



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL



Bin im Urlaub!

TOP-THEMA

PERSONALABBAU

Das BAG hatte das letzte Wort und hat jetzt entschieden: Massenentlassungen ohne korrekte Anzeige sind unwirksam. In 5 Schritten gehen Sie rechtssicher vor. 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

URLAUB 2026

Ein Mitarbeiter, der für 4 oder 5 Wochen in Urlaub geht, reißt eine große Lücke. Warum Sie den Urlaub trotzdem nicht pauschal begrenzen dürfen und wie Sie besser vorgehen. Seite 3

WHISTLEBLOWER

Der besondere Kündigungsschutz für Hinweisgeber, die auf Rechtsverstöße im Unternehmen hinweisen, ist noch relativ neu. Doch er gilt nicht immer und ohne Weiteres. Seite 5

ABSCHIEDSFEIER

Es ist ärgerlich, wenn Sie einen verdienten Mitarbeiter mit einer Feier ehren – und anschließend schlägt die Lohnsteuer zu. Ein neues BFH-Urteil zeigt, wie Sie das verhindern. Seite 10



Manche Mitarbeiter sind besonders dreist

Liebe Leserin, lieber Leser,

fast schon beeindruckt war ich von der Mitarbeiterin im Fall auf **Seite 5** in dieser Ausgabe: Sie meinte, ihre Vorgesetzte dürfe sie nicht kritisieren und dabei auf die noch laufende Probezeit hinweisen. Sie meldete den Vorfall als sogenannter Whistleblower über die interne Meldestelle. Als schließlich die Probezeitkündigung kam, meinte sie, die Kündigung sei als unzulässige Repressalie unwirksam.

Mit dieser Auffassung konnte sie sich vor Gericht zwar nicht durchsetzen. Das lag aber vor allem daran, dass der Arbeitgeber zum einen die interne Meldung korrekt behandelt hatte und dass er zum anderen seine Kündigungsgründe gut dokumentiert hatte.

Der Fall macht deutlich: Mit jedem neuen Schutzgesetz für Mitarbeiter steigt Ihr Dokumentationsaufwand – auch wenn Missbrauch ausdrücklich nicht geschützt werden soll. Vielleicht sollte der Gesetzgeber sich über diesen Punkt ebenfalls einmal Gedanken machen, wenn es ihm um Entbürokratisierung geht.

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

URLAUB 2026

- 3** „Wir genehmigen nur Urlaubsanträge für höchstens zwei Wochen“: So einfach geht es nicht

ARBEITSZEUGNIS

- 4** Vorsicht: Ein Arbeitszeugnis ohne Briefkopf gilt als nicht erteilt

HINWEISGEBERSCHUTZ

- 5** Whistleblower sind vor Kündigung geschützt – gilt das schon in der Probezeit?

TOP-THEMA PERSONALABBAU

- 6** Jetzt ist es amtlich: Kündigung bei fehlender oder fehlerhafter Massenentlassungsanzeige ist unwirksam
- 7** Es gibt passende Stellen im Unternehmen: Versetzung oder Änderungskündigung vor Beendigungskündigung!

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

- 8** Betriebsprüfung angekündigt? Warum ein Widerspruch zwecklos ist und nur die richtige Vorbereitung hilft
- Urlaub mit Firmenwagen: Weisen Sie Mitarbeiter darauf hin

LESERFRAGEN

- 9** Muss unsere neue Mitarbeiterin ihrem vorherigen Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zahlen?

BETRIEBSVERANSTALTUNGEN

- 10** BFH stellt klar: Auch eine teure Abschiedsfeier ist nicht immer als Arbeitslohn des Mitarbeiters steuerpflichtig

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

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

Bildernachweis: Titelseite © AdobeStock_Coloures-Pic; S. 4: AdobeStock_Stockfotos-MG

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

„Wir genehmigen nur Urlaubsanträge für höchstens zwei Wochen“: So einfach geht es nicht

Je länger der Urlaub eines Mitarbeiters dauert, desto schwerer wird es für Sie und die Kollegen, den Ausfall zu überbrücken. Vor diesem Hintergrund ist es nur verständlich, wenn Sie festlegen, dass beispielsweise Urlaubsanträge für mehr als zwei Wochen am Stück nicht genehmigt werden. Doch das ist nicht zulässig (Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen, 2.3.2026, 4 Ta 15/26). Erfahren Sie hier, mit welchen anderen Möglichkeiten Sie den Urlaub Ihrer Mitarbeiter so steuern, dass es nicht zu Personalengpässen kommt.



