



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL

TOP-THEMA

ABMAHNUNG

Die Trennung von einem schwierigen Mitarbeiter wird Ihnen in der Regel nur gelingen, wenn Sie ihn vorher wirksam abgemahnt haben. So gehen Sie dabei rechtssicher vor.

Seiten 6-7

DATENSCHUTZ

Digitale Nachrichten sind schnell verschickt – und erreichen manchmal den falschen Empfänger. Wenn Sie dabei personenbezogene Daten offenbaren, droht eine Entschädigung.

Seite 4

VERGÜTUNG

Handeln Sie die Gehälter Ihrer Mitarbeiter individuell aus? Dann ist es jetzt höchste Zeit, Ihr Gehaltssystem auf den Prüfstand zu stellen. Sonst wirds teuer.

Seite 5

LANGZEITKONTO

Müssen Sie das Guthaben aus einem Langzeitkonto auszahlen, wenn Ihr Mitarbeiter während der Freistellung arbeitsunfähig ist? Ein neues Urteil bringt Klarheit.

Seite 10



Wie viel Offenheit tut dem Betriebsklima gut?

Liebe Leserin, lieber Leser,

soweit Sie Ihre Mitarbeiter nach einem Tarifvertrag bezahlen, können Sie sich derzeit relativ entspannt zurücklehnen. Außerhalb von Tarifverträgen wird es demnächst aber richtig spannend. Denn spätestens ab Juni nächsten Jahres gilt die Entgelttransparenzrichtlinie der EU unmittelbar auch in Deutschland (**siehe Seite 5**).

Wenn Ihre Mitarbeiter dann erfahren, wie viel oder wenig sie im Vergleich zu Kollegen verdienen, drohen nicht nur Gehaltsnachzahlungen. Sie sollten sich auch auf den Ärger von Mitarbeitern einstellen, die sich benachteiligt fühlen. Ein Gehaltsextra hier oder da ist dabei keine Lösung. Denn das Gleichbehandlungsgebot gilt für jeden einzelnen Vergütungsbestandteil.

Überlegen Sie sich deshalb gut, wie Ihr Gehaltssystem in Zukunft aussehen soll und wie Sie dieses Ihren Mitarbeitern vermitteln. Die Entgelttransparenzrichtlinie bedeutet eine nicht zu unterschätzende Herausforderung – organisatorisch und kommunikativ.

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

BETRIEBSRAT

3

Was darf Ihr Betriebsrat und was dürfen Sie? Die aktuelle Urteilsübersicht für eine effektive Zusammenarbeit

DATENSCHUTZ

4

„Ihre Gehaltsvorstellung ist leider zu hoch“: Das sind die Folgen, wenn Ihre Nachricht den Falschen erreicht

VERGÜTUNG

5

Es ist fünf vor zwölf: Beginnen Sie jetzt mit der Anpassung Ihres Gehaltssystems an das neue EU-Recht

TOP-THEMA

6–7

Von der Abmahnung zur Kündigung: So bereiten Sie die Trennung von schwierigen Mitarbeitern vor

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8

Lohnnachweis zur Unfallversicherung: Denken Sie an den Stammdatenabruf

LESERFRAGEN

9

Müssen wir das Betanken des Dienstwagens bezahlen, obwohl unser Ex-Mitarbeiter monatelang freigestellt war?

Was bedeutet der Rentenbezug unseres Mitarbeiters für das Arbeitsverhältnis?

LANGZEITKONTEN

10

Eine Auszeit oder früher in Rente mit dem Langzeitkonto: Wer während der Freistellung krank ist, hat Pech

IMPRESSUM Personal aktuell: Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung ISSN 1618–0356, PVSt: G 55137 VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autorin:** Britta Schwalm (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Isabell Reppel, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in Personal aktuell wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © AdobeStock_ lassedesignen; S. 4: AdobeStock_WrightStudio; S. 10: AdobeStock_Ralf Geithe

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

Was darf Ihr Betriebsrat und was dürfen Sie? Die aktuelle Urteilsübersicht für eine effektive Zusammenarbeit



Fall 1: Gekürztes Weihnachtsgeld für Teilnehmer am Streik

Ein Arbeitgeber hatte sich mit seinem Betriebsrat auf eine Betriebsvereinbarung geeinigt, wonach das Weihnachtsgeld als übertarifliche Sonderzahlung pro Fehltag eines Mitarbeiters um 1/60 gekürzt wurde. Nachdem es im Betrieb zu Streiks gekommen war, kürzte der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld der Teilnehmer um 1/60 für jeden Streiktag. Einige der betroffenen Mitarbeiter sahen hierin eine unzulässige Maßregelung und klagten.

gungsstellenspruch (Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, 8.7.2025, 2 TaBV 16/24).



Fall 3: Anhörung zur Kündigung

In diesem Fall hatte ein Arbeitnehmer kurz vor Ende der Probezeit die Kündigung erhalten und hiergegen geklagt. Er meinte, die Kündigung sei unwirksam, weil der Betriebsrat hierzu nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. Denn die Anhörung habe die Personalleiterin durchgeführt, die weder zur Kündigung berechtigt noch zur Betriebsratsanhörung bevollmächtigt gewesen sei.



Das Urteil: Betriebsvereinbarung gilt

Weil die Kürzungsregelung sämtliche Fehlzeiten betraf und nicht nur Streiks, war sie keine Maßregelung, sondern wirksam. Die Kürzung des Weihnachtsgelds für Streikende war daher rechtmäßig (Arbeitsgericht (ArbG) Offenbach, 28.8.2025, 10 Ca 57/25).



