



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL

Aufhebungsvertrag

TOP-THEMA

AUFHEBUNGS- VERTRAG

Sie haben eine Abfindung irrtümlich zu hoch berechnet? Dann brauchen Sie für eine Korrektur des Abfindungsbetrags die Zustimmung des Mitarbeiters. Seiten 6-7

Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

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



www.personalwissen.de/login

KÜNDIGUNG

Sie sollen Annahmeverzugslohn zahlen, weil Ihre Kündigung unwirksam war? Das können Sie leider nicht mehr vorab vertraglich ausschließen. Seite 4

LGBTQ

Ein männlicher Mitarbeiter ändert seinen Geschlechtseintrag, um von der Frauenförderung zu profitieren? Darauf brauchen Sie sich nicht einzulassen. Seite 5

HOMEOFFICE

Sie wollen, dass Ihre Mitarbeiter einen bestimmten Anteil ihrer Arbeitszeit im Büro verbringen? Jetzt gibt es Belege dafür, dass das sinnvoll ist. Seite 10



Personalarbeit ist Detailarbeit

Liebe Leserin, lieber Leser,

nicht nur in der Politik (Stichwort „Lifestyle-Teilzeit“), sondern auch im persönlichen Gespräch höre ich in letzter Zeit häufiger, dass pauschal über Arbeitnehmer geschimpft wird: zu teuer, zu wenig Engagement. Hierzu möchte ich aus einem Post von Carsten Maschmeyer auf Instagram zitieren:

„Wir hören immer nur von Personalkosten, nie von Personalnutzen. Dabei ist die Realität eindeutig: Nicht trotz, sondern wegen ihrer Mitarbeiter verdienen Unternehmen Geld. ... Sonst wären die erfolgreichsten Unternehmen Ein-Mann-Betriebe. ... Engagement entsteht nicht in einem Klima, in dem Angestellte täglich hören, sie seien zu teuer und nicht fleißig genug. ... Das dauernde Gerede über Kosten wird so selbst zum Produktivitätsproblem.“

Sicher: Es gibt Mitarbeiter, die missbräuchlich agieren (siehe **Seite 5**) oder Situationen, in denen ein Personalabbau erforderlich ist (siehe **Seite 6**). Diese Ausgabe liefert Ihnen hoffentlich das Rüstzeug, im Einzelfall das Notwendige zu tun, ohne die Mitarbeiter pauschal als Belastung zu sehen.

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

VERTRAGSGESTALTUNG

- 3** Ein zwischengeschalteter Personaldienstleister schützt Sie nicht vor der Scheinselbstständigkeit freier Mitarbeiter

UNWIRKSAME KÜNDIGUNG

- 4** Geänderte Rechtsprechung: Vertraglicher Verzicht auf Annahmeverzugslohn ist unwirksam

LGBTQ

- 5** „Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt“ – aber nicht aufgrund eines missbräuchlichen Geschlechtseintrags

Dürfen Sie kündigen, weil ein Mitarbeiter entgegen Ihrer Anweisung gendert bzw. nicht gendert?

TOP-THEMA

- 6–7** Personalabbau per Aufhebungsvertrag: Rechnen Sie genau, bevor Sie eine attraktive Abfindung anbieten

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

- 8** Vorsicht Phantomlohn: Wie Sie vermeiden, dass SFN-Zuschläge zur Kostenfalle werden

LESERFRAGEN

- 9** Wie wirkt sich die Bewirtung unserer Mitarbeiter anlässlich der Inventur steuerlich aus?

Können wir unserem Mitarbeiter noch zu Mitte Mai kündigen?

MITARBEITERFÜHRUNG

- 10** Neue Studie bestätigt: Im Homeoffice sind die Mitarbeiter produktiver, doch es gibt einen Kippunkt

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; **Herstellung/leitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

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

Bildernachweis: Titelseite © AdobeStock_Stockfotos-MG

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

Ein zwischengeschalteter Personaldienstleister schützt Sie nicht vor der Scheinselbstständigkeit freier Mitarbeiter

Es wäre zu schön, wenn Sie durch eine geschickte Vertragsgestaltung gewährleisten könnten, dass ein freier Mitarbeiter sich nicht nachträglich als Ihr Arbeitnehmer erweist, für den Sie Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen müssen. Doch das ist praktisch nicht möglich. Das zeigt das Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Berlin-Brandenburg vom 21.1.2026 (L 16 BA 48/23).



Der Fall: Outgesourcete Piloten bei Ryanair

Die irische Fluggesellschaft Ryanair hatte eine britische Limited Company (Ltd.) beauftragt, einen Pool von Piloten zur Verfügung zu stellen, um diese exklusiv für jeweils bis zu 900 Stunden pro Jahr von deutschen Flugbasen aus einzusetzen. Die Ltd. verpflichtete die Piloten vertraglich, für Ryanair zur Verfügung zu stehen und die vereinbarten Flugstunden zu leisten. Die Verträge wurden zunächst mit den Piloten selbst geschlossen bzw. später mit von den Piloten geführten, in Irland registrierten Einpersonengesellschaften. Die Ltd. bezahlte die Piloten bzw. deren Gesellschaften für die Pilotentätigkeit nach den Vorgaben von Ryanair.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) sah in den Piloten sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer und forderte die Ltd. auf, Sozialabgaben für diese nachzuzahlen. Im vorliegenden Fall ging es um eine Nachforderung von rund 357.000 € für fünf Piloten. Ein weiteres Verfahren, in dem es um knapp 7,4 Mio. € geht, ist noch anhängig.

Die Ltd. klagte gegen die entsprechenden Bescheide: Nicht sie selbst, sondern Ryanair sei Arbeitgeber der Piloten und damit Schuldner der Beiträge.