Der Fall: Mitarbeiterin verlangt 3 Wochen Urlaub per einstweiliger Verfügung

Ein Arbeitgeber war am 23.1.2026 vom Arbeitsgericht verurteilt worden, einer Mitarbeiterin für die Zeit vom 1. bis 25.3.2026 Urlaub zu gewähren. Am 10.2. – noch vor der Zustellung des Urteils – bat der Anwalt der Mitarbeiterin den Arbeitgeber um Auskunft bis zum 13.2., ob er den Urlaub erteilen werde. Als die Auskunft ausblieb, beantragte der Anwalt am 16.2. eine einstweilige Verfügung auf Erteilung des Urlaubs.

Der Arbeitgeber wehrte sich hiergegen: Er wolle gegen das Urteil vom Januar Rechtsmittel einlegen. Er bewillige generell keinen Urlaub für mehr als zwei zusammenhängende Wochen, weil es sonst zu Personalengpässen käme. Damit genüge er seiner Pflicht nach § 7 Abs. 2 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), wonach ein Urlaubsteil zwölf aufeinanderfolgende Werktage (= zwei Wochen) umfassen muss, sofern der Jahresurlaubsanspruch dies hergibt.



Das Urteil: Urlaub darf nur in begründeten Fällen aufgeteilt werden

Der Arbeitgeber lag mit seiner Einschätzung falsch: Nach § 7 Abs. 2 BUrlG ist der gesamte Jahresurlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Eine Aufteilung ist nur zulässig, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies erfordern. In diesen Fällen muss ein Urlaubsteil mindestens zwei aufeinanderfolgende Wochen umfassen.

Pauschal behauptete Personalengpässe reichen jedoch nicht als Begründung für eine Aufteilung des Urlaubs. Der Arbeitgeber hätte also konkret begründen müssen, inwiefern durch eine Urlaubsabwesenheit der Mitarbeiterin in der Zeit vom 1. bis 25.3.2026 ein Personalengpass entsteht – z. B. weil er bereits anderen Mitarbeitern für diese Zeit Urlaub genehmigt hat oder weil ein besonderes Projekt ohne die Mitarbeiterin nicht termingerecht abgeschlossen werden kann.

Weil der Arbeitgeber die Personalengpässe in keiner Weise konkret begründete, hatte die Klage der Mitarbeiterin im Wesentlichen Erfolg. Allerdings gewährte das Gericht Urlaub vom 3.3. (statt 1.3.) bis 25.3. 2026. Denn der 1.3. war ein ohnehin arbeitsfreier Sonntag und für den 2.3. hatte die Mitarbeiterin sich krankgemeldet.



Meine Empfehlung!

Achten Sie darauf, dass nicht zu viele Mitarbeiter gleichzeitig in Urlaub gehen ...

Für Zeiten, in denen ein bestimmtes Personalsoll unterschritten wird, genehmigen Sie dann keinen weiteren Urlaub. Der Beweis des sonst entstehenden Personalengpasses dürfte damit kein Problem mehr sein.

... und ordnen Sie ggf. Betriebsurlaub bzw. eine Urlaubssperre an

Beides ist möglich aufgrund eines dringenden betrieblichen Erfordernisses. Falls Sie einen Betriebsrat haben, brauchen Sie außerdem dessen Zustimmung. Betriebsurlaub ist beispielsweise zulässig, wenn Sie wegen der Werksferien von Zulieferbetrieben nur eingeschränkt arbeiten können. Eine Urlaubssperre kommt etwa im Weihnachtsgeschäft des Einzelhandels in Betracht. Sowohl den Betriebsurlaub als auch eine Urlaubssperre müssen Sie mehrere Monate vorher ankündigen, damit Ihre Mitarbeiter sich hierauf einstellen können. Der Betriebsurlaub darf außerdem nicht den gesamten Jahresurlaub abdecken. Mindestens etwa zwei Wochen müssen Ihren Mitarbeitern zur freien Verfügung bleiben.