Das Urteil: Keine Vollmacht erforderlich

Das Gericht ging davon aus, dass eine ausdrückliche Vollmacht zumindest dann nicht erforderlich sei, wenn die Anhörung durch eine Person erfolge, die – wie die Personalleiterin – aufgrund ihrer Stellung hierzu üblicherweise berechtigt sei. Denn § 102 BetrVG, der die Betriebsratsanhörung vor Kündigungen regelt, enthalte keine Formvorschriften. Außerdem könne sich der Betriebsrat bei Zweifeln an der Anhörungsberechtigung an den Arbeitgeber wenden, um diese zu klären. Die Kündigung war daher wirksam (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, 2.4.2025, 5 SLa 536/24).

ACHTUNG



Falls Sie eine ähnliche Betriebsvereinbarung schließen wollen, beachten Sie, dass die Kürzung pro Fehltag höchstens ¼ des Entgelts betragend darf, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt (§ 4a Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)).



Fall 2: Arbeitgeber beauftragt Kanzlei als Meldestelle für Hinweisgeber

Ein Arbeitgeber hatte seine Mitarbeiter per Aushang darüber informiert, dass und wie sie Rechtsverstöße im Unternehmen an eine von ihm beauftragte Steuer- und Anwaltskanzlei melden könnten. Diese fungiere als interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Der Betriebsrat sah hierdurch sein Mitbestimmungsrecht verletzt und klagte.



Meine Empfehlung!

Informieren Sie Ihren Betriebsrat dennoch über die zur Anhörung Berechtigten, denn in dem Verfahren ist unter dem Aktenzeichen 2 AZR 110/25 die Revision anhängig. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) kann hier entscheiden, ob der Betriebsrat ohne weitere Anhaltspunkte von einer Anhörungsberechtigung ausgehen muss.



Fall 4 und 5: E-Mail-Adresse und Ersatzmitglied

Hier haben die Gerichte wie folgt entschieden:

- Einzelne Betriebsratsmitglieder können von Ihnen eine personalisierte E-Mail-Adresse verlangen, die auch die Kommunikation nach außen ermöglicht. Das gilt sogar, wenn der Betriebsrat als Gremium über eine solche Adresse verfügt (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, 25.4.2025, 17 TaBV 63/24).
- Ein Betriebsratsbeschluss kann ausnahmsweise auch dann wirksam sein, wenn der Betriebsratsvorsitzende entgegen § 29 Abs. 2 BetrVG kein Ersatzmitglied für ein verhindertes Betriebsratsmitglied eingeladen hat. Das gilt jedenfalls dann, wenn dem Betriebsratsvorsitzenden die Verhinderung erst im Lauf des Tages bekannt wird, an dem die Betriebsratssitzung stattfinden soll (Bundesarbeitsgericht (BAG), 20.5.2025, 1 AZR 35/24).



Das Urteil: Betriebsrat bestimmt mit

Als Arbeitgeber mit mindestens 50 Beschäftigten sind Sie zwar gesetzlich verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten. Deren Ausgestaltung betrifft jedoch die betriebliche Ordnung und unterliegt daher der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Sie können die Mitbestimmung auch nicht vermeiden, indem Sie die interne Meldestelle an eine Anwaltskanzlei auslagern. Das Gericht untersagte dem Arbeitgeber deshalb den Betrieb der vorgesehenen Meldestelle ohne die Zustimmung des Betriebsrats oder einen diese ersetzenden Ein-



„Ihre Gehaltsvorstellung ist leider zu hoch“: Das sind die Folgen, wenn Ihre Nachricht den Falschen erreicht

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. Über die rechtlichen Konsequenzen eines solchen Datenschutzverstoßes hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 4.9.2025 (C-655/23) entschieden.



Datenschutzverstöße sind ärgerlich – und sie werden zunehmend zum Spielfeld für Querulanten.



Der Fall: Bewerberkommunikation über XING

Ein Arbeitnehmer hatte sich über das Karrierenetzwerk XING bei einer Privatbank beworben und einen nach Ansicht des potenziellen Arbeitgebers überhöhten Gehaltswunsch geäußert. Dies wollte eine Mitarbeiterin der Bank dem Bewerber über XING mitteilen. Tatsächlich schickte sie die Nachricht aber nicht an ihn, sondern einen früheren Kollegen des Bewerbers. Dieser leitete die Nachricht an den eigentlichen Bewerber weiter und erkundigte sich, ob er auf Stellensuche sei. Trotzdem kam es noch zu einem Vorstellungsgespräch des Bewerbers bei der Bank.

Erst nachdem die Bank ihm abgesagt hatte, äußerte der Bewerber seine Verärgerung über die falsch versandte Nachricht. Schließlich versuchte er, vor Gericht einen Unterlassungsanspruch gegen die Bank durchzusetzen. Außerdem verlangte er eine Entschädigung wegen des durch den Datenschutzverstoß entstandenen immateriellen Schadens: Er empfinde das Unterliegen in der Gehaltsverhandlung als Schmach, die er Dritten nicht offenbaren wolle. Darüber hinaus sei die Finanzbranche besonders sensibel. Es sei zu befürchten, dass der ehemalige Kollege die irrtümlich erhaltenen Informationen weitergegeben habe und er selbst in der Konkurrenz um künftige Stellen im Nachteil sei.

Das Verfahren ging bis zum Bundesgerichtshof (BGH), der dem EuGH im Wesentlichen folgende Fragen vorlegte:

- Lässt sich aus EU-Recht ein Unterlassungsanspruch für künftige gleichartige Datenschutzverstöße herleiten?
- Sind negative Gefühle wie Ärger oder Sorge schon als immaterieller Schaden zu werten, obwohl sie Teil des allgemeinen Lebensrisikos sind?
- Sinkt die Entschädigung für einen immateriellen Schaden bei geringem Verschulden oder einem zusätzlichen Unterlassungsanspruch?



Das Urteil: Ein Unterlassungsanspruch ist nur nach nationalem Recht möglich, ...