§ Das Urteil: Die Piloten sind Arbeitnehmer von Ryanair

Die Ltd. hatte mit ihrer Klage Erfolg. Denn sie fungierte lediglich als Vermittlerin der Piloten und Zahlstelle für deren von Ryanair vorgegebene Vergütung. Ryanair hingegen bestimmte die Dienstpläne und Einsatzzeiten der Piloten. Diese arbeiteten genau wie die direkt bei Ryanair angestellten Piloten. Sie waren in den Betrieb voll eingegliedert und hatten keine unternehmerischen Freiheiten. Daher ist Ryanair Arbeitgeber der Piloten und wird voraussichtlich die geforderten Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen müssen. Hierüber war im aktuellen Verfahren jedoch nicht zu entscheiden.

Das Urteil ist auch für Sie als deutschen Arbeitgeber relevant

Das Urteil zeigt eindrücklich, dass Sie sich keinesfalls auf vertragliche Gestaltungen verlassen sollten, wenn Sie mit freien Mitarbeitern zusammenarbeiten. Diese werden ggf. dort zum Arbeitnehmer, wo sie betrieblich eingegliedert sind – auch wenn vertraglich ein anderes Unternehmen zwischengeschaltet ist.

Sogar wenn der freie Mitarbeiter selbst eine Einpersonengesellschaft gründet, z. B. eine GmbH, über die Sie ihn beauftragen, kann er Ihr sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer sein (Bundessozialgericht (BSG), 20.7.2023, B 12 R 15/21 R). Unterscheiden Sie daher nach den folgenden Kriterien zwischen einem Arbeitnehmer und einem selbstständigen Auftragnehmer.

Arbeitnehmer oder selbstständig? Das sind die Kriterien

KRITERIEN FÜR ARBEITNEHMEREIGENSCHAFT	KRITERIEN FÜR SELBSTSTÄNDIGKEIT
Der Mitarbeiter ist in Ihre betriebliche Organisation eingegliedert.	Der Mitarbeiter ist nicht in Ihre betriebliche Organisation eingegliedert.
Er arbeitet nach Ihren Weisungen.	Er gestaltet seine Arbeit im Wesentlichen selbst.
Er trägt kein unternehmerisches Risiko.	Er trägt ein unternehmerisches Risiko.

Vorsicht, wenn es um besonders qualifizierte Aufgaben geht

Bei besonders qualifizierten Aufgaben wie denen eines Rechtsanwalts, Steuerberaters oder Arztes ist das Kriterium „Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers“ wenig aussagefähig. Denn die betroffenen Mitarbeiter entscheiden aufgrund ihrer Qualifikation und sachlicher Gegebenheiten häufig selbst, wie sie ihre Arbeit erledigen. In diesem Fall kommt es entscheidend darauf an, dass der Mitarbeiter ein Unternehmerrisiko trägt. Wer ein festes Gehalt erhält und faktisch keine anderen Aufträge annehmen kann, trägt kein Unternehmerrisiko und ist Arbeitnehmer (Bundesgerichtshof (BGH), 8.3.2023, 1 StR 188/22).

Sie wollen die Zusammenarbeit so gestalten, dass kein Arbeitsverhältnis entsteht?

Dann nutzen Sie unsere Checkliste unter tipp.personalwissen.de/pnl26103. Darüber hinaus sollten Sie bei jedem neuen freien Mitarbeiter eine Statusanfrage an die Deutsche Rentenversicherung Bund richten und sich so vor bösen Überraschungen schützen.



Geänderte Rechtsprechung: Vertraglicher Verzicht auf Annahmeverzugslohn ist unwirksam

Ein Mitarbeiter, dem Sie unberechtigt oder mit zu kurzer Frist gekündigt haben, kann von Ihnen sein übliches Gehalt für die gesamte Dauer des Rechtsstreits bzw. bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses verlangen, obwohl er in dieser Zeit nicht gearbeitet hat (§ 615 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Was liegt also näher, als den Anspruch auf diesen sogenannten Annahmeverzugslohn von vornherein auszuschließen? Doch eine solche Klausel im Arbeitsvertrag ist unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 28.1.2026 (5 AS 4/25) beschlossen und damit seine frühere gegenteilige Rechtsprechung aufgegeben.



Der Fall: Anwendung von US-Recht vereinbart

Eine bei einer US-Fluggesellschaft beschäftigte deutsche Flugbegleiterin mit Heimatbasis Frankfurt war am 29.9.2020 zum 1.10.2020, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin gekündigt worden. Der Kündigungsschutzprozess ergab, dass die Kündigung zu Ende April 2021 wirksam war. Die Mitarbeiterin verlangte deshalb Annahmeverzugslohn für die Zwischenzeit. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung. Er meinte, hierzu nicht verpflichtet zu sein, weil im Arbeitsvertrag – abweichend vom eigentlich anwendbaren deutschen Arbeitsrecht – die Anwendung von US-Recht vereinbart war, das keinen Annahmeverzugslohn vorsieht.

Der in diesem Fall zuständige Zweite Senat des BAG vertritt die Auffassung, dass der Anspruch auf Annahmeverzugslohn für den Fall einer unwirksamen oder mit zu kurzer Frist erfolgten Arbeitgeberkündigung nicht vorab vertraglich ausgeschlossen werden kann, z. B. durch die Wahl einer ausländischen Rechtsordnung. Allerdings hatte der Fünfte Senat im März 2023 in einem anderen Fall gegenteilig entschieden. Auf Nachfrage des Zweiten Senats musste daher nun der Fünfte Senat darüber entscheiden, ob er bei seiner Rechtsauffassung bleibt.