Beachten Sie außerdem diese Spielregeln der Urlaubserteilung

- Es gibt nur ganze Urlaubstage. Anträge auf halbe Urlaubstage brauchen Sie nicht zu genehmigen. Sie würden den Urlaubsanspruch damit nicht wirksam erfüllen (Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, 6.3.2019, 4 Sa 73/18).
- Weniger als zwei Wochen Urlaub am Stück sind unproblematisch, wenn Ihr Mitarbeiter immer nur für kürzere Zeiträume Urlaub beantragt (Arbeitsgericht (ArbG) Koblenz, 14.10.2020, 7 Ca 1140/20).
- Nach der Kündigung dürfen Sie einem Mitarbeiter seinen Resturlaub nicht mit dem Hinweis verweigern, er könne diesen bei seinem neuen Arbeitgeber nehmen (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 22.6.2021, 2 Sa 287/20).

Wie viel Urlaub steht Ihrem Mitarbeiter zu?

Diese Frage stellt sich insbesondere bei Mitarbeitern mit unregelmäßig verteilter Arbeitszeit oder im Schichtdienst. Tipps zur richtigen Berechnung finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26143



Vorsicht: Ein Zeugnis ohne Briefkopf gilt als nicht erteilt!

Rechtsstreitigkeiten ums Arbeitszeugnis sind unproduktiv und können teuer werden – auch wenn es nur um Äußerlichkeiten geht (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, 19.2.2026, 9 Ta 319/25). Erfahren Sie deshalb hier, wie ein formal ordnungsgemäßes Zeugnis aussieht.



Ein Zwangsgeld wegen eines Arbeitszeugnisses? Das muss nicht sein!



Der Fall: Zeugnis auf weißem Papier ohne Briefkopf

Ein Arbeitgeber hatte sich in einem gerichtlichen Vergleich verpflichtet, seiner Mitarbeiterin ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Leistungs- und Führungsbeurteilung „sehr gut“ auszustellen. Dem kam der Arbeitgeber zwar nach. Allerdings stellte er das Zeugnis nicht auf seinem Geschäftspapier aus, sondern auf einem Papier ohne jeden Briefkopf. Damit war die Mitarbeiterin nicht einverstanden. Sie leitete deshalb ein Zwangsvollstreckungsverfahren ein, um ein ordnungsgemäßes Zeugnis zu erhalten.

Weil der Arbeitgeber sich nicht äußerte, setzte das Arbeitsgericht ein Zwangsgeld von 1.000 € gegen ihn fest, ersatzweise zwei Tage Zwangshaft. Hiergegen wehrte sich der Arbeitgeber. Er habe der Mitarbeiterin nachträglich ein Zeugnis auf Geschäftspapier ausgestellt.



Das Urteil: Es bleibt beim Zwangsgeld

Sie müssen Arbeitszeugnisse grundsätzlich auf Ihrem Firmenbogen mit dem üblichen Briefkopf erteilen. Ein Zeugnis auf weißem Papier ohne Briefkopf gilt deshalb als nicht erteilt. Weil der Arbeitgeber zudem jeden Beweis für das angeblich später ordnungsgemäß ausgestellte Zeugnis schuldig blieb, bestätigte das LAG die Entscheidung der Vorinstanz. Es bleibt also bei dem nach Auffassung des LAG sehr moderaten Zwangsgeld von 1.000 € bzw. ersatzweise zwei Tagen Zwangshaft.



Meine Empfehlung!