Der EuGH stellte in seinem Urteil fest, dass die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nur einen Anspruch auf Löschung personenbezogener Daten kennt und Betroffene so vor künftigen Datenschutzverstößen geschützt werden. Wenn der Betroffene – wie im Urteilsfall – jedoch keine Löschung beantragt, lässt sich aus der DSGVO auch kein Unterlassungsanspruch herleiten. Die Mitgliedstaaten seien jedoch nicht gehindert, in ihren nationalen Rechtsordnungen einen Unterlassungsanspruch vorzusehen.

Aller Voraussicht nach wird der BGH nun einen solchen Unterlassungsanspruch bejahen.

... negative Gefühle sind als immaterieller Schaden zu werten ...

Die Vorlagefragen des BGH legen nahe, dass ihm negative Gefühle nicht reichen, um einen immateriellen Schaden anzuerkennen. Der EuGH sieht dies jedoch anders und bleibt damit seiner Linie treu: Auch negative Gefühle wie Sorge und Ärger, die durch die unbefugte Übermittlung personenbezogener Daten an einen Dritten hervorgehoben werden, gelten als immaterieller Schaden, sofern der Betroffene diese Gefühle gut begründet.

Da sich negative Gefühle kaum widerlegen lassen, ist nun vermehrt mit Entschädigungsforderungen zu rechnen, wenn Sie irrtümlich personenbezogene Daten an den falschen Adressaten geschickt haben. Immerhin setzen die deutschen Gerichte hier eher geringe Beträge in der Größenordnung von 500 bis 1.000 € fest.

... und die Entschädigung richtet sich allein nach dem entstandenen Schaden

Die Entschädigung sinkt also nicht wegen eines geringen Verschuldensgrads oder eines zusätzlichen Unterlassungsanspruchs.



Meine Empfehlung!

Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter für den Datenschutz

Nur so können Sie weitgehend ausschließen, dass personenbezogene Daten zu nicht befugten Dritten gelangen. Falls es doch zu einem Datenschutzverstoß kommt, melden Sie diesen umgehend der Datenschutzbehörde. Denn der Grad Ihres Verschuldens und Ihre Zusammenarbeit mit der Behörde spielen bei der Bemessung eines eventuellen Bußgelds durchaus eine Rolle.

Es ist fünf vor zwölf: Beginnen Sie jetzt mit der Anpassung Ihres Gehaltssystems an das neue EU-Recht

Eine aktuelle Studie des Beratungsunternehmens Willis Towers Watson (WTW) zeigt: Bisher haben nur wenige Unternehmen in Deutschland damit begonnen, ihr Gehaltssystem an die Entgelttransparenzrichtlinie (EntgTranspRL) der EU anzupassen. Dabei gilt diese spätestens ab dem 7.6.2026 unmittelbar und zwingend für Sie und Ihre Mitarbeiter. Eine frühere 1:1-Umsetzung in deutsches Recht ist geplant. Freie Gehaltsverhandlungen sind damit zunehmend riskant, weil Gehaltsanpassungen nach oben drohen. Erfahren Sie hier, wie der Stand der Dinge ist und was nun zu tun ist.

Diese Neuerungen kommen spätestens ab dem 7.6.2026 auf Sie zu

Sie brauchen ein Vergütungssystem (Art. 4 Abs. 1 EntgTranspRL): Dieses muss gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten. Gehaltsunterschiede müssen auf geschlechtsneutralen Kriterien wie Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen beruhen. Mitarbeiter, die beim Gehalt benachteiligt werden, können unter anderem eine vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte von Ihnen verlangen (Art. 16 EntgTranspRL).

Sie müssen das System offenlegen (Art. 5, 6 EntgTranspRL): Dazu gehört, dass Sie Ihren Mitarbeitern in leicht zugänglicher Weise Informationen darüber zur Verfügung stellen, nach welchen Kriterien Sie Gehälter festlegen und erhöhen. Der deutsche Gesetzgeber kann nur Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern von dieser Pflicht ausnehmen. Ihre Bewerber müssen Sie künftig vorab über das Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne informieren, um ihnen eine fundierte Gehaltsverhandlung zu ermöglichen.

Mehr Auskunftsrechte für Ihre Mitarbeiter (Art. 7 EntgTranspRL): Ihre Mitarbeiter können künftig jederzeit unabhängig von der Größe Ihres Unternehmens Auskunft über das nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Durchschnittsentgelt vergleichbarer Mitarbeiter verlangen. Sie als Arbeitgeber müssen Ihre Mitarbeiter jährlich über dieses Auskunftsrecht informieren. Klauseln im Arbeitsvertrag, die Ihre Mitarbeiter verpflichten, über ihr Gehalt Stillschweigen zu bewahren, werden verboten.

Viele Unternehmen zögern, ihr Gehaltssystem anzupassen und offenzulegen

Die im August veröffentlichte internationale WTW-Studie zur Gehaltstransparenz, an der auch 140 deutsche Unternehmen mit 5,7 Millionen Beschäftigten teilnahmen, zeigt:

- Derzeit informieren nur drei Prozent der Unternehmen ihre Bewerber über die zu erwartende Gehaltsspanne. 48 Prozent planen erst gar nicht, dies zu tun.
- Fast neun von zehn Befragten befürchten, dass die Offenlegung der Gehaltsstrukturen zu deutlich mehr Nachfragen und schwierigeren Gehaltsverhandlungen mit Bewerbern und Mitarbeitern führen wird.
- Zwei von fünf Befragten geben an, dass ihre Vergütungssysteme noch nicht ausreichend auf die neuen Anforderungen vorbereitet sind.

An einem transparenten Vergütungssystem wird kein Weg vorbeiführen

Im Juli nahm die von Bundesministerin Prien eingesetzte Kommission zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in deutsches Recht ihre Arbeit auf. Sie setzt sich aus elf Vertretern von Wirtschaft und Wissenschaft zusammen und soll ihre Ergebnisse bis Ende Oktober vorlegen. Anschließend soll das Gesetzgebungsverfahren starten, sodass das neue Gesetz im Juni 2026 in Kraft treten kann. An den eingangs genannten Vorgaben der EntgTranspRL wird das neue Gesetz nichts ändern. Es wird hier nur noch um die genaue Ausgestaltung gehen, z. B. des Auskunftsanspruchs.