Das Urteil: Sie können das Risiko einer unwirksamen Kündigung nicht abwälen

Der Fünfte Senat gibt seine frühere Rechtsauffassung ausdrücklich auf und bestätigt die Position des Zweiten Senats: Zwar gibt es keine gesetzliche Regelung, wonach der Anspruch auf Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB zwingendes Recht (unabdingbar) ist und damit nicht vertraglich ausgeschlossen werden kann. Allerdings würde es den gesetzlich zwingenden Kündigungsschutz unterlaufen, wenn Sie als Arbeitgeber das wirtschaftliche Risiko einer unwirksamen oder mit zu kurzer Frist erfolgten Kündigung durch eine vertragliche Vereinbarung auf den Mitarbeiter abwälen könnten, nach der er für die Zeit nach der Kündigung ohnehin keinen Gehaltsanspruch mehr hätte.

Der Zweite Senat kann daher nun wie geplant entscheiden, so dass der Arbeitgeber der Flugbegleiterin Annahmeverzugslohn für die Monate Oktober 2020 bis April 2021 zahlen müssen wird.



Meine Empfehlung!

Versuchen Sie nicht, den Anspruch auf Annahmeverzugslohn nach der Kündigung im Arbeitsvertrag auszuschließen.

Denn eine solche Klausel wäre unwirksam. Selbst eine vom Mitarbeiter nach der Kündigung unterschriebene Ausgleichsquittung, wonach er keine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mehr hat, nützt Ihnen diesbezüglich nichts. Denn auch in der Ausgleichsquittung kann Ihr Mitarbeiter nicht wirksam auf unabdingbare Ansprüche wie den Annahmeverzugslohn verzichten. Prüfen und dokumentieren Sie vielmehr sorgfältig Ihre Kündigungsgründe, um Ihre Position im Kündigungsschutzprozess zu verbessern.

Zahlen Sie nicht vorschnell Annahmeverzugslohn

Auch wenn ein Kündigungsschutzprozess ergibt, dass Ihre Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht wie geplant beendet hat, müssen Sie Ihrem Mitarbeiter nicht in jedem Fall Annahmeverzugslohn zahlen. Denn zum einen wird auf den Annahmeverzugslohn das angerechnet, was Ihr Mitarbeiter nach Ablauf der Kündigungsfrist an einer neuen Stelle verdient hat oder hätte verdienen können. Zum anderen brauchen Sie nach der ständigen Rechtsprechung keinen Annahmeverzugslohn für Zeiten zu zahlen, in denen Ihr Mitarbeiter nicht leistungsfähig oder -willig ist.

Halten Sie den Annahmeverzugslohn deshalb insbesondere dann zurück, wenn Ihr Mitarbeiter

- vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig war: Er muss vor Gericht erläutern, ab wann er wieder arbeitsfähig war und ggf. seine Ärzte von der Schweigepflicht entbinden;
- fehlenden Leistungswillen gezeigt hat, beispielsweise durch Arbeitsverweigerung vor Ende des Arbeitsverhältnisses oder indem er eine Prozessbeschäftigung, also Ihr Angebot einer Beschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits, abgelehnt hat.

Sie wollen möglichst keinen Annahmeverzugslohn zahlen?

Dann nutzen Sie die Checklisten unter tipp.personalwissen.de/pnl26104. Hier erfahren Sie, welche Maßnahmen Sie im Vorfeld ergreifen können und welche Indizien für ein böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdiensts sprechen.



„Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt“ – aber nicht aufgrund eines missbräuchlichen Geschlechtseintrags

Im öffentlichen Dienst ist es üblich. Aber auch in der Privatwirtschaft dürfen Sie geeignete Frauen da, wo sie unterrepräsentiert sind, bei Einstellungen und Beförderungen bevorzugen. Lässt ein männlicher Mitarbeiter seinen Geschlechtseintrag aber nur ändern, um schneller befördert zu werden, brauchen Sie ihn nicht als Frau bevorzugt zu behandeln (Verwaltungsgericht (VG) Düsseldorf, 2 L 134/26).



Der Fall: Erst Kommissar, dann Kommissarin

Ein Polizeikommissar hatte im behördlichen Intranet einen Artikel über vorausgegangene Beförderungen gelesen. Darin wurde auch eine Beamtin erwähnt, die nach der Änderung ihres Geschlechtseintrags zeitnah befördert worden war. Gegenüber Kollegen äußerte er in diesem Zusammenhang: „Das mache ich auch.“ „Es knallt diesen Monat bei den Beförderungen, spätestens bei der nächsten.“ „Nächstes Jahr bin ich wieder ein Mann, das ist doch klar.“ Außerdem wolle er im kommenden Jahr als Mann heiraten.

Weil das Polizeipräsidium von diesen Äußerungen erfuhr, leitete es ein Disziplinarverfahren gegen den Kommissar ein und ließ ihn trotz des inzwischen geänderten Geschlechtseintrags bei anstehenden Beförderungen unberücksichtigt. Die „Kommissarin“ versuchte daraufhin per Eilantrag, die Beförderung von Kollegen gerichtlich zu blockieren.

auf Kosten von Kollegen einen Vorteil bei anstehenden Beförderungen zu verschaffen, ist eine Pflichtverletzung, die geeignet ist, den Betriebsfrieden nachhaltig zu stören. Außerdem sieht das Selbstbestimmungsgesetz eine Änderung des Geschlechtseintrags nur für den Fall vor, dass der bisherige Geschlechtseintrag nicht mit der empfundenen Geschlechtsidentität übereinstimmt. Diesbezüglich hatte der Kommissar sich offenbar nicht gesetzes-treu verhalten, sodass er keine Rechte aus dem geänderten Geschlechtseintrag herleiten kann.

ACHTUNG



Das Urteil ist nicht allein für den öffentlichen Dienst relevant, sondern auch für Sie als privaten Arbeitgeber: Wer seinen Geschlechtseintrag nur wegen beruflicher Vorteile ändert, hat keinen Anspruch auf diese Vorteile.