Beachten Sie die Checkliste rechts, um die Arbeitszeugnisse Ihrer Mitarbeiter ordnungsgemäß zu gestalten

Das gilt insbesondere, wenn Sie sich in einem gerichtlichen Vergleich zur Zeugniserteilung verpflichtet haben. Halten Sie sich dabei auch inhaltlich an die getroffenen Vereinbarungen. Denn andernfalls kann Ihr Mitarbeiter unmittelbar aus dem Vergleich die Zwangsvollstreckung betreiben.

So sieht ein ordnungsgemäßes Zeugnis aus

FORMALIE	✓
Das Zeugnis befindet sich auf dem üblichen Geschäftspapier des Arbeitgebers mit Briefkopf.	☐
Es ist mittels PC in deutscher Sprache abgefasst.	☐
Es ist mit „Zeugnis“, „Arbeitszeugnis“, „Zwischenzeugnis“ oder „Ausbildungszeugnis“ überschrieben.	☐
Es ist in der dritten Person abgefasst („Herr X ist/war ...“) und verzichtet auf die direkte Anrede („Sie sind/waren ...“).	☐
Ein Abschlusszeugnis ist in der Vergangenheitsform formuliert, ein Zwischenzeugnis in der Gegenwartsform.	☐
Das Zeugnis ist frei von Flecken und Knicken und allenfalls für den Postversand gefaltet.	☐
Das Zeugnis darf gelocht sein, sofern das übliche Geschäftspapier des Arbeitgebers gelocht ist.	☐
Die Blätter eines mehrseitigen Zeugnisses dürfen zusammengeheftet sein.	☐
Das Zeugnis ist frei von Rechtschreib- und Grammatikfehlern sowie handschriftlichen Ergänzungen.	☐
Es enthält keine Hervorhebungen wie Faltungen, Unterstreichungen, Anführungs-, Ausrufe- oder Fragezeichen.	☐
Das Zeugnis enthält als Ausstellungsdatum üblicherweise den letzten Tag des Arbeitsverhältnisses – auch, wenn sich die Zeugnisausstellung Ihrerseits verzögert.	☐
Ein berichtigtes Zeugnis trägt das Datum des ursprünglichen Zeugnisses.	☐
Das Zeugnis hat eine Person unterschrieben, die erkennbar ranghöher ist als der Zeugnisempfänger (z. B. der Arbeitgeber oder Personalleiter).	☐
Es handelt sich um die übliche Unterschrift des Zeugnisausstellers (keine Kinderschrift oder Ähnliches).	☐

Was gehört ins Arbeitszeugnis?

Wie Sie Arbeitszeugnisse inhaltlich einwandfrei formulieren und was Sie besser weglassen, erfahren Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26144



Whistleblower sind vor Kündigung geschützt – gilt das schon in der Probezeit?

Mitarbeiter, die als Whistleblower auf Rechtsverstöße im Unternehmen hinweisen, sind nach § 36 Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) vor Repressalien wie einer Kündigung geschützt. Heißt das, dass ein neuer Mitarbeiter eine Probezeitkündigung verhindern kann, indem er sich als Hinweisgeber betätigt? Nicht unbedingt! Das zeigt das Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Koblenz vom 20.11.2025 (6 Ca 2023/25).



Der Fall: Eine neue Mitarbeiterin weiß alles besser

Eine seit 1.3.2025 beschäftigte Beschwerdemanagerin hatte von Anfang an Probleme mit ihrer Vorgesetzten. Am 31.3.2025 wollte diese in einem Reklamationsfall die Antwort der Mitarbeiterin vorab sehen. Als die Mitarbeiterin dem nicht nachkommen und die Vorgesetzte lediglich in CC setzen wollte, wies diese auf die noch laufende Probezeit hin und dass sie die Personalabteilung über den Vorfall informieren werde.

Die Mitarbeiterin sah hierin eine unzulässige Nötigung. Unter anderem deshalb erstattete sie am 6.4.2025 eine Meldung an die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz. Die interne Prüfung ergab jedoch keinerlei Rechtsverstöße. Insbesondere seien Führungskräfte weisungsbefugt und Mitarbeiter weisungsgebunden.