Meine Empfehlung!

Entwickeln Sie jetzt ein diskriminierungsfreies Vergütungssystem, soweit Sie nicht tarifgebunden sind

Warten Sie damit nicht, bis das deutsche Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen ist. Denn ohne ein solches System wird es schon bald nicht mehr gehen. So reduzieren Sie zudem das Risiko von Gehaltsnachzahlungen, wenn es im kommenden Jahr mit den Offenlegungs- und Auskunftspflichten ernst wird.

So passen Sie Ihr Vergütungssystem an die neue Rechtslage an

1. Ermitteln Sie die gleichen und gleichwertigen Stellen im Unternehmen. Zur Feststellung der Gleichwertigkeit berücksichtigen Sie die geforderte Ausbildung, die Art der Arbeit (Verantwortung, körperliche und geistige Anforderungen) und die Arbeitsbedingungen (z. B. Temperatur, Nässe, Schmutz, Nacharbeit).
2. Legen Sie jeweils Basisgehälter und Kriterien für Gehaltserhöhungen fest, z. B. Berufserfahrung, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Qualifikation oder Arbeitsqualität.
3. Bewerten und gewichten Sie die Kriterien. Dazu gehört ein an die Gehaltsfindung gekoppeltes Beurteilungssystem. Nur so können Sie Gehaltsunterschiede stichhaltig begründen.
4. Prüfen Sie die derzeitigen Gehälter: Können Sie alle Gehaltsunterschiede anhand Ihres unter 1. bis 3. entwickelten Systems begründen?
5. Entwickeln Sie ein Konzept, wie Sie zu hohe oder zu geringe Gehälter in absehbarer Zeit anpassen können (z. B. Gehaltserhöhung, Aussetzen von Gehaltserhöhungen, mehr bzw. weniger Aufgaben).



5 Schritte von der Abmahnung zur Kündigung: So bereiten Sie die Trennung von schwierigen Mitarbeitern vor

Gibt es in Ihrem Unternehmen auch den einen oder anderen Mitarbeiter, der ständig Schwierigkeiten bereitet? Wenn Sie sich von einem solchen Mitarbeiter trennen wollen, brauchen Sie aber einen stichhaltigen Grund. Zudem müssen Sie den Mitarbeiter in der Regel vorher abgemahnt haben. Erfahren Sie hier, wie Sie dabei in fünf Schritten rechtssicher vorgehen.

Schritt 1: Prüfen Sie, ob eine Abmahnung berechtigt und erforderlich ist

Eine Abmahnung ist nur berechtigt, wenn Ihr Mitarbeiter seine vertraglichen Pflichten verletzt hat. Dass dies nicht immer eindeutig ist, zeigt der folgende Fall.



Der Fall: Kritik am Arbeitgeber

Bei der Freien Universität Berlin beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder hatten auf ihrer Website zu einem „Aktionstag gegen Rechts“ aufgerufen und sich dabei kritisch über die Hochschule als Arbeitgeber geäußert: Diese verhalte sich tarifwidrig, mitbestimmungsfeindlich und antidemokratisch. So habe sie Tätigkeiten der unteren Lohngruppen und mit hohem Migrantenanteil ausgegliedert und die Betroffenen damit schlechtergestellt. Hierdurch befördere sie den Rechtsruck und den Aufstieg der AfD.

Die Hochschule wertete dies als unzutreffende und unsachliche Kritik, wodurch die Mitarbeiter ihre Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers verletzt hätten. Sie mahnte die Mitarbeiter deshalb ab, wogegen diese klagten.

§ Das Urteil: Grenze zur Schmähkritik ist nicht überschritten

Die Kritik stützte sich auf Tatsachen. Denn die Uni hatte sich tatsächlich tarifwidrig verhalten, indem sie tarifliche Zuschläge und Zulagen nicht oder verspätet zahlte. Auch die Ausgliederung unterer Lohngruppen, insbesondere von Reinigungskräften, entsprach der Wahrheit. Die Schlussfolgerung, dass hierdurch demokratische Prozesse untergraben und der Rechtsruck befördert werde, stuft das Gericht als zulässiges und vom Grundrecht auf freie Meinungsäußerung geschütztes Werturteil ein. Die Grenze zur unzulässigen Schmähkritik werde erst überschritten, wenn persönliche Kränkungen und kein sachliches Anliegen im Vordergrund stünden. Das sei hier nicht der Fall. Die Abmahnung war daher nicht berechtigt und der Arbeitgeber muss sie aus der Personalakte entfernen (Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, 2.7.2025, 23 SLa 94/25).

Übersicht: Ist ein Vergehen abmahnfähig?

JA	NEIN
Verleumdung oder Beleidigung des Arbeitgebers	auf Tatsachen gestützte Kritik am Arbeitgeber
Verstoß gegen ein betriebliches Alkohol-, Drogen- oder Rauchverbot	privater Alkohol- oder Drogenkonsum
Weigerung des Mitarbeiters, seine vertragsgemäße Arbeit nach Ihren Weisungen zu erledigen	Verweigerung einer Arbeit, zu der der Mitarbeiter nicht verpflichtet ist (z. B. weil erforderliche Schutzausrüstung fehlt)

TIPP



Mahnen Sie nur dann ab, wenn Sie bereit sind, dem Mitarbeiter wegen erneuter Pflichtverletzungen zu kündigen. Denn andernfalls riskieren Sie, durch zu viele Abmahnungen unglaublich zu werden (siehe Schritt 5). Solange eine spätere Kündigung nicht im Raum steht, sind Kritikgespräch und Ermahnung die Mittel der Wahl.

