



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL



SOZIAL- ABGABEN

TOP-THEMA
**LOHNNEBEN-
KOSTEN**

Die Sozialabgaben steigen entsprechend der Gehaltsentwicklung – so wird es auch zum 1.1.2026 sein. Auf diese Rechengrößen können Sie sich jetzt einstellen.

Seiten 6-7

BEHINDERUNG

Inwieweit müssen Sie Rücksicht auf Mitarbeiter mit behinderten Kindern nehmen? Was der EuGH dazu sagt und was es für Sie als Arbeitgeber in Deutschland bedeutet.

Seite 3

BEFÖRDERUNG

Eine Führungskraft, die als solche nicht geeignet ist, kann großen Schaden anrichten. Doch wie können Sie sich rechtlich und/oder menschlich absichern?

Seiten 4-5

LESERFRAGE

Ein privat krankenversicherter Mitarbeiter ist immer wieder mit Unterbrechungen krank. So stellen Sie fest, ob Sie noch zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sind.

Seite 9



„Immer diese
Mitarbeiter!“

Liebe Leserin, lieber Leser,

können Sie sich eine Führungskraft vorstellen, die erfolgreich ist, obwohl sie Menschen nicht mag und von ihren Mitarbeitern meistens genervt ist? Mir fällt das schwer. Denn eine solche Führungskraft wird kaum ein vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Mitarbeitern aufbauen. Fehlendes Vertrauen ersetzt sie nach und nach durch Regeln und Kontrolle. Und wenn etwas schief läuft, fällt die Kritik aus Frust leicht überzogen und respektlos aus.

Kurzfristig kann es trotzdem funktionieren, weil die Mitarbeiter gut eingearbeitet sowie Strukturen und Prozesse etabliert sind. Aber wenn Kontrollen und Regeln den Freiraum nehmen, sterben Eigeninitiative und Begeisterung. Abwertende Kritik gibt der Motivation dann den Rest.

Verstehen Sie mich nicht falsch: Es geht mir nicht um einen Kuschelkurs. Klare Ansagen sind oft ein Muss. Aber nur wer Menschen mag, wird diese wertschätzend formulieren. Bedenken Sie auch diesen Aspekt, wenn Sie demnächst über eine Beförderung entscheiden (siehe Seiten 4–5).

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

SCHWERBEHINDERTE

- 3** Ihr Mitarbeiter hat ein behindertes Kind: Das geht jetzt auch Sie als Arbeitgeber etwas an!

BEFÖRDERUNG

- 4** Ist Ihr Mitarbeiter für eine Beförderung geeignet? Mit einem Widerrufsvorbehalt können Sie sich kaum absichern
- 5** So befördern Sie in 5 Schritten die richtigen Mitarbeiter

TOP-THEMA

- 6** Die Sozialabgaben steigen weiter: Rechnen Sie mit diesen Beträgen ab 1.1.2026
- 7** Alle wichtigen Werte für Ihre Gehaltsabrechnungen 2026 im Überblick

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

- 8** Geringfügig Beschäftigte: Bald können Mitarbeiter ihren Antrag auf Befreiung wieder rückgängig machen

LESERFRAGEN

- 9** Wie erfahren wir, ob wir unserem privat krankenversicherten Mitarbeiter noch Lohnfortzahlung leisten müssen?

BEFRISTUNG / PERSONALABBAU

- 10** Befristung auf die Regelaltersgrenze begründet keinen besonderen Diskriminierungsschutz
- Vorsicht bei der Berechnung der Mitarbeiterzahl, wenn Sie Personal kontinuierlich abbauen

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_ferkelraggae; S. 3: AdobeStock_RioPatuca Images

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

Ihr Mitarbeiter hat ein behindertes Kind: Das geht jetzt auch Sie als Arbeitgeber etwas an!

Wenn ein schwerbehinderter Mitarbeiter von Ihnen verlangt, dass Sie seine Arbeitsbedingungen und insbesondere seine Arbeitszeit leistungsgerecht anpassen, müssen Sie dem nach Möglichkeit nachkommen (§ 164 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX). Doch wie sieht es aus, wenn Ihr Mitarbeiter solche Anpassungen verlangt, damit er sich um sein behindertes Kind kümmern kann? Über diese Frage hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 11.9.2025 (C-38/24) in einem italienischen Fall entschieden. Das Urteil hat auch Folgen für Sie als Arbeitgeber in Deutschland.



Vorsicht, Falle: EU-Recht schützt nicht nur Menschen mit Behinderung, sondern auch deren Angehörige.



Der Fall: Mitarbeiterin verlangt feste Arbeitszeiten

Eine normalerweise in Wechselschicht an verschiedenen U-Bahn-Stationen als Aufsicht beschäftigte Arbeitnehmerin hatte ihren Arbeitgeber wiederholt aufgefordert, sie dauerhaft an einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten von 8:30 bis 15:00 Uhr einzusetzen. Dies sei erforderlich, weil sie sich um ihren schwerbehinderten, voll invaliden Sohn kümmern müsse. Der Arbeitgeber gewährte dies nur vorläufig. Eine dauerhafte Zusage dieser Anpassungen lehnte er jedoch ab. Die Mitarbeiterin versuchte deshalb, ihre Forderung vor Gericht durchzusetzen. Außerdem verlangte sie eine Entschädigung, weil der Arbeitgeber sie durch seine Weigerung diskriminiert habe.