Am 9.7.2025 fand ein Probezeitgespräch statt, in dem die Vorgesetzte die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeiterin in einem ausführlichen Beurteilungsbogen überwiegend negativ bewertete, unter anderem wegen mangelnder Team- und Kritikfähigkeit. Anschließend erhielt die Mitarbeiterin die Kündigung zum 23.7.2025.

Die Mitarbeiterin klagte gegen die Kündigung: Diese sei wegen ihrer berechtigten Meldung erfolgt und deshalb unwirksam. Nach § 36 Abs. 2 HinSchG müsse der Arbeitgeber beweisen, dass die Kündigung auf anderen Gründen beruhe. Auf die negative Leistungsbewertung könne er sich nicht berufen, weil auch diese eine nach § 36 Abs. 1 HinSchG verbotene Repressalie sei.

halten für kündigungsrelevant halte. Außerdem legte der Arbeitgeber dem Gericht den von der Mitarbeiterin gegengezeichneten Beurteilungsbogen vor. Daraus gingen deutlich mehr Kritikpunkte hervor als die von der Mitarbeiterin verweigerte Vorabinformation vom 31.3. Die Mitarbeiterin behauptete zwar, diese Kritikpunkte seien allesamt falsch. Das genügte aber nicht, um einen Zusammenhang zwischen der negativen Beurteilung und der Meldung herzustellen.

Der Arbeitgeber hatte nach Auffassung des Gerichts jedoch belegt, dass die Kündigung in erster Linie aus anderen sachlichen Gründen erfolgt war und nicht wegen der Meldung nach dem HinSchG. Die Kündigungsschutzklage der Mitarbeiterin scheiterte daher.



Meine Empfehlung!

Dokumentieren Sie jedes Feedbackgespräch und jede Leistungsbeurteilung, auch während der Probezeit ...

So können Sie im Streitfall sachliche Gründe für eine Kündigung belegen. Denn § 36 HinSchG schützt nicht vor jedweder Kündigung, sondern nur vor Kündigungen und anderen Repressalien wegen einer Meldung nach dem HinSchG. Der Schutz gilt zudem nur für solche Meldungen, die der Hinweisgeber für berechtigt halten durfte – also nicht für leichtfertige oder bewusst falsche Anschuldigungen.

... und lassen Sie sich nicht durch die Behauptung einer Benachteiligung als Whistleblower verunsichern

Denn der Whistleblower muss zumindest Anhaltspunkte für einen Zusammenhang zwischen seiner Meldung und einer angeblichen Benachteiligung liefern. Erst danach müssen Sie als Arbeitgeber darlegen, dass in erster Linie andere Gründe für Ihre Entscheidung maßgeblich waren. Auch wenn es sich im Fall oben nur um ein erstinstanzliches Urteil handelt, dürfte es richtig sein.



Das Urteil: Die Kündigung ist wirksam

Will ein Mitarbeiter eine Benachteiligung nach dem HinSchG geltend machen, muss er den Zusammenhang zwischen dem Nachteil und der Meldung konkret und nachvollziehbar darlegen. Es genügt nicht, dass er einen solchen Zusammenhang einfach behauptet. Denn andernfalls könnte jeder Mitarbeiter, dem eine Kündigung wegen eigener Pflichtverletzungen droht, diese mit einer Meldung angeblicher Rechtsverstöße konterkarieren.

Im Urteilsfall konnte die Mitarbeiterin einen solchen Zusammenhang nicht darlegen. Die Vorgesetzte hatte vielmehr schon vor der Meldung der Mitarbeiterin deutlich gemacht, dass sie ihr Ver-

Alles, was Sie über Ihre Pflichten nach dem HinSchG wissen müssen ...

... finden Sie unter [tipp.personalwissen.de/pnl26145](https://www.tipp.personalwissen.de/pnl26145). Hier erfahren Sie, warum Sie schon ab 50 Mitarbeitern eine Meldestelle für Whistleblower brauchen, wie Sie diese ausgestalten und wie Sie auf eingehende Meldungen richtig reagieren.



