohne den Text des § 9 BUrlG zu verändern. Eine Ausweitung der Pflicht zur Nachgewährung von Urlaub auf den Fall der Erkrankung eines Kindes sei vom Gesetzgeber offenbar nicht gewollt.

Das bedeutet für Sie: Sie dürfen die zwei Wochen Urlaub als genommen verbuchen und sollten Ihre Mitarbeiterin über die Rechtsprechung informieren.

„Mitarbeiter kündigt telefonisch und ist dann krank – was tun?“

FRAGE



Eine Mitarbeiterin, die erst seit zwei Monaten bei uns beschäftigt ist, hat telefonisch gekündigt. Sie wolle sich nicht weiter einarbeiten lassen und käme auch nicht mehr zur Arbeit. Wir haben sie daraufhin gebeten, schriftlich zu kündigen. Ihre Papiere und die Gehaltsabrechnung würden wir ihr dann zuschicken. Statt der Kündigung kam aber eine Krankschreibung. Können wir das Arbeitsverhältnis rückwirkend beenden, indem wir die telefonische Kündigung schriftlich bestätigen? Müssen wir noch Entgeltfortzahlung leisten?

noch keine sechs Monate bei Ihnen beschäftigt ist, können Sie ihr jetzt ohne besonderen Grund fristgemäß kündigen. Dies sollten Sie so schnell wie möglich tun.

Die Entgeltfortzahlung sollten Sie vorerst verweigern

Wenn ein Mitarbeiter sich nach der Kündigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses krankschreiben lässt, gilt der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach der neueren Rechtsprechung als erschüttert (BAG, 13.12.2023, 5 AZR 137/23). Sie können die Entgeltfortzahlung also einbehalten, bis die Mitarbeiterin ggf. vor Gericht beweist, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig war.

ANTWORT



Kündigen Sie am besten sofort!

Die Idee mit der rückwirkenden Kündigungsbestätigung funktioniert leider nicht, weil Kündigungen immer schriftlich erfolgen müssen, d. h. auf Papier mit Originalunterschrift. Die telefonische Kündigung ist und bleibt unwirksam. Weil die Mitarbeiterin aber

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Gesundheitlich nicht mehr geeignet: Bieten Sie eine neue Stelle unbedingt per Änderungskündigung an!

In diese Falle tappen viele Arbeitgeber, wenn ihr Mitarbeiter gesundheitlich nicht mehr in der Lage ist, seine vertragliche Arbeit zu verrichten: Sie suchen nach einer alternativen Beschäftigungsmöglichkeit, bieten diese dem Mitarbeiter beispielsweise im BEM-Gespräch an und kündigen, wenn der Mitarbeiter das Angebot ablehnt. Die Kündigung scheitert dann regelmäßig vor Gericht. So auch im folgenden Fall, den das Arbeitsgericht (ArbG) Nordhausen am 22.5.2025 unter dem Aktenzeichen 3 Ca 7/25 entschieden hat. Erfahren Sie hier, wie Sie in vergleichbaren Fällen rechtssicher vorgehen.



Der Fall: Grubenuntauglich im Bergbau

Ein langjährig bei einem Bergbauunternehmen beschäftigter Großgerätefahrer war laut Bescheinigung des zuständigen Facharztes für Arbeitsmedizin zeitlich unbefristet grubenuntauglich. Während eines Personalgesprächs am 10.12.2024 erklärte der Arbeitgeber dem Mitarbeiter, dass er keine Einsatzmöglichkeit für ihn als Großgeräteführer über Tage habe. Stattdessen bot er ihm eine leidensgerechte Beschäftigung als Hausmeister an.

Am 12.12.2024 bat der Mitarbeiter um eine schriftliche Stellenbeschreibung, die er am 13.12.2024 erhielt. Demnach war die Hausmeistertätigkeit bei unveränderter Lohngruppe ausschließlich über Tage zu verrichten. Lediglich die Unter-Tage-Zulage und zwei Tage Sonderurlaub fielen weg. Am 16.12.2024 lehnte der Mitarbeiter das Angebot ab – entsprechend der Fristsetzung des Arbeitgebers. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber dem Mitarbeiter fristgemäß zum 31.7.2025, wogegen der Mitarbeiter klagte.

3. Eine Änderungskündigung ist in einem vergleichbaren Fall nur dann entbehrlich, wenn Ihr Mitarbeiter nachweisbar deutlich gemacht hat, dass eine Annahme Ihres Änderungsangebots für ihn endgültig und unter keinen Umständen in Betracht kommt. Das war hier nicht der Fall. Damit war nicht ausgeschlossen, dass der Mitarbeiter die neue Stelle nach Erhalt der Änderungskündigung doch akzeptiert hätte.