In den ersten beiden Instanzen hatte die Klage keinen Erfolg. Der italienische Kassationsgerichtshof legte den Fall jedoch dem EuGH mit sinngemäß diesen Fragen vor:

- Wird die familiäre Betreuungsperson eines Behinderten durch das Verbot von mittelbaren Benachteiligungen am Arbeitsplatz so geschützt wie der Behinderte selbst?
- Sind Sie als Arbeitgeber der Betreuungsperson verpflichtet, eventuellen Benachteiligungen entgegenzuwirken?

§ Das Urteil: Angehörige dürfen nicht „mitdiskriminiert“ werden

Der EuGH führt in seinem Urteil zunächst aus, dass die EU-Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78) jede unmittelbare oder mittelbare Benachtei-

ligung wegen einer Behinderung verbietet. Dieses Verbot sei weit auszulegen und nicht auf Menschen beschränkt, die selbst behindert sind. Als Arbeitgeber seien Sie deshalb verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit ein Mitarbeiter seinem behinderten Kind die Unterstützung zukommen lassen kann, die dessen Zustand erfordert.

Im Urteilsfall muss das italienische Gericht nun noch prüfen, ob der Arbeitgeber unverhältnismäßig belastet wird, wenn er die Stationsaufsicht dauerhaft zur gewünschten Zeit einsetzt.

Unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung: Das ist der Unterschied

Eine **unmittelbare Benachteiligung** oder Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmals wie Lebensalter, Geschlecht, ethnischer Herkunft oder Behinderung ungünstiger behandelt wird als Personen ohne dieses Merkmal.

Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn scheinbar neutrale Regelungen oder Kriterien zu Nachteilen für nach dem AGG geschützte Personen führen. Das war im Urteilsfall gegeben, weil die Mitarbeiterin als Mutter eines behinderten Kindes – anders als andere Stationsaufsichten – nicht in Wechselschicht arbeiten konnte.

So gehen Sie in vergleichbaren Fällen jetzt als Arbeitgeber in Deutschland vor

Prüfen Sie, ob der Wunsch des Mitarbeiters berechtigt ist: Denn die Wunscharbeitsbedingungen des einen Mitarbeiters bedeuten oft schlechtere Bedingungen, z. B. ungünstigere Arbeitszeiten, für seine Kollegen. Lassen Sie sich also ggf. Belege dafür zeigen, dass der behauptete Betreuungsbedarf tatsächlich besteht.

Prüfen Sie, ob und wie Sie dem Mitarbeiter entgegenkommen können: Sie brauchen dabei nur so weit zu gehen, wie es für Sie als Arbeitgeber zumutbar ist – finanziell, personell und organisatorisch.

Dokumentieren Sie Ihre Entscheidung und die Begründung: So sind Sie gewappnet, wenn Ihr Mitarbeiter sein Anliegen vor Gericht durchsetzen will und/oder eine Entschädigung verlangt.



Ist Ihr Mitarbeiter für eine Beförderung geeignet? Mit einem Widerrufsvorbehalt können Sie sich kaum absichern

Das gibt es in der Praxis häufiger: Ein Mitarbeiter ist fachlich tüchtig, aber als Führungskraft nicht geeignet. Um dem Mitarbeiter die Führungsaufgabe dann wieder entziehen zu können, könnten Sie auf die Idee kommen, Beförderungen bis auf Widerruf vorzunehmen. Doch eine solche rechtliche Absicherung funktioniert nicht (Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, 14.5.2025, 12 SLa 37/25).



Der Fall: Ein Luftsicherheitsassistent mit „Zusatzfunktion“

Die berufliche Entwicklung: Ein seit 2016 als Luftsicherheitsassistent beschäftigter Arbeitnehmer wurde seit August 2020 immer wieder und ab Januar 2021 zu 90 % als Supervisor eingesetzt. Er war dann nicht selbst für die Kontrolle von Gepäck und Passagieren zuständig, sondern hatte die Aufsicht über die kontrollierenden Kollegen.

Die vertragliche Regelung: Im Januar 2021 übertrug der Arbeitgeber dem Mitarbeiter in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag formell die Zusatzfunktion als Supervisor und sagte ihm eine Zulage zum Stundenlohn für diese Tätigkeit zu. Gleichzeitig übertrug er ihm die Verantwortung dafür, dass die jeweils beaufsichtigten Mitarbeiter die Vorschriften zur Arbeitssicherheit, zum Gesundheitsschutz und des Arbeitszeitgesetzes einhielten. Außerdem behielt sich der Arbeitgeber vor, die Zusatzfunktion und die Zulage insbesondere dann zu widerrufen, wenn der Mitarbeiter aufgrund seiner Leistung und/oder seines Verhaltens nicht mehr geeignet ist, als Supervisor eingesetzt zu werden.

So kam es zum Rechtsstreit: Ab Dezember 2021 beschwerten sich immer wieder Kollegen schriftlich über den Mitarbeiter. Im Juni 2023 wies der Arbeitgeber ihn deshalb mündlich an, Gespräche mit Mitarbeitern respektvoll und auf Augenhöhe zu führen. Nach weiteren Beschwerden konkretisierte der Arbeitgeber im September und Oktober 2023 schriftlich, wie der Mitarbeiter sich als Supervisor gegenüber seinen Kollegen zu verhalten habe. Trotzdem kam es zu weiteren Beschwerden. Der Arbeitgeber entzog dem Mitarbeiter deshalb zum 31.8.2024 die Zusatzfunktion als Supervisor und setzte ihn ab 1.9.2024 nur noch als Luftsicherheitsassistent ein. Der Mitarbeiter erhielt dann auch keine Zulage mehr, die zuletzt monatlich 440 € brutto betragen hatte.

Die Klage: Der Mitarbeiter hielt den Widerruf für unwirksam, weil er den Änderungsschutz nach § 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unterlaufe. Er verlangte deshalb, weiter als Supervisor mit Zulage beschäftigt zu werden.