Ihr Mitarbeiter hat seinen Geschlechtseintrag ohne Missbrauchsabsicht geändert?

Dann sollten Sie dies einfach akzeptieren und ihn so ansprechen, wie er es möchte. Worauf Sie als Arbeitgeber außerdem achten sollten, lesen Sie hier: [tipp.personalwissen.de/pnl26105](https://www.tipp.personalwissen.de/pnl26105)



§ Das Urteil: Missbrauch lohnt sich nicht

Aufgrund der konkreten und belastbar dokumentierten Äußerungen gegenüber den Kollegen hatte die „Kommissarin“ vor Gericht keinen Erfolg: Bereits die Ankündigung, sich rechtsmissbräuchlich

Dürfen Sie kündigen, weil ein Mitarbeiter entgegen Ihrer Anweisung gendert bzw. nicht gendert?

Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg mit seinem Urteil vom 5.2.2026 (1 SLa 18/25) indirekt beantwortet.

In dem Fall geht es um eine beim Bundesamt für Seeschifffahrt beschäftigte Mitarbeiterin, die auf Anweisung ihres Vorgesetzten eine neue Strahlenschutzanweisung in vollständig gegenderter Form formulieren sollte. Weil sie das Gendern verweigerte, erhielt sie zunächst zwei Abmahnungen und dann die fristlose Kündigung. Allerdings hatte die Mitarbeiterin keine schriftliche Ermächtigung zum Verfassen von Strahlenschutzanweisungen, so dass sie die Aufgabe auch komplett hätte verweigern dürfen. Die Kündigung ist daher unwirksam und der Arbeitgeber muss die Ab-

mahnungen aus der Personalakte entfernen. Auf das verweigerte Gendern kommt es dabei nicht an.

ACHTUNG



Das Gericht weist darauf hin, dass Sie Ihre Mitarbeiter durchaus anweisen können, in ihrer betrieblichen Kommunikation zu gendern bzw. nicht zu gendern. Verstöße gegen diese Anweisung können dann auch eine Abmahnung bzw. Kündigung rechtfertigen.



Personalabbau per Aufhebungsvertrag: Rechnen Sie genau, bevor Sie eine attraktive Abfindung anbieten

Wenn Umstrukturierungen oder eine schwache Auftragslage einen Personalabbau erfordern, können Sie den Prozess mithilfe von Aufhebungsverträgen und Abfindungsangeboten beschleunigen. Sie ersparen sich so betriebsbedingte Kündigungen und können zudem ohne Rücksicht auf soziale Kriterien entscheiden, wem Sie ein Abfindungsangebot machen. Aber Vorsicht: Eine zu hohe Abfindungszusage können Sie nicht ohne Weiteres revidieren (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, 19.11.2025, 4 SLa 276/25).



Der Fall: Hohe Abfindung zusätzlich zum Arbeitslosengeld

Das Abfindungsprogramm: Ein Automobilunternehmen bot im Jahr 2023 Mitarbeitern, die ein Mindestalter und eine Mindestbetriebszugehörigkeit erreicht hatten, den Abschluss eines Aufhebungsvertrags an. Als Abfindung sollten die Mitarbeiter bis zum frühestmöglichen Bezug einer gesetzlichen Altersrente ein sogenanntes Überbrückungsgeld erhalten. Für die Dauer eines möglichen Bezugs von Arbeitslosengeld sollte dieses jedoch auf das Überbrückungsgeld angerechnet werden.

Ein Fehler in der Umsetzung: Auf die Anrechnung des Arbeitslosengelds hatte der Arbeitgeber einen Mitarbeiter zwar im Beratungsgespräch vor Abschluss des Aufhebungsvertrags hingewiesen. Eine vom Arbeitgeber ausgehändigte Vorabinformation sowie der im Juni 2023 unterzeichnete Aufhebungsvertrag wiesen jedoch ein ungekürztes Überbrückungsgeld von über 4.000 € pro Monat bis September 2031 aus.

So kam es zur Klage: Nachdem das Arbeitsverhältnis Ende September 2023 vereinbarungsgemäß geendet hatte, teilte eine Personalmitarbeiterin des Arbeitgebers dem Mitarbeiter Ende Oktober mit, dass der Aufhebungsvertrag einen Fehler enthalte. Für ein Jahr betrage sein Überbrückungsgeld aufgrund der Anrechnung des Arbeitslosengelds nur rund 1.000 € monatlich. Den korrigierten Aufhebungsvertrag unterzeichnete der Mitarbeiter jedoch nicht. Vielmehr verlangte er den ursprünglich zugesagten Betrag, nachdem der Arbeitgeber ihm nur noch den reduzierten Betrag überwies.

Die Arbeitgeber verweigerte jede Nachzahlung: Der Mitarbeiter habe aufgrund des Beratungsgesprächs von der Anrechnung des Arbeitslosengelds gewusst. Beide Seiten hätten daher einen Aufhebungsvertrag mit „korrekt“ berechnetem Überbrückungsgeld unterzeichnen wollen. Durch das Telefonat der Personalmitarbeiterin und die anschließend übersandte korrigierte Fassung habe er als Arbeitgeber den Aufhebungsvertrag angefochten. Dabei habe er deutlich gemacht, dass er sich nicht vom Aufhebungsvertrag insgesamt lösen wolle,

sondern nur von der Verpflichtung, für die fraglichen Monate das ungekürzte Überbrückungsgeld zahlen zu müssen.



Das Urteil: Der Mitarbeiter musste den Fehler nicht erkennen, ...

Auch wenn der Arbeitgeber im Gespräch auf die Anrechnung des Arbeitslosengelds hingewiesen hatte, ist nicht davon auszugehen, dass dem Mitarbeiter der Fehler klar war. Denn aus der Vorabinformation und dem Aufhebungsvertrag war nicht ohne Weiteres ersichtlich, wie sich das angegebene Überbrückungsgeld errechnete. Es ist zudem nachvollziehbar, dass der Mitarbeiter sich vor allem für die Höhe des Überbrückungsgelds interessierte und dessen Berechnung nicht hinterfragte.