Jetzt ist es amtlich: Kündigung bei fehlender oder fehlerhafter Massenentlassungsanzeige ist unwirksam

Schon ab sechs Entlassungen innerhalb von 30 Tagen kommen Sie je nach Betriebsgröße in den Bereich von Massenentlassungen. Diese sind nach §§ 17, 18 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bei der Arbeitsagentur anzeigepflichtig. Weil das Anzeigeverfahren fehleranfällig ist, sind in der Vergangenheit viele Kündigungen hieran gescheitert. Die Hoffnung, dass sich diesbezüglich etwas ändert und nachträgliche Korrekturen möglich werden, hat sich durch zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 1.4.2026 (6 AZR 157/22 und 6 AZR 152/22) nun endgültig zerschlagen.

Hintergrund sind zwei Vorabentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)

Dabei ging es um zwei Unternehmensinsolvenzen. Bei der einen kündigte der Insolvenzverwalter den betroffenen Mitarbeitern ohne Massenentlassungsanzeige. Bei der anderen gab es zwar eine Massenentlassungsanzeige, allerdings erfolgte diese zu früh und unvollständig. Beide Fälle legte das BAG dem EuGH zur Vorabentscheidung vor. Dieser möge prüfen,

- ob eine fehlende Massenentlassungsanzeige nachgeholt werden könne;
- ob eine fehlerhafte Anzeige dennoch wirksam sei, wenn sie von der Arbeitsagentur ohne Beanstandungen akzeptiert würde;
- ob eine fehlende oder fehlerhafte Anzeige mit einer verlängerten Kündigungsfrist sanktioniert werden könne (anstelle der Unwirksamkeit der Kündigung).

Der EuGH erteilte diesen Vorschlägen am 30.10.2025 jedoch eine klare Absage (C-134/24 und C-402/24). Dem BAG blieb daher jetzt gar nichts anderes übrig, als die strittigen Kündigungen „in unionsrechtskonformer Auslegung des § 18 Abs. 1 KSchG“ für unwirksam zu erklären.

Damit ist eine jahrelange Unsicherheit beendet – leider mit einem für Sie als Arbeitgeber unerfreulichen Ergebnis. Für Sie kommt es nun also darauf an, Massenentlassungen korrekt durchzuführen.

5 Schritte zur wirksamen Massenentlassung

1. Prüfen Sie, ob eine Massenentlassung vorliegt

Eine anzeigepflichtige Massenentlassung liegt vor, wenn Sie innerhalb von 30 Kalendertagen

- mindestens 6 Arbeitnehmer entlassen, sofern Sie in der Regel 25 bis 59 Arbeitnehmer beschäftigen;
- 10 % der Belegschaft oder mindestens 26 von in der Regel 60 bis 499 Arbeitnehmern entlassen;
- mindestens 30 von in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern entlassen.

Dabei zählen alle Arbeitnehmer des betroffenen Betriebs nach Köpfen. Das gilt auch für Teilzeitkräfte, Auszubildende und be-

fristet Beschäftigte sowie – entgegen § 17 Abs. 5 KSchG – sogar Fremdgeschäftsführer und leitende Angestellte (EuGH, 11.11.2015 (C-422/14) und 9.7.2015 (C-229/14)).

Als Entlassung zählen nicht nur Kündigungen, sondern auch von Ihnen veranlasste Aufhebungsverträge und Änderungskündigungen, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Entlassungsdatum ist dabei das Datum des Zugangs der (Änderungs-)Kündigung beim Mitarbeiter bzw. das Datum der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags. Fristlose Kündigungen bleiben bei der Zahl der Entlassungen jedoch unberücksichtigt.

Falls Sie einen Betriebsrat haben, geht es nun weiter mit Schritt 2 und 3. Andernfalls springen Sie gleich zu Schritt 4.

2. Konsultieren Sie Ihren Betriebsrat (sofern vorhanden)

Bevor Sie Massenentlassungen vornehmen, müssen Sie mit Ihrem Betriebsrat beraten, ob und wie Entlassungen vermieden bzw. die Folgen gemindert werden können. Als Beratungsgrundlage müssen Sie Ihren Betriebsrat schriftlich über die folgenden Punkte informieren:

- die Gründe für die geplanten Entlassungen,
- die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Mitarbeiter,
- die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter,
- den für die Entlassungen vorgesehenen Zeitraum,
- die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiter,
- die Berechnungsgrundlagen für etwaige Abfindungen.