Die Gegenposition des Arbeitgebers: Die Widerrufsklausel sei wirksam, weil sie sich lediglich auf eine Zusatzfunktion beziehe und der Mitarbeiter durch den Widerruf nur rund 10 % seines Monatsgehalts einbüße. Der Widerruf sei in Anbetracht der zahlreichen Beschwerden auch berechtigt.



Das Urteil: Sie können eine Beförderung nicht widerrufen

Anders als der Arbeitgeber meinte, hatte er dem Mitarbeiter keine Zusatzfunktion übertragen, sondern ihn befördert. Denn er hatte dem Mitarbeiter eine Vorgesetztenfunktion mit Weisungsbefugnis gegenüber anderen Mitarbeitern übertragen. Insbesondere war der Mitarbeiter als Supervisor für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zuständig und hatte damit Arbeitgeberfunktionen übernommen. Als Supervisor hatte er gegenüber einfachen Luftsicherheitsassistenten eine deutlich herausgehobene Position mit mehr Verantwortung.

Der Entzug dieser Position ist daher ein Eingriff in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses. Ein Widerrufsvorbehalt, der einen solchen Eingriff ermöglicht, benachteiligt den betroffenen Mitarbeiter unzulässig und ist folglich unwirksam. Für die Zurücksetzung in die Position eines Luftsicherheitsassistenten ohne Zulage gab es also keine wirksame vertragliche Grundlage. Die Klage des Mitarbeiters hatte daher Erfolg. Der Arbeitgeber muss ihn weiter als Supervisor beschäftigen und ihm die in den letzten Monaten verwehrt Zulage nachzahlen.

Tipp



Wenn Sie wirklich nur eine Zusatzaufgabe übertragen, hierfür eine Zulage zusagen und der Mitarbeiter im Wesentlichen unverändert weiterarbeitet, können Sie die Übertragung mit einem Widerrufsvorbehalt versehen. Der Widerrufsvorbehalt ist dann unter folgenden Voraussetzungen wirksam:

- Der Mitarbeiter verliert durch den späteren Entzug der Zusatzaufgabe höchstens 25 % seiner Gesamtvergütung.
- Die Widerrufsklausel benennt konkret die Gründe, die zum Widerruf berechtigen.
- Durch die Widerrufsklausel werden gesetzliche Lohnfortzahlungsansprüche nicht umgangen.

Weil sich im Urteilsfall die Aufgaben des Mitarbeiters jedoch wesentlich geändert hatten, war der Widerrufsvorbehalt unwirksam. Es spielte daher keine Rolle mehr, dass

- die strittige Zulage nur rund 10 % der Gesamtvergütung betrug und
- die Beschwerden der Kollegen einen Widerruf vermutlich gerechtfertigt hätten.

Eine befristete Beförderung ist in der Regel auch keine Lösung

Denn die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen – wie es eine befristete Beförderung wäre – ist unwirksam, wenn sie den Mitarbeiter unangemessen benachteiligt. Eine Befristung, die in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses eingreift, bedarf daher eines sachlich rechtfertigenden Grundes. Eine Befristung zur Erprobung ist dabei nicht mehr zulässig, wenn der Mitarbeiter schon längere Zeit bei Ihnen beschäftigt ist.

Allenfalls eine befristete Beförderung zur Vertretung eines ausgefallenen Mitarbeiters kommt in Betracht. Allerdings besteht dann das Risiko, dass der ausgefallene Mitarbeiter nicht mehr zurückkehrt und damit der Befristungsgrund entfällt. Der vertretungsweise beförderte Mitarbeiter könnte dann eine unbefristete Beschäftigung in der höherwertigen Position verlangen.

So gehen Sie vor, wenn ein beförderter Mitarbeiter sich nicht bewährt

Das Urteil links zeigt, dass es nach einer Beförderung keinen einfachen Weg gibt, mit dem Sie den Mitarbeiter rechtssicher gegen seinen Willen auf seine vorherige Position zurückversetzen können. Ihnen bleibt daher im ersten Schritt nur, mit dem Mitarbeiter zu sprechen, damit er – ggf. nach entsprechender Schulung – sein Verhalten ändert oder einer Zurückversetzung zustimmt.

Ist er zu beidem nicht bereit, sollten Sie den Mitarbeiter abmahnen, sobald er erneut gegen Ihre Führungsgrundsätze verstößt. Danach kommt beim nächsten Verstoß nach Anhörung des Betriebsrats (sofern vorhanden)

- eine Zurückversetzung per Änderungskündigung in Betracht, sofern Sie eine entsprechende freie Stelle haben, oder
- eine Beendigungskündigung.

So befördern Sie in 5 Schritten die richtigen Mitarbeiter

Da Sie eine Beförderung kaum revidieren können, sollten Sie im Vorfeld dafür sorgen, dass sie sich nicht nachträglich als teure Fehlentscheidung erweist. Gehen Sie dabei folgendermaßen in fünf Schritten vor:

1. Identifizieren Sie geeignete Kandidaten

Schauen Sie sich dazu die Leistungen und das Verhalten Ihrer Mitarbeiter an. Wer hier positiv auffällt und sich auch bei Fortbildungsmaßnahmen interessiert und fähig zeigt, könnte ein Kandidat für die Nachwuchsförderung sein.

2. Belegen Sie Ihren Eindruck mit Fakten

Vergleichen Sie das fachliche und persönliche Anforderungsprofil der in Betracht kommenden Beförderungsposition mit den Fähigkeiten und Eigenschaften des Mitarbeiters. Nutzen Sie dazu Eignungstests, Assessment-Center oder auch Praxistests, indem Sie dem Mitarbeiter gelegentlich Aufgaben übertragen, die über seinen derzeitigen Handlungsbereich hinausgehen.