Hier können Sie ohne Abmahnung sofort kündigen:

- Der Mitarbeiter genießt keinen Kündigungsschutz, z. B. im Kleinbetrieb mit höchstens zehn Mitarbeitern oder während der ersten sechs Beschäftigungsmonate.
- Es geht um eine besonders schwere Pflichtverletzung wie sexuelle Belästigung (Arbeitsgericht (ArbG) Berlin, 27.3.2025, 58 Ca 6242/23), tätliche Angriffe bei der Arbeit oder Diebstahl, der über ein Bagatelldelikt hinausgeht.
- Ihr Mitarbeiter hat ernsthaft erklärt, dass er kein Unrechtsbewusstsein habe und sein Verhalten nicht ändern wolle (LAG Schleswig-Holstein, 31.8.2021, 1 Sa 70 öD/21).

Schritt 2: Klären Sie die Beweislage

Dazu gehört, dass Sie den Mitarbeiter vor der Abmahnung anhören. Prüfen Sie, ob er schuldhaft gehandelt hat und ob Sie das Fehlverhalten beweisen können. Nur wenn Sie beides bejahen, hat die Abmahnung Sinn. Mahnen Sie aus Beweisgründen immer schriftlich ab. Nehmen Sie eine Kopie der Abmahnung zur Personalakte und heben Sie Beweisdokumente auf.

Schritt 3: Formulieren Sie eine hieb- und stich-feste Abmahnung

Achten Sie darauf, dass Ihre Abmahnung die folgenden Pflichtelemente enthält:

- die Bezeichnung als Abmahnung
- eine konkrete Schilderung, mit welchen Handlungen oder Aussagen Ihr Mitarbeiter seine Pflicht verletzt hat – nennen Sie dabei den Tag, die Uhrzeit und eventuelle Zeugen
- die Wertung des Sachverhalts als Pflichtverletzung, wenn möglich mit Verweis auf die Regelung – z. B. aus dem Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung –, gegen die der Mitarbeiter verstoßen hat
- die Aufforderung, sich künftig pflichtgemäß zu verhalten
- die Androhung einer Kündigung bei einem erneuten gleichartigen Pflichtverstoß

Nur wenn Ihre Abmahnung alle diese Elemente enthält, können Sie bei einer erneuten Pflichtverletzung des Mitarbeiters Ihre Kündigung darauf stützen.

Meine Empfehlung!

Mahnen Sie jede Pflichtverletzung einzeln ab

Andernfalls riskieren Sie, dass Ihre Abmahnung unwirksam ist, weil eine der genannten Pflichtverletzungen nicht nachweisbar oder nicht abmahnungswürdig ist. Mehrere Einzelabmahnungen erhöhen also die Chance, dass eine davon wirksam ist.

Schritt 4: Kontrollieren Sie Ihre Abmahnung

Es hat schon Fälle gegeben, in denen Gerichte eine Abmahnung wegen kleiner Fehler wie eines falschen Datums oder eines Tippfehlers im Namen des Mitarbeiters für unwirksam erklärten – und zwar erst im späteren Kündigungsschutzprozess nach erneuten Pflichtverletzungen des Mitarbeiters. Daran sind dann an sich berechtigte Kündigungen gescheitert. Übergeben Sie die Abmahnung dem Mitarbeiter daher erst, wenn Sie sicher sind, dass sie keine Fehler enthält. Verlassen Sie sich nicht darauf, dass Ihr Mitarbeiter eventuelle Fehler zügig moniert, sodass Sie sie korrigieren können.

Schritt 5: Prüfen Sie vor der Kündigung, ob Ihre Abmahnung (noch) wirkt

Wenn Sie Ihren Mitarbeiter abgemahnt haben, können Sie ihn wegen desselben Vorfalls nicht mehr kündigen. Das gilt sogar dann, wenn der Mitarbeiter sich noch in der Probezeit befindet (Bundesarbeitsgericht (BAG), 13.12.2007, 6 AZR 145/07). Eine frühere Abmahnung ist für die Kündigung nach einer erneuten Pflichtverletzung allerdings nur dann relevant, wenn es dabei um eine gleichartige Pflichtverletzung ging und diese noch nicht zu lange zurückliegt. Faustregel: Nach zwei Jahren be-
anstandungsfreier Arbeit ist vor der Kündigung eine erneute Abmahnung erforderlich.

Sie dürfen einen Mitarbeiter auch nicht zu oft wegen gleichartiger Pflichtverletzungen abgemahnt haben. Denn dann verlieren die Abmahnungen ihre Wirkung, weil der Mitarbeiter nicht mehr mit einer Kündigung rechnen muss.

Meine Empfehlung!

Wenn Sie einen Mitarbeiter bereits dreimal einschlägig abgemahnt haben, sollten Sie ihm wegen der nächsten Pflichtverletzung kündigen und ihn nicht abmahnen.

Hat Ihr Mitarbeiter schon mehr als drei Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen erhalten, müssen Sie ihn vor der Kündigung erneut abmahnen, und zwar besonders eindringlich mit der Kennzeichnung als „letzte Abmahnung“.

Musterformulierung: *Wir sind jetzt endgültig nicht mehr bereit hinzunehmen, dass Sie ... Dies ist unsere letzte Abmahnung. Bei der nächsten gleichartigen Pflichtverletzung werden wir Ihnen unweigerlich kündigen.*

Übersicht: Woran Abmahnungen scheitern und was Sie dagegen tun können

UNWIRKSAMKEITS-GRUND	BEISPIEL	MASSNAHME
Die Abmahnung ist inhaltlich unbestimmt.	nur pauschale Vorwürfe wie „ständiges Zuspätkommen“.	Beschreiben Sie die Pflichtverletzung mit Uhrzeit, Datum und Zeugen.
Die Abmahnung enthält falsche Behauptungen.	Der Mitarbeiter hat die Pflichtverletzung nicht begangen.	Ermitteln Sie, was genau passiert ist und hören Sie den Mitarbeiter an.
Es lag keine Pflichtverletzung vor.	private PC-Nutzung im Betrieb ohne klares Verbot	Prüfen Sie die relevanten Vereinbarungen und Vorschriften.
Eine Abmahnung wäre unangemessen.	einmaliges geringfügiges Zuspätkommen	Sprechen Sie mit dem Mitarbeiter ohne Abmahnung.
Der Mitarbeiter hat die Pflichtverletzung nicht verschuldet.	Zuspätkommen wegen eines von Dritten verursachten Unfalls	Verzichten Sie auf die Abmahnung.
Sie können die Pflichtverletzung nicht beweisen.	Sie haben keine Belege mehr für eine Unterschlagung.	Sammeln Sie Beweise und heben Sie diese mit der Abmahnung auf.