... die Anfechtung erfolgte zu spät ...

Sie können einen Aufhebungsvertrag zwar grundsätzlich anfechten, wenn Sie hier irrtümlich etwas vereinbart haben, das Sie nicht vereinbaren wollten (sogenannter Erklärungsirrtum). Die Anfechtung muss dann aber unverzüglich erfolgen, nachdem Sie den Fehler bemerkt haben (§ 121 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Sie können zwar zunächst prüfen, was der Fehler für Sie bedeutet und ggf. Rechtsrat einholen. In der Regel dürfen Sie hierfür aber höchstens zwei Wochen brauchen.

Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber den Fehler nach eigenen Angaben Ende September 2023 bemerkt. Da er sich erst einen Monat später deshalb mit dem Mitarbeiter in Verbindung setzte, erfolgte die Anfechtung zu spät und war nicht mehr zulässig.

... und eine Teilanfechtung des Aufhebungsvertrags ist nicht möglich

Auch bei unverzüglichem Handeln hätte der Arbeitgeber seine Position vor Gericht nicht durchsetzen können. Denn seine Vertragsanfechtung bezog sich nur auf die Vergütungsregelung. Diesbezüglich ist eine Teilanfechtung aber nicht zulässig, weil sie einen Kernpunkt des Aufhebungsvertrags betrifft. Der Arbeitgeber hätte also allenfalls den Aufhebungsvertrag insgesamt anfechten können.

Im Ergebnis muss der Arbeitgeber dem Mitarbeiter das volle Überbrückungsgeld ohne Berücksichtigung des Arbeitslosengelds zahlen.

3 wichtige Schlussfolgerungen aus dem Urteil

1. Falls Sie die Abfindung nach einem bestimmten Schema berechnen, nehmen Sie die genaue Berechnung in den Aufhebungsvertrag auf. So vermeiden Sie Fehler und Irrtümer.
2. Falls Sie den Aufhebungsvertrag anfechten wollen, erklären Sie die Anfechtung unverzüglich, spätestens zwei Wochen nach Bekanntwerden des Anfechtungsgrunds.
3. Falls Sie den Aufhebungsvertrag wegen einer irrtümlich zu hoch berechneten Abfindung anfechten wollen, muss die Anfechtung den Vertrag als Ganzes betreffen. Wenn Sie das nicht wollen, können Sie versuchen, den Mitarbeiter zu einer Vereinbarung mit der korrekten Abfindung zu bewegen – oder Sie zahlen den zu hohen Betrag.

Sie planen einen Personalabbau per Aufhebungsvertrag?

Dann erfahren Sie unter [tipp.personalwissen.de/pnl26107a](https://www.tipp.personalwissen.de/pnl26107a), wie Sie sicherstellen, dass nicht zu viele und nicht die falschen Mitarbeiter zugreifen und Ihr Unternehmen verlassen.



Sorgen Sie dafür, dass Ihr Mitarbeiter keinen Anfechtungsgrund hat

In der Regel sind es nicht Sie als Arbeitgeber, der den Aufhebungsvertrag nachträglich anfechten will, sondern der Mitarbeiter. Eine erfolgreiche Anfechtung hat zur Folge, dass der Aufhebungsvertrag nichtig ist und das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters weiter besteht.

Vermeiden Sie deshalb die folgenden 3 Anfechtungsgründe:

1. **Arglistige Täuschung:** Sie dürfen den Mitarbeiter nicht unter Vorspiegelung falscher Tatsachen zum Abschluss des Aufhebungsvertrags bewegen, indem Sie etwa behaupten, der Betrieb würde stillgelegt, wenn nur ein Verkauf geplant ist.
2. **Widerrechtliche Drohung:** Sie dürfen nicht mit einer Kündigung drohen, wenn ein besonnener Arbeitgeber unter den konkreten Umständen keine Kündigung in Betracht ziehen würde.
3. **Irrtum:** Wenn Ihr Mitarbeiter nicht wusste oder falsch verstanden hat, was er unterschreibt, kann er den Aufhebungsvertrag anfechten. Erläutern Sie ihm deshalb, worum es geht. Dem Aufhebungsvertrag eines ausländischen Mitarbeiters sollten Sie im Zweifel eine Übersetzung in seine Muttersprache beifügen. Wenn Ihr Mitarbeiter den Aufhebungsvertrag

jedoch unterschreibt, ohne ihn gelesen zu haben, ist das sein Problem und kein Anfechtungsgrund.

Beachten Sie außerdem das Gebot fairen Verhandeln

Schaffen Sie eine Drucksituation, die Ihrem Mitarbeiter eine freie und überlegte Entscheidung erschwert, kann dieser den unterzeichneten Vertrag nachträglich anfechten (Bundesarbeitsgericht (BAG), 7.2.2019, 6 AZR 75/18). Deshalb dürfen Sie etwa eine krankheitsbedingte Schwäche Ihres Mitarbeiters oder mangelnde Sprachkenntnisse nicht für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags ausnutzen. Sie dürfen auch nicht für besonders unangenehme Rahmenbedingungen sorgen, z. B. durch eine Verhandlung bei Lärm, Kälte oder in der Nacht.

Trotz des Gebots fairen Verhandeln dürfen Sie jedoch

- einen Aufhebungsvertrag anbieten, ohne dies vorher anzukündigen und ohne eine Bedenkzeit einzuräumen und/oder
- in Überzahl verhandeln, z. B. im Beisein Ihres Anwalts, auch wenn Ihr Mitarbeiter keinen Rechtsrat einholen kann (BAG, 24.2.2022, 6 AZR 333/21).