Meine Empfehlung!

Achten Sie besonders auf die persönliche Eignung: Neben Fachwissen und Wirtschaftskompetenz sollte eine Führungskraft menschlich zugewandt sein und etwa über folgende Eigenschaften verfügen: vorausschauendes Denken, Risikobereitschaft, ohne leichtsinnig zu werden; emotionales Einfühlungsvermögen; Kommunikations- und Überzeugungsfähigkeit.

3. Erstellen Sie einen individuellen Förderplan

So kann Ihr Mitarbeiter die noch fehlenden Fähigkeiten erwerben, Ihre Führungsgrundsätze besser kennenlernen und insbesondere

in Führungskräftebildungen lernen, menschlich schwierige Situationen zu meistern.

Tipp



Nutzen Sie für Ihre Führungskräftebildungen die Plattform für unternehmensweites Lernen skillsforwork | personal growth. Sie finden hier Module zu Leadership & Management, die praxisnahe Inhalte für die Entwicklung von Führungskompetenzen bieten.

Mehr Infos unter: <https://link.skillsforwork.de/Kurzberatung>



4. Verzichten Sie im Zweifel auf die Beförderung

Es ist zwar ärgerlich, wenn Sie einem Mitarbeiter eine Führungskräftebildung zuteilwerden lassen, der dann doch keine Führungskraft wird. Ein ungeeigneter Mitarbeiter in einer Führungsposition würde aber ungleich größeren Schaden anrichten.

5. Lassen Sie junge Führungskräfte nicht allein

Helfen Sie ihnen, in ihrer Rolle als Führungskraft anzukommen, z. B. durch regelmäßiges Feedback. Geben Sie ihnen außerdem die Gelegenheit zum Austausch, z. B. mit einem Coach und/oder Kollegen in vergleichbarer Situation. Denn die bisherigen Kollegen sind hier nicht mehr die richtigen Ansprechpartner.



Die Sozialabgaben steigen weiter: Rechnen Sie mit diesen Beträgen ab 1.1.2026

Steigende Sozialabgaben belasten Sie und Ihre Mitarbeiter gleichermaßen. Und zum 1.1.2026 ist es wieder so weit. Denn das Bundesarbeitsministerium hat im September die voraussichtlichen Sozialversicherungs-Rechengrößen für 2026 veröffentlicht. Diese müssen zwar noch Bundestag und Bundesrat passieren. Mit Änderungen ist aber nicht mehr zu rechnen. Erfahren Sie deshalb hier im Überblick, wie die neuen Werte aussehen und was sie für Sie und Ihre Mitarbeiter bedeuten.

Höhere Beitragsbemessungsgrenzen belasten Sie und Ihre Mitarbeiter mit höherem Gehalt

Die Beitragsbemessungsgrenzen legen je nach Sozialversicherungszweig fest, von welchem Gehalt Sie maximal Sozialversicherungsbeiträge berechnen und abführen müssen. Verdient ein Mitarbeiter mehr, ist der übersteigende Betrag beitragsfrei. Weil die Löhne und Gehälter zuletzt relativ stark gestiegen sind, steigen nun auch die Beitragsbemessungsgrenzen entsprechend um immerhin 500 € pro Monat in der Renten- und Arbeitslosenversicherung und 300 € pro Monat in der Kranken- und Pflegeversicherung (siehe Tabelle auf Seite 7).

Beispiel: Ein Arbeitsentgelt von 8.450 € pro Monat wird im Jahr 2026 voll beitragspflichtig sein, während derzeit nur für 8.050 € Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung anfallen. Da sich die Beitragssätze voraussichtlich nicht ändern werden, fallen ab 2026 für die Differenz von 400 € folgende Beiträge zusätzlich an:

Rentenversicherung: $400 \text{ €} \times 18,6 \% = 74,40 \text{ €}$

Arbeitslosenversicherung: $400 \text{ €} \times 2,6 \% = 10,40 \text{ €}$

Die Gesamtbelastung von 84,80 € pro Monat oder 1.017,60 € pro Jahr tragen Sie und Ihr Mitarbeiter je zur Hälfte.

ACHTUNG

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung wird voraussichtlich steigen. Der neue Wert für 2026 ist aber noch nicht bekannt. Zudem ist in der gesetzlichen Krankenversicherung mit höheren kassenindividuellen Zusatzbeiträgen zu rechnen.

Prüfen Sie, ob privat Krankenversicherte 2026 wieder krankenversicherungspflichtig werden

Mitarbeiter, deren Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt, sind krankenversicherungsfrei und können in eine private Krankenversicherung wechseln. Sie als Arbeitgeber führen dann keinen Kranken- und Pflegekassenbeitrag mehr ab, sondern zahlen einen Arbeitgeberzuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung an den Mitarbeiter.

Dieser entspricht der Hälfte der tatsächlichen Kosten, maximal aber dem Betrag, den Sie bei gesetzlicher Krankenversicherung mit einem durchschnittlichen Zusatzbeitrag zahlen müssten. Ab dem nächsten Jahr sind Arbeitnehmer krankenversicherungsfrei, wenn

- ihr aktuelles regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze 2025 übersteigt und
- sie voraussichtlich auch im Jahr 2026 mit ihrem Jahresarbeitsentgelt oberhalb der Grenze für 2026 liegen.