Lohnnachweis zur Unfallversicherung: Denken Sie an den Stammdatenabruf

Bis zum 16.2.2026 muss der digitale Lohnnachweis für die Unfallversicherung erledigt sein. Vergessen Sie die Meldung, darf der Unfallversicherungsträger (UV-Träger) schätzen – und das geschieht dann vermutlich zu Ihren Ungunsten. Lesen Sie hier, wie Sie das vermeiden und warum Sie bereits ab November 2025 an den Lohnnachweis denken sollten.

Die Deadline für Ihren nächsten elektronischen Lohnnachweis ist der 16.2.2026. Hat Ihr Unternehmen mehrere meldende/abrechnende Stellen, ist für jede Stelle ein Teillohnnachweis nötig. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Ihr Unternehmen die Lohnabrechnung nur teilweise selbst abwickelt und zusätzlich ein Steuerbüro mit der Lohnabrechnung beauftragt.

ACHTUNG



Sie können die Meldung des elektronischen Lohnnachweises entweder über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal vornehmen. Achten Sie aber darauf, dass in Ihrem Unternehmen nicht doppelt gemeldet wird.

Stammdatenabruf ab November 2025

Vor Abgabe des digitalen Lohnnachweises gleichen Sie im Vorverfahren die Stammdaten mit dem Stammdatendienst ab. Seit 2023 benötigen Sie für den Stammdatenabruf die Unternehmensnummer. Die Unternehmensnummer (UNR.S) ist 15-stellig und verbindet die Einträge der Unternehmer mit Ihrem Unternehmen. Die ersten 12 Zeichen kennzeichnen den Unternehmer und werden als Unternehmensnummer bezeichnet (@=Prüfziffer). Die letzten drei Ziffern beziehen sich immer auf das zugehörige Unternehmen. Die Kennzeichnung ist wichtig. Werden von einem Unternehmer mehrere Unternehmen geführt, erfolgt die Zuordnung in numerisch aufsteigender Folge.

ACHTUNG



Der Stammdatendienst versorgt Ihr Entgeltabrechnungsprogramm mit den für die Meldung erforderlichen Daten. Der Abruf der Stammdaten muss aber immer durch die meldende Stelle angestoßen werden. Die meldende Stelle sind entweder Sie als Arbeitgeber, Ihr Entgeltabrechner oder der Steuerberater Ihres Unternehmens. Welche Stelle zuständig ist, wird nach der erstmaligen Anmeldung im Stammdatendienst pro Meldejahr in der Stammdatendatei registriert. Die Registrierung führt dazu, dass der zuständige Unfallversicherungsträger für diese Mitgliedsnummer von dieser meldenden/abrechnenden Stelle für das betreffende Meldejahr einen Lohnnachweis erwartet. Hat Ihr Unternehmen mehrere meldende/abrechnende Stellen, ist für jede dieser Stellen ein Stammdatenabruf erforderlich.

Nach der Stammdatenanfrage kann es bis zu 24 Stunden dauern, bis Ihre Daten Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm für die Meldung zur Verfügung stehen.

Wenn Sie zu spät oder nicht abgeben

Machen Sie die Angaben nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig, wird zunächst ein Bußgeldverfahren eingeleitet. Sie erhalten eine Anhörung mit einer letztmaligen Frist von 14 Tagen, um den elektronischen Lohnnachweis vollständig zu übermitteln. Gibt es in Ihrem Unternehmen mehr als einen Verantwortlichen (beispielsweise zwei Geschäftsführer), erhält jeder Verantwortliche eine Anhörung.

ACHTUNG



Erfolgt die elektronische Meldung weiterhin nicht, kann eine Geldbuße für jeden Verantwortlichen festgesetzt werden. Die Höhe der Arbeitsentgelte wird dann geschätzt und als Grundlage für die Beitragsberechnung herangezogen (§ 165 Sozialgesetzbuch Siebtes Buch – SGB VII). Eine Schätzung fällt fast immer ungünstiger für Ihr Unternehmen aus.

Das gilt bei Änderung der Veranlagung

Wie hoch Ihre Zahlung an die Unfallversicherung ausfällt, hängt auch vom Gefahrtarif ab. Dieser drückt aus, wie hoch das Unfallrisiko einer Tätigkeit ist (s. u). Wird vom Unfallversicherungsträger Ihre Veranlagung zum laufenden Gefahrtarif geändert, aktualisiert er die Stammdaten im Stammdatendienst und stellt sie auf dem Kommunikationsserver zum Abruf bereit (proaktive Bereitstellung neuer Stammdaten). Voraussetzung dafür ist, dass Sie bereits einen Stammdatenabruf vorgenommen haben. Neue Stammdaten (Veranlagungsdaten) werden dann bei Bedarf im Rahmen der regelmäßigen Abfragen auf dem Kommunikationsserver an Ihr Entgeltabrechnungsprogramm übertragen und aktualisieren dort die bisherigen Stammdaten. Sie brauchen die bisherigen Stammdatenabrufe nicht zu stornieren.

Beispiel: Sie nehmen im November 2025 für das Meldejahr 2026 einen Stammdatenabruf vor. Im Juli 2026 ändert der zuständige Unfallversicherungsträger die Veranlagung. Der Stammdatendienst aktualisiert die Stammdaten und stellt sie zum Abruf bereit. Im Rahmen Ihrer regelmäßigen Abrufe beim Kommunikationsserver übernehmen Sie die geänderten Stammdaten und verarbeiten sie in Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm.