ACHTUNG



Schließen Sie den Aufhebungsvertrag unbedingt schriftlich mit Originalunterschriften auf Papier. Eine Vereinbarung in Textform (z. B. per E-Mail) oder mündlich wäre unwirksam.

Überblick: Was beim Aufhebungsvertrag erlaubt ist und was nicht

SIE DÜRFEN ...	SIE DÜRFEN NICHT ...
... einen Aufhebungsvertrag anbieten, ohne dies vorher anzukündigen und ohne eine Bedenkzeit einzuräumen.	... für besonders unangenehme Rahmenbedingungen sorgen, z. B. Lärm, Kälte, Dunkelheit.
... in Überzahl verhandeln, z. B. im Beisein Ihres Anwalts.	... Schwächen des Mitarbeiters ausnutzen, z. B. seine Krankheit.
... in begründeten Fällen mit Kündigung und Strafanzeige drohen.	... offensichtlich grundlos mit Kündigung und Strafanzeige drohen.

Einen Muster-Aufhebungsvertrag ...

... mit den wichtigsten Klauseln zu Resturlaub, Freistellung, Arbeitslosengeld und vielem mehr finden Sie unter [tipp.personalwissen.de/pnl26107b](https://www.tipp.personalwissen.de/pnl26107b).



Vorsicht Phantomlohn: Wie Sie vermeiden, dass SFN-Zuschläge zur Kostenfalle werden

Mitarbeiter, die arbeiten, wenn andere normalerweise frei haben – also an Sonntagen, Feiertagen oder nachts – sollten extra entlohnt werden. Eine geeignete und günstige Möglichkeit sind Zuschläge (sogenannte SFN-Zuschläge). Diese können lohnsteuer- und beitragsfrei bleiben. Andererseits werden sie zur Phantomlohnfalle, wenn die betreffenden Mitarbeiter krank oder im Urlaub sind, wie eine Entscheidung des Bundessozialgerichts zeigt (Az. B 12 BA 5/22 R). Das Urteil ist zwar bereits über ein Jahr alt, wurde aber erst kürzlich veröffentlicht und die Thematik ist aktueller denn je. Die Urteilsbegründung zeigt, wie Sie eine häufige Sozialversicherungsfalle bei SFN-Zuschlägen vermeiden können.

Ein Tierfutter produzierendes Unternehmen zahlte seinen Mitarbeitern für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit zusätzlich zum Grundlohn SFN-Zuschläge. Beim Urlaubsentgelt und bei der Entgeltfortzahlung berücksichtigte es die Zuschläge aber nicht. Die Rentenversicherung führte schließlich eine Betriebsprüfung durch und forderte vom Unternehmen anschließend Beiträge zur Sozialversicherung sowie Umlagen in Höhe von insgesamt 6064,55 € aus den nicht berücksichtigten SFN-Zuschlägen nach. Die Richter bestätigten die Forderung: Der Summenbescheid der Rentenversicherung sei nicht zu beanstanden. SFN-Zuschläge seien bei der Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung oder an Feiertagen sowie beim Urlaubsentgelt zu berücksichtigen und deshalb zu verbeitragen. Das gelte aufgrund des Entstehungsprinzips selbst dann, wenn die Zuschläge gar nicht gezahlt wurden.

Auch bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit

Zahlt ein Unternehmen seinen Mitarbeitern SFN-Zuschläge, werden diese ebenfalls während einer Arbeitsunfähigkeit oder bei Urlaub fällig. Arbeitgeber, die das nicht wissen, erleben spätestens nach der nächsten Betriebsprüfung eine böse Überraschung. Die Sozialversicherungsträger berechnen die Beiträge nämlich auch aus den Zuschlägen, auf die Mitarbeiter einen Anspruch haben – gleichgültig, ob sie gezahlt wurden oder nicht.

Nur für tatsächlich geleistete Arbeit

In bestimmten Grenzen sind Zuschläge für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie für Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) lohnsteuer- und beitragsfrei. Das gilt allerdings nur für Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden. Diese Voraussetzung führt immer wieder zu Problemen, beispielsweise wenn Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt oder im Urlaub sind. Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, die grundsätzlich auch die Fortzahlung ihrer Zuschläge beinhaltet. Sie haben die zugrunde liegende Arbeit aber nicht geleistet. Damit sind die Zuschläge für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht lohnsteuerfrei (und als Folge auch nicht beitragsfrei).

ACHTUNG



Zahlt Ihr Unternehmen SFN-Zuschläge, kann es die Zahlung der Zuschläge nicht einfach beenden, weil ein Beschäftigter krankgeschrieben ist. Jedoch hat der Beschäftigte durch die Steuer- und

Beitragspflicht der Zuschläge für die Dauer der Entgeltfortzahlung ein geringeres Nettoentgelt. Er wird sich also sicher bei Ihnen nach dem Grund hierfür erkundigen. Er hat aber gegen Ihr Unternehmen keinen Anspruch auf Ausgleich für das Absinken seines Nettoentgelts. Der Anspruch auf die Fortzahlung der SFN-Zulagen kann allerdings durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden.