ACHTUNG

Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Tabelle rechts gilt nur für Mitarbeiter, die am Stichtag 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze privat krankenversichert waren (§ 6 Abs. 7 Sozialgesetzbuch (SGB) V). Für alle anderen Arbeitnehmer gilt die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 6 SGB V).

Die Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenze zum 1.1.2026 kann nun dazu führen, dass Mitarbeiter, die bisher krankenversicherungsfrei waren, wieder krankenversicherungspflichtig werden, weil ihr aktuelles Gehalt die Jahresarbeitsentgeltgrenze 2026 nicht überschreitet. Für 2026 geplante Gehaltserhöhungen dürfen Sie hierbei nicht berücksichtigen.

Betroffene Beschäftigte können bei der Krankenkasse die Befreiung von der Versicherungspflicht beantragen und dann bei ihrer privaten Krankenversicherung bleiben. Wer sich nicht befreien lassen will, muss seine private Krankenversicherung kündigen, um keine doppelten Beiträge zu zahlen. Dies ist zu Beginn der Krankenversicherungspflicht ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich.

Meine Empfehlung!

Informieren Sie betroffene Mitarbeiter über die kommende Krankenversicherungspflicht ...

... und dass sie nun erneut zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung entscheiden müssen. Machen Sie sie dabei darauf aufmerksam, dass eine Befreiung von der Krankenversicherungspflicht und ein Verbleib in der privaten Krankenversicherung meist unwiderruflich sind.

Alle wichtigen Werte für Ihre Gehaltsabrechnungen 2026 im Überblick

Im September wurden nicht nur die voraussichtlichen Sozialversicherungs-Rechengrößen für 2026 veröffentlicht, sondern auch die voraussichtlichen Sachbezugswerte. Diese setzen Sie als steuer- und beitragspflichtigen geldwerten Vorteil an, wenn Ihre Mitarbeiter kostenlose Unterkunft und Verpflegung von Ihnen erhalten. Da zudem bereits der neue gesetzliche Mindestlohn feststeht, können Sie sich für Ihre Gehaltsabrechnungen 2026 auf die folgenden Werte einstellen.

Die Sozialversicherungs-Rechengrößen und Mini-/Midijobgrenzen 2026 und 2025



RECHENGRÖSSE	2026	2025
Bezugsgröße monatlich	3.955,00 €	3.745,00 €
Bezugsgröße jährlich	47.460,00 €	44.940,00 €
Beitragssätze		
RV = Rentenversicherung	18,6 %	18,6 %
AV = Arbeitslosenversicherung	2,6 %	2,6 %
KV = Krankenversicherung	14,6 % + X*	14,6 % + X*
PV = Pflegeversicherung		
Allgemeiner Beitragssatz	noch offen	3,6 %
Beitragszuschlag für Kinderlose	0,6 %	0,6 %
Beitragsabschlag für das 2. bis 5. Kind je	0,25 %	0,25 %
Beitragsbemessungsgrenze		
RV/AV monatlich	8.450,00 €	8.050,00 €
RV/AV jährlich	101.400,00 €	96.600,00 €
KV/PV monatlich	5.812,50 €	5.512,50 €
KV/PV jährlich	69.750,00 €	66.150,00 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze KV		
Allgemeine monatlich	6.450,00 €	6.150,00 €
Allgemeine jährlich	77.400,00 €	73.800,00 €
Besondere monatlich	5.812,50 €	5.512,50 €
Besondere jährlich	69.750,00 €	66.150,00 €
Mindestlohn/Stunde	13,90 €	12,82 €
Minijobgrenze/Monat	603,00 €	556,00 €
Midijobgrenze/Monat	603,01 € bis 2.000,00 €	556,01 € bis 2.000,00 €
*X bezeichnet den kassenindividuellen Zusatzbeitrag. Der durchschnittliche Wert liegt 2025 bei 2,5 % und wird 2026 voraussichtlich steigen.		

So entwickeln sich die Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft



SACHBEZUGSWERT ...	2026	2025
... für Verpflegung pro Tag		
Frühstück	2,37 €	2,30 €
Mittagessen	4,57 €	4,40 €
Abendessen	4,57 €	4,40 €
... für Verpflegung pro Monat		
Frühstück	71,00 €	69,00 €
Mittagessen	137,00 €	132,00 €
Abendessen	137,00 €	132,00 €
Gesamt	345,00 €	333,00 €
... für Unterkunft pro Monat bei Belegung mit		
1 Volljährigen	285,00 €	282,00 €
2 Volljährigen	171,00 €	169,20 €
3 Volljährigen	142,50 €	141,00 €
> 3 Volljährigen	114,00 €	112,80 €
1 Jugendlichen/Azubi	242,25 €	239,70 €
2 Jugendlichen/Azubis	128,50 €	126,90 €
3 Jugendlichen/Azubis	99,75 €	98,70 €
> 3 Jugendlichen/Azubis	71,25 €	70,50 €
... für Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt oder einer Gemeinschaftsunterkunft bei Belegung mit		
1 Volljährigen	242,25 €	239,70 €
2 Volljährigen	128,50 €	126,90 €
3 Volljährigen	99,75 €	98,70 €
> 3 Volljährigen	71,25 €	70,50 €
1 Jugendlichen/Azubi	199,50 €	197,40 €
2 Jugendlichen/Azubis	85,50 €	84,60 €
3 Jugendlichen/Azubis	57,00 €	56,40 €
> 3 Jugendlichen/Azubis	28,50 €	28,20 €

Geringfügig Beschäftigte: Bald können Mitarbeiter ihren Antrag auf Befreiung wieder rückgängig machen

Das Bundeskabinett hat einen Entwurf des Gesetzes zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz – SGB VI-AnpG) beschlossen. Die Neuregelungen sehen unter anderen eine wichtige Änderung bei den geringfügig entlohnenden Beschäftigten vor. Sie soll „mit Beginn des siebten Kalendermonats nach Verkündung“ in Kraft treten. Der genaue Umsetzungszeitpunkt steht also noch nicht fest. Lesen Sie aber hier bereits jetzt, worum es dabei geht.