Verwenden Sie statt eines Abrechnungsprogramms das SV-Meldeportal, werden aber keine aktualisierten Stammdaten bereitgestellt. Hier erfassen Sie Lohnnachweiskorrekturen manuell. -bs

„Müssen wir das Betanken des Dienstwagens bezahlen, obwohl unser Ex-Mitarbeiter monatelang freigestellt war?“

FRAGE



Ein langjähriger Mitarbeiter ist Ende September ausgeschieden. Zuvor war er für sechs Monate unwiderruflich von der Arbeit freigestellt. Den zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen haben wir ihm in dieser Zeit gelassen, weil wir ihm sonst eine Entschädigung hätten zahlen müssen. Die Tankkarten haben wir jedoch mit Beginn der Freistellung eingezogen, weil die Dienstwagenregelung das Tanken auf Firmenkosten im Urlaub und am Wochenende ohnehin nicht erlaubt. Nun hat uns der Mitarbeiter sämtliche Tankquittungen aus der Zeit der Freistellung vorgelegt und verlangt, dass wir diese erstatten. Ist seine Forderung berechtigt?

Zeiten, in denen der Mitarbeiter nicht für Sie arbeitet, nicht unter dieses Verbot.

Allerdings sollten Sie jetzt nicht einfach alle Tankquittungen übernehmen. Haben Sie dem Mitarbeiter zu Beginn der Freistellung Urlaub erteilt? Dann brauchen Sie Tankquittungen aus dieser Zeit nicht zu bezahlen. Dasselbe gilt, wenn Ihr Mitarbeiter während der Freistellung an Wochenenden getankt hat. Es lohnt sich also für Sie, das Datum jeder Tankquittung einzeln zu prüfen.



Meine Empfehlung!

Präzisieren Sie Ihre Dienstwagenordnung

Regeln Sie für die Zukunft ausdrücklich, dass die Tankkarten auch im Fall der Freistellung von der Arbeit zurückzugeben sind.

Musterformulierung: *Das Tanken auf Kosten des Arbeitgebers ist nur an den Tagen erlaubt, an denen der Mitarbeiter für den Arbeitgeber tätig ist – d. h. insbesondere nicht an Wochenenden und im Urlaub. Wird der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt, hat er die überlassenen Tankkarten zurückzugeben.*

ANTWORT



Die Freistellung ist weder als Wochenende noch als Urlaub zu werten

Von daher dürfte die Forderung Ihres Mitarbeiters im Wesentlichen berechtigt sein. Wenn Sie die Nutzung der Tankkarten nur für Wochenenden und den Urlaub verboten haben, fallen andere

„Was bedeutet der Rentenbezug unseres Mitarbeiters für das Arbeitsverhältnis?“

FRAGE



Unsere Arbeitsverträge enthalten eine Klausel, wonach das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf des Monats endet, in dem der Mitarbeiter das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht. Ein Mitarbeiter, der Anfang 1961 geboren ist, bezieht nun schon eine Altersrente, möchte aber dennoch bis 2026 unverändert weiterarbeiten. Müssen wir den Arbeitsvertrag deshalb irgendwie anpassen?

Ihrem Arbeitsvertrag zufolge würde das Arbeitsverhältnis demnach am 31.7.2027 ohne Kündigung enden. Dass der Mitarbeiter nun schon eine Altersrente bezieht, ändert daran nichts. Für Sie als Arbeitgeber besteht derzeit also kein Handlungsbedarf und Sie können den Mitarbeiter wie bisher beschäftigen.

Allerdings muss Ihr Mitarbeiter kündigen und dabei die Kündigungsfrist einhalten, wenn er sein Arbeitsverhältnis vor dem 31.7.2027 beenden will. Darauf sollten Sie Ihren Mitarbeiter rechtzeitig hinweisen.

ANTWORT



Angenommen, Ihr Mitarbeiter ist im Januar 1961 geboren. Dann erreicht er das gesetzliche Renteneintrittsalter mit 66 Jahren und 6 Monaten und sein regulärer Rentenbeginn wäre am 1.8.2027. Das zeigt die Spalte „Regelaltersgrenze“, die Sie in der Tabelle des Bundesarbeitsministeriums unter [t1p.de/g2bta](https://www.t1p.de/g2bta) finden.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Eine Auszeit oder früher in Rente mit dem Langzeitkonto: Wer während der Freistellung krank ist, hat Pech

Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern, Überstunden, übergesetzliche Urlaubstage oder Sonderzahlungen auf einem Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto zu sammeln und für eine längere Freistellung zu nutzen, z. B. am Ende des Arbeitsverhältnisses? Dann stellt sich die Frage, was aus dem Guthaben wird, wenn der Mitarbeiter erkrankt. Erfahren Sie hier, worauf es dann ankommt und wie Sie Langzeitkonten rechtssicher vereinbaren.



Langzeitkonten schaffen Ihren Mitarbeitern Freiraum für eine längere Auszeit. Doch es gibt rechtliche Hürden.



Der Fall: Freistellung genehmigt, dann arbeitsunfähig

Ein Arbeitnehmer hatte im Juni 2023 einen Aufhebungsvertrag zum 30.9.2023 unterzeichnet. Gleichzeitig vereinbarte er mit seinem Arbeitgeber, dass er ab dem 18.8.2023 von der Arbeit freigestellt werde, um sein Guthaben von 31 Tagen auf dem Langzeitkonto abzubauen. Allerdings erkrankte der Mitarbeiter am 4.8.2023 und blieb bis über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus arbeitsunfähig.

Der Mitarbeiter meinte, der Arbeitgeber müsse ihm nun fast 9.000 € für die nicht genommenen Freistellungstage auszahlen. Denn nach dem maßgeblichen Tarifvertrag und einer Betriebsvereinbarung sei ein Guthaben auf dem Langzeitkonto am Ende des Arbeitsverhältnisses auszus zahlen, wenn es aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht abgebaut werden konnte. Dies sei hier der Fall.