Denken Sie an die Sonderregeln für Minijobber

Erhalten auch die Minijobber Ihres Unternehmens SFN-Zuschläge? Dann müssen Sie besonders auf die Entgeltgrenze achten, wenn die Zuschläge bei Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit sozialversicherungspflichtiges Entgelt sind. Für Minijobber gelten nach den Geringfügigkeitsrichtlinien 2.2.1.5 (aktuell seit 5.1.2026) folgende Sonderregeln:

1. SFN-Zuschläge, die ohne tatsächliche Arbeitsleistung während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder im Fall der Entgeltfortzahlung gewährt werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 3b EStG. Die dann als Arbeitsentgelt zu berücksichtigenden Zuschläge wirken sich jedoch nicht auf den Status der geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. Dies gilt unabhängig davon, ob ein arbeitsrechtlicher Anspruch darauf besteht. In diesen Fällen zahlen Arbeitgeber allerdings auch von dem Betrag, der die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, die für geringfügig entlohnte Beschäftigte anfallenden Abgaben (Pauschalen, Umlagen, Steuern).
2. Die Ausnahmeregelung für Minijobber dürfen Sie für ebenfalls als Arbeitsentgelt zu berücksichtigende SFN-Zuschläge während bezahlter Urlaubs- oder Feiertage nicht anwenden, weil die Zahlung aus diesen Anlässen einplanbar und vorhersehbar ist.

Wann SFN-Zuschläge lohnsteuerfrei bleiben

Unter den folgenden Voraussetzungen sind SFN-Zuschläge lohnsteuerfrei:

1. Der Grundlohn, aus dem die Zuschläge berechnet werden, beträgt maximal 50 €.
2. Die Zuschläge überschreiten die Grenzen des § 3b EStG nicht.
3. Die Zuschläge werden zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt.
4. Die Zuschläge werden für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt.
5. Sie zeichnen die Zuschläge detailliert auf.

– bs

„Wie wirkt sich die Bewirtung unserer Mitarbeiter anlässlich der Inventur steuerlich aus?“

FRAGE



Unsere letzte Inventur musste aufgrund von Krankheitsausfällen mit weniger Mitarbeitern als üblich erfolgen. Um die Inventur dennoch innerhalb eines Tages abzuschließen, haben wir mittags Essen liefern lassen und haben die Mitarbeiter abends nach Abschluss der Inventur noch in ein Restaurant in der Nähe eingeladen. Wie sind diese Bewirtungen steuerlich zu bewerten? Müssen wir Sachbezugswerte für Verpflegung ansetzen?

ANTWORT



Das Mittagessen ist für Ihre Mitarbeiter gänzlich steuerfrei

Das gilt zumindest dann, wenn der Wert der Mahlzeit bei höchstens 60 € pro Person lag. Denn es handelt sich offensichtlich um ein Essen anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, das Sie Ihren Mitarbeitern zur Verfügung gestellt haben, um die Inventur pünktlich abschließen zu können. Ein solches Arbeitsessen im überwiegend betrieblichen Interesse ist kein steuerpflichtiger Arbeitslohn, sondern es gilt als steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit (R 19.6 Abs. 2 Lohnsteuer-Richtlinien (LStR)).

Das Abendessen ist dagegen als Belohnungsessen steuerpflichtig

Denn der Restaurantbesuch erfolgte erst nach Abschluss der Inventur und konnte somit nicht mehr zu einem effektiveren Arbeitsablauf beitragen. Der Wert der Mahlzeiten ist daher für die teilnehmenden Mitarbeiter steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn. Sie dürfen hierbei nicht mit den günstigeren amtlichen Sachbezugswerten für Verpflegung rechnen! Sofern die Freigrenze für steuerfreie Sachbezüge von 50 € pro Monat noch nicht anderweitig ausgeschöpft ist, können Sie sie jedoch für das Abendessen verwenden – vorausgesetzt, Sie haben pro Person höchstens 50 € ausgegeben. Das Abendessen ist für die betroffenen Mitarbeiter dann auch beitragsfrei.

Tipp



In Ausnahmefällen kann auch ein Essen nach Abschluss des Arbeitstags als steuer- und beitragsfreies Arbeitsessen gelten. So hat das Finanzgericht (FG) Hamburg im Fall einer Werbeagentur am 24.7.2002 (VI 226/99) entschieden. Die Agentur konnte hier glaubhaft machen, dass solche Abendessen nur ausnahmsweise stattfanden, wenn innerhalb kurzer Zeit eine Werbekampagne entworfen werden musste. Das Essen diente dann dem Austausch über das jeweilige Projekt und der Vorbereitung auf die Präsentation beim Kunden am Folgetag.

„Können wir unserem Mitarbeiter noch zu Mitte Mai kündigen?“

FRAGE



Wir möchten einem Mitarbeiter kündigen, der seit dem 1.5.2024 bei uns beschäftigt ist und für den die gesetzlichen Kündigungsfristen gelten. Die 4-Wochenfrist für eine Kündigung zum 30.4.2026 können wir leider nicht mehr einhalten. Ist es richtig, dass wir ihm dann erst zum 31.5. kündigen können, weil er dann seit mehr als zwei Jahren bei uns beschäftigt und eine Kündigung zum 15.5. nicht mehr möglich ist?

ANTWORT



Für die Berechnung der Kündigungsfrist nach § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ist immer die Beschäftigungsdauer bei Zugang der Kündigung beim Mitarbeiter maßgeblich. Wenn die Kündigung Ihrem Mitarbeiter also vor dem 1.5.2026 zugeht, gilt noch die

Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

Da Sie nun zum 15.5.2026 kündigen wollen, muss die Kündigung dem Mitarbeiter spätestens am 17.4.2026 zugehen. Dann halten Sie noch die Kündigungsfrist von vier Wochen ein. Am besten übergeben Sie die Kündigung persönlich oder werfen sie in den Hausbriefkasten des Mitarbeiters ein, um einen termingerechten Zugang sicherzustellen.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de

Neue Studie bestätigt: Im Homeoffice sind die Mitarbeiter produktiver, doch es gibt einen Kipppunkt

Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Mitarbeiter im Homeoffice konzentrierter und produktiver arbeiten und dass es trotzdem sinnvoll ist, sie in gewissem Umfang ins Büro zu beordern? Dieses Gefühl bestätigt eine Anfang Februar 2026 veröffentlichte, groß angelegte Studie des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und der Techniker Krankenkasse (TK). Das Besondere dabei: Hier ist der Kipppunkt erkennbar, ab dem mehr Homeoffice der Produktivität schadet.