Das Gesamtpaket der Neuregelungen in verschiedenen Gesetzen soll die berufliche Teilhabe stärken, Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen fördern und wichtige Schritte in Richtung Digitalisierung und Bürokratieabbau ermöglichen. Für Sie als Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten ist vor allem eine Neuerung interessant.

Rentenversicherungspflicht oder nicht?

556-€-Minijobber (ab 1.1.2026: 603-€-Minijobber) sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Sie haben aber die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (§ 6 Sozialgesetzbuch – SGB – VI). Tun sie das, sind sie bisher darauf festgelegt. Die Befreiung gilt dann für alle geringfügig entlohnenden Beschäftigungsverhältnisse des Minijobbers einheitlich und ist unwiderruflich.

Ausnahme: Ein Befreiungsantrag verliert seine Wirkung, wenn

1. das Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze regelmäßig im Monat (mit Ausnahme einer vorübergehenden unvorhersehbaren Überschreitung) überschreitet oder
2. der Mitarbeiter die geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgibt.

Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, gilt die Rentenversicherungspflicht neu und er muss einen neuen Befreiungsantrag stellen. Dies gilt auch dann, wenn die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige anschließt.

Mitarbeiter bereut die Befreiung? Aufhebung soll möglich werden

Die Bindungswirkung der Befreiung soll sich ändern. Betroffene Beschäftigte sollen die Befreiung künftig wieder zurücknehmen können. Geplant ist Folgendes:

1. Die Änderung ermöglicht es geringfügig Beschäftigten, die nach § 6 Absatz 1b SGB VI erfolgte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig auf Antrag aufheben zu lassen und damit wieder rentenversicherungspflichtig in der Rentenversicherung zu werden.
2. Den schriftlichen oder elektronischen Antrag auf Aufhebung der Befreiung übergibt der Mitarbeiter dem Arbeitgeber bzw. dem zuständigen Entgeltabrechner.
3. Wie die Befreiung soll auch die Aufhebung der Befreiung bei mehreren geringfügig entlohnenden Beschäftigungen eines Mitarbeiters nur einheitlich erklärt werden können.

4. Die Aufhebung ist außerdem – ebenfalls entsprechend der Befreiung selbst – nur für die Zukunft möglich.
5. Um das Verfahren für die Betroffenen und die Verwaltung möglichst einfach und unbürokratisch zu gestalten, kann die Aufhebung der Befreiung wie die zuvor erfolgte Befreiung ohne Erteilung eines förmlichen Bescheides erfolgen.

ACHTUNG

Mit der Aufhebung der Befreiung ist eine erneute Befreiung für die Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b SGB VI zukünftig ausgeschlossen, um ein dem Versicherungsprinzip zuwiderlaufendes ständiges Wechseln zu verhindern. Darauf sollten Sie die betreffenden Mitarbeiter bei Einführung der Neuregelungen grundsätzlich hinweisen.

Nur für die Zukunft

Die Aufhebung der Befreiung wirkt ab dem nächsten Monat, der auf den Monat der Antragstellung des Beschäftigten bei Ihnen folgt. Voraussetzung ist, dass die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Arbeitgebermeldung nicht widersprochen hat. Der Eintritt der Wirkung der Aufhebung der Befreiung erst in der Zukunft entspricht dem Versicherungsprinzip, wonach ein Versicherungsschutz nicht rückwirkend begründet werden kann. Zudem werden für die Arbeitgeber und die Verwaltung aufwendige Rückabwicklungen sowie für die Beschäftigten Nachzahlungen der Beiträge vermieden.

ACHTUNG

Besprechen Sie mit den Minijobbern die Rentenversicherungspflicht und die Folgen einer Befreiung detailliert. Durch eine Befreiung zahlen Sie zwar allein den Pauschalbeitrag von 15 % des Arbeitsentgelts und der Eigenanteil des Mitarbeiters (momentan 3,6 %) entfällt. Andererseits erwirbt der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten. Überdenkt der Beschäftigte seine Befreiung von vornherein gründlich, ersparen Sie sich das Hin und Her von Befreiung und Aufhebung der Befreiung.

Lässt sich ein Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien, notieren Sie das Eingangsdatum, verwahren Sie den Antrag bei den Entgeltunterlagen und leiten ihn nicht an die Minijob-Zentrale weiter. Melden Sie den Eingang des Antrags innerhalb von 6 Wochen (42 Kalendertagen). Beantragt der Beschäftigte die Aufhebung, handhaben Sie es mit diesem Antrag ebenso.

„Wie erfahren wir, ob wir unserem privat krankenversicherten Mitarbeiter noch Lohnfortzahlung leisten müssen?“

FRAGE



Bei einem langjährigen Mitarbeiter, der trotz Rentenbezugs weiter für uns arbeitet, häufen sich seit einigen Monaten die Krankheitszeiten. Insgesamt haben wir in diesem Jahr schon für zehn Wochen Entgeltfortzahlung geleistet. Mal arbeitet er eine Woche, dann ist er wieder für eine oder mehrere Wochen krank. Unser Problem ist, dass wir nicht wissen, ob es sich um Fortsetzungserkrankungen handelt, sodass wir die Entgeltfortzahlung einstellen können. Weil der Mitarbeiter privat krankenversichert ist, kann uns auch keine Krankenkasse hierüber Auskunft geben. Wie gewinnen wir Klarheit?