Der Arbeitgeber hingegen meinte, er habe das Konto mit der Genehmigung der Freistellung auf null setzen dürfen und somit seine Pflicht erfüllt. Er verweigerte die Zahlung, weshalb der Mitarbeiter klagte.

§ Das Urteil: Genehmigte Freistellung gilt als genommen

Einen Anspruch auf Freizeitausgleich erfüllen Sie nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), indem Sie den Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum von der Arbeit freistellen. Ihr Mitarbeiter ist dann nicht mehr verpflichtet, im Freistellungszeitraum zu arbeiten. Er kann über diesen Zeitraum frei verfügen, ohne seinen Vergütungsanspruch zu verlieren. Daran ändert sich auch nichts durch eine unerwartet eintretende Arbeitsunfähig-

keit. Sobald Sie eine Freistellung gewährt haben, trägt Ihr Mitarbeiter also das Risiko, die hierdurch gewonnene Freizeit nach seinen Vorstellungen nutzen zu können.

Etwas anderes gilt nur, wenn ausdrücklich vereinbart wurde, dass der Freizeitausgleich eine zu Erholungszwecken nutzbare Zeit sicherstellen muss und somit Ihnen als Arbeitgeber das Krankheitsrisiko zuweist. Das war hier jedoch nicht der Fall. Denn die Regelungen im Tarifvertrag und in der Betriebsvereinbarung besagen nur, dass ein Guthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses auszus zahlen ist, wenn ein Freistellungszeitraum aus persönlichen oder betrieblichen Gründen erst gar nicht vereinbart werden konnte. Die Klage des Mitarbeiters hatte deshalb keinen Erfolg (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, 10.4.2025, 3 SLa 629/24).

ACHTUNG



Die BAG-Rechtsprechung zur Arbeitsunfähigkeit während eines Freizeitausgleichs bezieht sich zwar auf „normale“ Arbeitszeitkonten zum Überstundenausgleich. Diese Rechtsprechung ist aber auf Langzeitkonten direkt übertragbar. Damit ist klar: Eine Arbeitsunfähigkeit, die erst nach Festlegung des Freistellungszeitraums eintritt, ändert in der Regel nichts daran, dass die Freistellung das Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto reduziert.

Beachten Sie diese Besonderheiten, wenn Sie ein Langzeitkonto vereinbaren

Vereinbaren Sie ein Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto unbedingt schriftlich, damit Ihr Mitarbeiter während der Freistellung sozialversichert ist und die Zahlungen aus dem Konto während der Freistellung steuer- und beitragspflichtig sind. Halten Sie fest, wie Ihre Mitarbeiter das Konto befüllen und für welche Zwecke sie das Guthaben nutzen können. Neben gesetzlichen Freistellungsansprüchen wie Eltern- oder (Familien-)Pflegezeit kommen etwa Freistellungen zur Überbrückung der Zeit bis zur Rente, für Qualifizierungsmaßnahmen oder ein Sabbatical in Betracht.

Führen Sie das Guthaben in Geld und berücksichtigen Sie dabei auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Informieren Sie Ihre Mitarbeiter mindestens einmal pro Jahr in Textform über die Höhe ihres aktuellen Wertguthabens.

Denken Sie an die Insolvenzsicherung für Guthaben oberhalb der monatlichen Bezugsgröße von derzeit 3.745 €. Führen Sie das Guthaben dazu auf einem Treuhandkonto oder nutzen Sie ein Bürgschafts-, Pfändungs- oder Versicherungsmodell.

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:

Individuelle Arbeitszeit

Warum Sie jetzt auch Rücksicht auf behinderte
Kinder Ihrer Mitarbeiter nehmen müssen

Fortbildungskosten

Der häufigste Unwirksamkeitsgrund von Rückzah-
lungsvereinbarungen



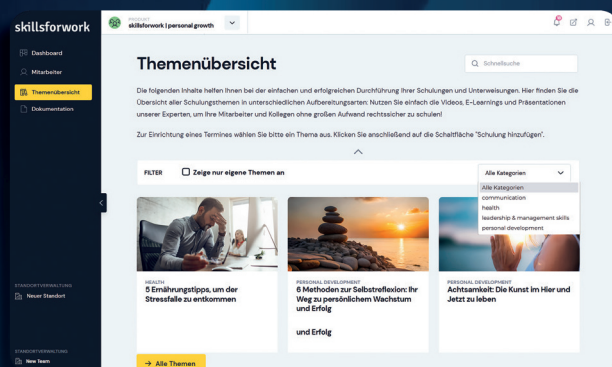
Ihre Lernplattform für unternehmensweite Persönlichkeitsentwicklung

GRATIS
TESTEN

JETZT MIT DEM 14-TAGE-VOLLZUGANG GRATIS TESTEN

skillsforwork | personal growth ist eine digitale Lernplattform zur persönlichen Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter im Unternehmen.

Unsere über 40 Kurse bieten Ihnen eine Vielzahl an Soft-Skill-Themen, wie Gesundheit, Kommunikation, Führung und persönliche Entwicklung.



So unterstützen wir Ihren Alltag



Über 40 E-Learning-Kurse



Standortverwaltung



Dokumentation der abgeschlossenen Schulungen



Abbildung der Unternehmensorganisation



Mitarbeiterzugänge für Mitarbeiter ohne E-Mail-Adressen



Academy in Ihrem Branding (Logo und Hintergrundbild)



Kompakte Dashboards auf Mitarbeiter- oder Gruppenebene



Responsives Design

Haben Sie Interesse? Jetzt einfach den QR-Code mit Ihrem Handy scannen oder die Webseite über den Link aufrufen:

link.skillsforwork.de/personal



Nach der
Testphase:

**15 %
Rabatt**