Ihr Betriebsrat gibt abschließend eine schriftliche Stellungnahme ab.

3. Schicken Sie eine Vorabinformation an die Arbeitsagentur

Parallel zur obigen Information des Betriebsrats schicken Sie eine Kopie dieses Informationsschreibens zur Vorabinformation an die Arbeitsagentur am Betriebssitz der zu entlassenden Mitarbeiter. Diese Vorabinformation soll der Arbeitsagentur die notwendigen Vorbereitungsmaßnahmen ermöglichen, um einer größeren Zahl von Arbeitnehmern neue Arbeitsplätze zu vermitteln.

ACHTUNG



Die Vorabinformation ist zwar nach § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG vorgeschrieben. Weil es sich noch nicht um die eigentliche Massenentlassungsanzeige handelt, führt eine fehlende Vorabinformation aber nicht zur Unwirksamkeit der Kündigungen (BAG, 23.5.2024, 6 AZR 155/21; EuGH, 13.7.2023, C-134/22).

4. Reichen Sie die Massenentlassungsanzeige ein

Zuständig ist auch hier – wie bei der Vorabinformation – die Arbeitsagentur am Betriebssitz der Mitarbeiter, die entlassen werden sollen. Das gilt auch, wenn für Ihren Firmensitz oder für den Betrieb, dem die betroffenen Mitarbeiter formell zugeordnet sind, eine andere Arbeitsagentur zuständig ist. In die Massenentlassungsanzeige gehören die oben unter Schritt 2 genannten Informationen und darüber hinaus: der Name des Arbeitgebers, der Sitz und die Art des Betriebs und evtl. die sogenannten Sollangaben Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der Mitarbeiter, die entlassen werden sollen.

Für Betriebe mit Betriebsrat: Sie dürfen die Massenentlassungsanzeige erst nach Abschluss des Konsultationsverfahrens verschicken. Die Stellungnahme des Betriebsrats fügen Sie Ihrer Massenentlassungsanzeige bei. Falls es keine Stellungnahme gibt, schicken Sie die Anzeige frühestens zwei Wochen nach Einleitung des Konsultationsverfahrens an die Arbeitsagentur und informieren diese über den Stand der Beratungen.

5. Nehmen Sie die Entlassungen vor

Kündigungen dürfen Ihren Mitarbeitern dabei erst zugehen, nachdem die Massenentlassungsanzeige bei der Arbeitsagentur eingegangen ist. Die betroffenen Arbeitsverhältnisse enden frühestens einen Monat nach Eingang der Massenentlassungsanzeige bei der Arbeitsagentur. Diese kann aber auch eine längere Sperrfrist von bis zu zwei Monaten festsetzen.

Spätestens 90 Tage nach Ablauf der Sperrfrist müssen Sie die Entlassungen vornehmen. Andernfalls ist eine neue Massenentlassungsanzeige erforderlich.

Es gibt passende Stellen im Unternehmen: Versetzung oder Änderungskündigung vor Beendigungskündigung!

In diese Falle tappen Arbeitgeber bei Umstrukturierungen immer wieder: Sie informieren Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze wegfallen, zwar über passende offene Stellen im Unternehmen. Diejenigen, die hieran kein Interesse zeigen, erhalten dann die betriebsbedingte Kündigung. Das ist jedoch verfrüht (Arbeitsgericht (ArbG) Nordhausen, 15.1.2026, 3 Ca 741/25).



Der Fall: Mitarbeiter bewirbt sich nicht um ausgeschriebene Stellen

Ein mittelständisches Unternehmen hatte entschieden, Serienwerkzeuge künftig zuzukaufen, statt diese selbst herzustellen. Im Betriebsbereich Werkzeuge sollten deshalb 10 von 15 Arbeitsplätzen entfallen. Die Mitarbeiter wurden hierüber Anfang Juli 2025 informiert. Die Beratungen mit dem Betriebsrat wurden am 13.8.2025 abgeschlossen.