Bei derselben Erkrankung entsteht nach sechs bzw. zwölf Monaten ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch

War Ihr Mitarbeiter wegen derselben Erkrankung bereits sechs Wochen arbeitsunfähig, entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch für weitere sechs Wochen, wenn

- der Mitarbeiter vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)).

Neue Krankheit – neuer Anspruch? Nur wenn der Mitarbeiter dazwischen gesund gewesen ist

Ist Ihr Mitarbeiter nacheinander wegen unterschiedlicher Krankheiten arbeitsunfähig, entsteht mit der neuen Erkrankung ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch für bis zu sechs weitere Wochen. Das gilt aber nur, wenn der Mitarbeiter zwischen beiden Erkrankungen zumindest einige Stunden arbeitsunfähig gewesen ist. Dies muss Ihr Mitarbeiter im Streitfall beweisen und dazu ggf. seine Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.

Vorsicht bei Krankschreibungen bis zum Wochenende!

Krankschreibungen enden häufig an einem Freitag. Wenn dann zwischen zwei Krankschreibungen wegen unterschiedlicher Erkrankungen nur ein Wochenende liegt, kann es sein, dass der Mitarbeiter am Wochenende dennoch arbeitsunfähig war. Dann läge ein einheitlicher Krankheitsfall vor, sodass mit der zweiten Krankschreibung kein neuer Entgeltfortzahlungszeitraum beginnt.



Meine Empfehlung!

Behandeln Sie zwei Krankschreibungen, die nur durch ein Wochenende unterbrochen sind, als einheitlichen Krankheitsfall. Beenden Sie die Entgeltfortzahlung nach sechs Wochen. Leisten Sie weitere Entgeltfortzahlung erst, wenn der Mitarbeiter Ihnen beweist, dass er am Wochenende ohne Krankschreibung gesund gewesen ist. Wenn seine Ärzte hierzu nichts sagen können, gelten beide Krankheiten als einheitlicher Krankheitsfall (Arbeitsgericht (ArbG) Weiden, 15.1.2019, 1 Ca 640/18).

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de

ANTWORT



Rechtlich gesehen: Leisten Sie keine Entgeltfortzahlung mehr – zumindest vorerst

Wenn Ihr Mitarbeiter Sie weder von sich aus noch auf Nachfrage über seine Erkrankungen und eventuelle Fortsetzungserkrankungen informiert, sollten Sie vorsorglich keine Entgeltfortzahlung leisten, wenn Ihr Mitarbeiter das nächste Mal arbeitsunfähig ist. Bezahlen Sie ihn also nur noch für die Anwesenheitszeiten. Denn Sie brauchen grundsätzlich nur für sechs Wochen wegen derselben Erkrankung Entgeltfortzahlung zu leisten.

Es ist dann an Ihrem Mitarbeiter darzulegen, dass Sie weiter Entgeltfortzahlung zahlen müssen, weil es jeweils um unterschiedliche Krankheiten geht, bei denen die sechs Wochen Lohnfortzahlung noch nicht erreicht sind. Hierzu muss er ggf. seine Ärzte von der Schweigepflicht entbinden. Wenn ihm der Beweis gelingt, müssen Sie die einbehaltene Entgeltfortzahlung nachzahlen.

Menschlich gesehen: Suchen Sie das Gespräch

Erläutern Sie Ihrem Mitarbeiter zeitnah, dass Sie vorerst keine Entgeltfortzahlung mehr leisten, weil Sie von Fortsetzungserkrankungen mit derselben Krankheitsursache ausgehen und dass er andernfalls Belege für unterschiedliche Krankheitsursachen vorweisen kann. Besprechen Sie aber auch, wie es weitergehen soll: Möchte er seine Arbeitszeit reduzieren oder aus dem Berufsleben aussteigen? Versuchen Sie, einen Rechtsstreit zum Ende einer offenbar guten, langjährigen Zusammenarbeit zu vermeiden.

So berechnen Sie, ob bereits 6 Wochen Entgeltfortzahlung erreicht sind

Die Frage, ob Sie Ihrem Mitarbeiter noch oder wieder Entgeltfortzahlung leisten müssen, hängt nicht nur von der Art der Erkrankung ab, sondern auch von den Abständen zwischen zwei Erkrankungen. Grundsätzlich gilt Folgendes:

Befristung auf die Regelaltersgrenze begründet keinen besonderen Diskriminierungsschutz

Grundsätzlich dürfen Sie als Arbeitgeber befristet beschäftigte Mitarbeiter nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandeln als vergleichbare unbefristet Beschäftigte (§ 4 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Aber gilt dieser besondere Diskriminierungsschutz auch für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis auf das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung befristet ist? Nein, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 31.7.2025 (6 AZR 18/25).



Der Fall: Arbeitnehmerin fühlt sich gegenüber Beamten benachteiligt

Eine beim Land Berlin-Brandenburg beschäftigte Arbeitnehmerin wird seit Dezember 2022 bei einer Observationsgruppe des Nachrichtendienstes eingesetzt. In dieser Gruppe erledigen Arbeitnehmer und Beamte identische Aufgaben. Trotzdem erhalten die Beamten nach der maßgeblichen Verordnung eine Erschwerniszulage von 388 € pro Monat, wohingegen der für die Arbeitnehmer gültige Tarifvertrag eine solche Zulage nicht vorsieht.

Die Mitarbeiterin meinte deshalb, als befristet Beschäftigte gegenüber den auf Lebenszeit eingestellten Beamten unzulässig benachteiligt zu werden. Mit ihrer Klage versuchte sie, die Zahlung der Erschwerniszulage als übertarifliche Leistung durchzusetzen.