Die Produktivität von rund 11.000 Mitarbeitern wurde gemessen ...

Die TK wollte die Auswirkungen von Homeoffice auf die Produktivität ihrer Mitarbeiter untersuchen. Die Studie betrachtete deshalb über einen Zeitraum von zwei Jahren alle Teams mit Sachbearbeitertätigkeit und Kundenkontakt – insgesamt rund 11.000 Mitarbeiter. Die Produktivität wurde anhand der Anzahl der bearbeiteten Kundenanliegen und -telefonate gemessen.

Ergebnis: Im Schnitt war die Produktivität im Homeoffice rund 20 Prozent höher als im Büro. Die TK-Mitarbeiter bearbeiteten also zu Hause im Schnitt etwa 20 Prozent mehr Kundenanliegen und -telefonate als in der gleichen Zeit im Büro.

... und zwischen Dienststellen mit unterschiedlichem Homeoffice-Anteil verglichen

Der Produktivitätsvergleich zwischen unterschiedlichen Dienststellen im Zeitverlauf zeigte: Der Kipppunkt für die optimale Balance zwischen Homeoffice und Präsenz liegt bei etwa 60 Prozent Homeoffice-Zeit. Verbringen die Mitarbeiter einen größeren Anteil im Homeoffice, sinkt ihre Produktivität wieder.

Die Begründung: Eine gewisse Zeit im Büro ist erforderlich für den – insbesondere spontanen – fachlichen und sozialen Austausch. Kommt diese Zeit zu kurz, fehlen oft auch Informationen, die für die produktive Arbeit im Homeoffice benötigt werden.

Meine Empfehlung!

Versuchen Sie, durch Produktivitätsvergleiche herauszufinden, wo der Kipppunkt in Ihrem Unternehmen liegt

Denn die optimale Präsenzzeit variiert je nach Unternehmen und Tätigkeitsbereichen. Dabei muss der Kipppunkt nicht der optimalen Verteilung von Präsenz und Homeoffice für jeden einzelnen Mitarbeiter entsprechen. Aber er ist eine Kompromisslösung, die Sie unternehmensweit oder für Teile Ihres Unternehmens festlegen können.

Die vollständige Studie ...

... finden Sie unter tipp.personalwissen.de/pnl261010. Hier erfahren Sie auch, welche Rolle das Homeoffice für die Mitarbeiterzufriedenheit spielt.



Ihre Homeoffice-Quote ist zu hoch? 5 Tipps, damit Ihre Mitarbeiter mehr Bürotage akzeptieren

Rechtlich können Sie ohne Weiteres die Zahl der Bürotage erhöhen, solange Sie die Arbeit im Homeoffice nicht fest zugesagt haben. Denn die Festlegung des Arbeitsorts unterliegt Ihrem Direktionsrecht als Arbeitgeber. Allerdings ist mit Widerstand oder Verärgerung bei den Mitarbeitern zu rechnen. Damit diese nicht zu Produktivitätsverlusten führen, gehen Sie so vor:

1. Schaffen Sie Homeoffice nicht komplett ab

Die meisten Büromitarbeiter erwarten heute, dass sie zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten können. Dies sollten Sie in gewissem Umfang ermöglichen, um vorhandene Mitarbeiter nicht zu vertreiben und potenzielle Bewerber nicht abzuschrecken.

2. Setzen Sie auf Information und Beteiligung

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter also frühzeitig, dass und warum mehr Präsenzzeit im Büro erforderlich ist. Erwecken Sie aber nicht den Eindruck, dass Sie Ihre Mitarbeiter stärker kontrollieren wollen. Denn Misstrauen wirkt demotivierend. Berücksichtigen Sie nach Möglichkeit auch die Ideen Ihrer Mitarbeiter, wie sie die Präsenzzeit praktikabel und sinnvoll gestalten können.

3. Ermöglichen Sie flexible Lösungen je Team und Mitarbeiter

Schreiben Sie nur die Eckdaten der verstärkten Büropräsenz vor. Die genaue Ausgestaltung überlassen Sie am besten den jeweiligen Teams. Diese können sich etwa nach Bedarf auf einen früheren oder späteren Arbeitsbeginn einigen, um den Pendlerstau zu vermeiden oder Kinder zur Kita zu bringen. Außerdem sollten Ihre Mitarbeiter nach Absprache mit dem Vorgesetzten zusätzliche Homeoffice-Tage bekommen, z. B. wenn ein Kind krank ist.

4. Schaffen Sie Raum für Ruhe im Büro

Der leichtere und vermehrte Austausch im Büro kann Kollegen stören, die gerade konzentriert arbeiten wollen. Deshalb: Ziehen Sie Teams, die viel miteinander sprechen müssen, räumlich zusammen. Richten Sie Bereiche oder Flure ein, in denen nicht oder nur leise gesprochen werden darf.

5. Prüfen Sie die Wirkung

Ermitteln Sie also, welche Auswirkungen die verstärkte Präsenz auf Kennzahlen wie Produktivität, Fehlzeiten und Fluktuation hat. Steuern Sie ggf. nach.

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

redaktion@personal-aktuell.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Personal aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter www.personalwissen.de/login

Hilfe zur Aktivierung:

tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Neues Tariftreuegesetz

Unter welchen Voraussetzungen Sie jetzt
noch öffentliche Aufträge bekommen

Hitzewallungen, Schlafstörungen & Co.

So erhalten Sie die Produktivität Ihrer
Mitarbeiterinnen in den Wechseljahren

WIR WÜNSCHEN IHNEN UND
IHRER FAMILIE
EIN SCHÖNES OSTERFEST!

Team Personalwissen



© demarco - stock.adobe.com