Im Ergebnis war die Kündigung unwirksam und das Arbeitsverhältnis besteht zu unveränderten Bedingungen fort.



Meine Empfehlung!

Nehmen Sie im Zweifel eine Änderungskündigung vor,

wenn Sie einen Mitarbeiter nur noch an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigen können, der von seinem Arbeitsvertrag nicht gedeckt ist. Das gilt auch, wenn der Mitarbeiter diesen anderen Arbeitsplatz bereits abgelehnt hat.

So formulieren Sie die Änderungskündigung

„Hiermit kündigen wir Ihr Arbeitsverhältnis fristgemäß zum ... Gleichzeitig bieten wir Ihnen an, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist zu folgenden geänderten Bedingungen fortzusetzen: ... Teilen Sie uns bitte innerhalb von drei Wochen ab Zugang dieses Schreibens in Textform (z. B. per E-Mail) mit, ob Sie dieses Angebot annehmen.“



Das Urteil: Änderungskündigung ist Pflicht

Der Mitarbeiter hatte mit seiner Klage Erfolg. Weil es unstrittig eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für ihn als Hausmeister gab, hätte der Arbeitgeber ihm dieses Stellenangebot per Änderungskündigung unterbreiten müssen – also in einer Beendigungskündigung, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis als Hausmeister fortzusetzen.

Die Änderungskündigung war trotz der Ablehnung des Mitarbeiters vom 16.12.2024 aus den folgenden Gründen erforderlich:

1. Der Arbeitgeber hatte dem Mitarbeiter nur eine Überlegungsfrist von maximal sechs Tagen eingeräumt, während Betroffene bei einer Änderungskündigung in der Regel die 3-Wochen-Frist gemäß § 2 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zur Verfügung haben.
2. Der Arbeitgeber hatte dem Mitarbeiter nur die Möglichkeit der Zustimmung oder Ablehnung gelassen. Auf eine Änderungskündigung können Ihre Mitarbeiter außerdem reagieren, indem sie das Änderungsangebot unter Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung annehmen und diese gerichtlich prüfen lassen.

5 Tipps für Ihre wirksame Änderungskündigung

1. Erklären Sie die Änderungskündigung schriftlich, also auf Papier mit Originalunterschrift.
2. Hören Sie den Betriebsrat vorher an.
3. Halten Sie die Kündigungsfrist für die Beendigung und für die Änderung des Arbeitsverhältnisses ein.
4. Ändern Sie den Arbeitsvertrag nur, soweit dies für die neue Stelle erforderlich ist.
5. Erläutern Sie die neuen Aufgaben so konkret, dass Ihr Mitarbeiter erkennen kann, was er wo tun soll.

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:

„Mit ihm/ihr arbeite ich nicht“

Kündigen Sie nicht vorschnell,
weil die Kollegen Sie unter Druck setzen

Elternzeit

Ruhendes Arbeitsverhältnis wird bei der betrieblichen Altersversorgung nicht berücksichtigt



PERSONAL-Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat



Nutzen Sie ab jetzt den kostenlosen Service von:



Mit dem Live-Webinar „Arbeitsverträge: 12 Klauseln, die jeden Arbeitgeber retten“ bringen wir Sie auf den aktuellen Rechtsstand!

- **Nur 1 Termin: Do., 04.09.2025, 14:00 Uhr:** Diese Online-Veranstaltung wird nur einmalig LIVE übertragen. Es gibt keine Wiederholung.
- **Die Teilnahme ist für Sie GRATIS:** Eine vergleichbares Online-Seminar kostet üblicherweise über 100,- Euro. Sie als Kunde erhalten alle wertvollen Informationen kostenlos.
- **Stellen Sie Ihre Fragen via Live-Chat:** Nehmen Sie bequem am Computer, Tablet oder Smartphone teil und stellen Sie Ihre Fragen an unseren Experten.



Einige Unternehmer und Personaler haben sich schon angemeldet und werden LIVE dabei sein, wenn Günter Stein seine Praxiserfahrungen an unsere Leser preisgibt.

Wir haben Ihnen einen Platz reserviert. Melden Sie sich jetzt an und sichern Sie sich Ihren Platz im Live-Webinar.

Nutzen Sie für Ihre Anmeldung für das Live-Webinar den nebenstehenden QR-Code:



<https://lp.personalwissen.de/webinar/personal-update/>

Wir freuen uns auf Sie!