Arbeitgeber in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als vergleichbare unbefristet Beschäftigte. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristet ist, befinden sich aber nicht in einer schwächeren Verhandlungsposition. Sie können sich daher nicht auf § 4 Abs. 2 TzBfG berufen.

Im Urteilsfall lag auch keine Benachteiligung nach dem allgemeinen Gleichheitssatz des Grundgesetzes vor. Denn die Ungleichbehandlung von Beamten und Arbeitnehmern des Nachrichtendienstes ist durch die Zugehörigkeit zu verschiedenen Berufsgruppen gerechtfertigt. Auch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz konnte die Mitarbeiterin ihre Forderung nicht stützen. Sie hatte hierzu angeführt, dass das Land im feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigten Arbeitnehmern dieselbe Erschwerniszulage zahlt wie dort beschäftigten Beamten. Hierzu war das Land jedoch verpflichtet. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kommt aber nur dort zum Tragen, wo Sie als Arbeitgeber Gestaltungsmöglichkeiten haben. Das war hier nicht der Fall. Im Ergebnis ging die Mitarbeiterin leer aus.

Das bedeutet für Sie: Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis auf das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung befristet ist, können nicht behaupten, sie würden aufgrund ihrer Befristung diskriminiert.



§ Das Urteil: Kein besonderes Schutzbedürfnis

Der besondere Diskriminierungsschutz nach § 4 Abs. 2 TzBfG soll befristet beschäftigte Mitarbeiter schützen, die gegenüber ihrem

Vorsicht bei der Berechnung der Mitarbeiterzahl, wenn Sie Personal kontinuierlich abbauen

Mitarbeiter in Kleinbetrieben mit höchstens zehn Mitarbeitern genießen keinen allgemeinen Kündigungsschutz (§ 23 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Daraus könnten Sie schließen, dass Sie bei einer geplanten Betriebsstilllegung den letzten zehn Mitarbeitern ohne Weiteres kündigen können – insbesondere also, ohne die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben Ihres Unternehmens zu prüfen. Dem ist jedoch nicht so (Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, 25.7.2025, 12 SLa 40/25).

Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber einen Betrieb veräußert. Dem damit verbundenen Betriebsübergang widersprachen 37 Mitarbeiter. Diese fasste der Arbeitgeber in einem Restbetrieb zusammen, um ihre Arbeitsverhältnisse nach und nach zu beenden, z. B. durch Aufhebungsverträge, Versetzungen oder Kündigungen. Einer der zuletzt entlassenen Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung. Er meinte, der Arbeitgeber müsste ihn auf einer freien Stelle

in einem anderen Betrieb beschäftigen, auf die er sich bereits beworben habe. Er bekam Recht, obwohl bei Zugang der Kündigung nur noch fünf Mitarbeiter in dem Restbetrieb beschäftigt waren.

Das bedeutet für Sie: Für den allgemeinen Kündigungsschutz während eines Personalabbaus ist die Zahl der Mitarbeiter maßgeblich, die Sie zu dem Zeitpunkt beschäftigen, zu dem Sie über einen Personalabbau entscheiden.

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:

Weihnachtsgeld 2025

Vorsicht mit Rückzahlungsklauseln,
die sich an einen Tarifvertrag anlehnen

Videoüberwachung

Warum eine Einverständniserklärung
im Arbeitsvertrag Ihnen nichts bringt



Ihr Testimonial zu „Personal aktuell“

Bewerten Sie jetzt
„Personal aktuell“
und erhalten einen
10€-Amazon-Gutschein
als Dankeschön

Wir möchten von Ihnen wissen,
welche positiven Veränderungen Sie in Ihrer Arbeitswelt
durch den Informationsdienst „Personal aktuell“
wahrgenommen haben.

Warum sollten Sie Ihre Meinung öffentlich abgeben?

Weil wir mit Ihnen gemeinsam Ihren Berufsalltag nachhaltig verbessern
wollen und Sie mit Ihrer Meinung andere Personalverantwortliche in ihrer
Entscheidungsfindung für unseren Informationsdienst bestärken können!

Sie wissen nicht, wie Sie Ihr Testimonial formulieren sollen?

Dann finden Sie im Folgenden ein paar Anhaltspunkte:

- Wie gefällt Ihnen „Personal aktuell“?
- Wie nutzen Sie „Personal aktuell“ in Ihrem Arbeitsalltag?
- In welchen Situationen hat Ihnen „Personal aktuell“ bereits geholfen?

Herzlichen Dank vorab für Ihre Unterstützung.
Wir freuen uns auf Ihr Testimonial!

Ihr Personalwissen-Team

Als Belohnung ein Geschenk!

Als kleines Dankeschön für Ihre Unterstützung belohnen wir Sie
mit einem exklusiven Geschenk: Nach dem Absenden Ihres Testi-
monials senden wir Ihnen innerhalb von 14 Tagen einen Amazon-
Gutschein im Wert von 10 € zu!

So könnte Ihr Testimonial aussehen ...

„Bei den permanenten Änderungen im Arbeitsrecht kann
es leicht passieren, dass etwas Wesentliches an einem
vorbeigeht. Denn oft ändern sich ja nur Kleinigkeiten.
Deshalb nutzen wir ‚Personal aktuell‘ zur Prophylaxe.“

- Herbert B. aus Erkrath, IRW GmbH

Hier Testimonial abgeben:
[https://testimonial.vnr.de
/personal-aktuell](https://testimonial.vnr.de/personal-aktuell)