Am 28.8.2025 erhielt der nun klagende Mitarbeiter die betriebsbedingte Kündigung. Er meinte, die Kündigung sei unter anderem deshalb unwirksam, weil im Betrieb immer wieder für ihn passende Stellen ausgeschrieben wurden, zuletzt im Zeitraum vom 4. bis 18.8.2025. Der Arbeitgeber hätte ihm diese konkret anbieten müssen. Der Arbeitgeber informierte ihn daraufhin über eine weitere freie und fachlich passende Stelle, um die er sich bewerben könne – was er jedoch nicht tat.



Das Urteil: Wenn es freie Arbeitsplätze gibt, müssen Sie diese anbieten

Dabei genügt es nicht, dass Sie den Mitarbeiter über eine freie Stelle informieren. Sie müssen ihn vielmehr auf diese Stelle versetzen oder – wenn die freie Stelle nicht vom Arbeitsvertrag des Mitarbeiters gedeckt ist – eine Änderungskündigung aussprechen. Das gilt selbst dann, wenn der Mitarbeiter bereits geäußert hat, dass er die freie Stelle nicht will. Weil der Arbeitgeber dies insbesondere in Bezug auf die Stellenausschreibung im August 2025 unterlassen hatte, war die Kündigung unwirksam.

Vorsicht bei der Änderungskündigung!

Welche Fehler Ihnen hierbei unterlaufen können und wie Sie diese vermeiden, zeigt die Übersicht unter **tipp**. [personalwissen.de/pnl26147](https://www.personalwissen.de/pnl26147).



Betriebsprüfung angekündigt? Warum ein Widerspruch zwecklos ist und nur die richtige Vorbereitung hilft

Gegen Verwaltungsakte der Sozialversicherungsträger – beispielsweise einen Betriebsprüfungsbescheid – können Sie sich mit einem Widerspruch wehren. Dieser lässt sich leicht einlegen, ist kostenfrei und führt hin und wieder zum Erfolg. Gegen die Ankündigung einer Betriebsprüfung ist der Widerspruch allerdings nicht das richtige Rechtsmittel. Das zeigt eine aktuelle Entscheidung des Landessozialgerichts (LSG) NRW (vom 14.1.2026, Az. L 15 U 472/25 B ER).

Ein Unternehmen erhielt die Anordnung/Ankündigung einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund vom 31.7.2025. Es legte dagegen Widerspruch ein und beantragte die aufschiebende Wirkung. Das „Rechtsmittel“ scheiterte aber in der ersten Instanz vor dem Sozialgericht (SG) bereits an der Zulässigkeit. Das LSG bestätigte die Entscheidung des SG: Bei dem Schreiben vom 31.7.2025 handelt es sich nicht um einen Verwaltungsakt. Damit geht der eingelegte Widerspruch ins Leere und kann keine aufschiebende Wirkung entfalten.

Nur gegen Verwaltungsakte

Gegen jeden Verwaltungsakt der Sozialversicherungsträger, der zu Ihrem Nachteil ergeht, können Sie sich mit einem Widerspruch wehren. Das Widerspruchsverfahren ist ein Vorverfahren, das der Klageerhebung in allen Zweigen der Sozialversicherung verbindlich vorgeschaltet ist. In der Rentenversicherung kann gegen einen Bescheid in bestimmten Fällen auch ohne Vorverfahren Klage erhoben werden. Den Widerspruch legen Sie bei dem Sozialversicherungsträger ein, der den Verwaltungsakt erlassen hat. Ihr Widerspruch kann folgende Konsequenzen haben:

1. Die Behörde kann Ihnen Recht geben

Das bedeutet: Der Sozialversicherungsträger „hilft“ dem Widerspruch selbst ab und Ihre Verpflichtung entfällt. Auch in diesem Fall gibt es einen schriftlichen Bescheid.

2. Der Verwaltungsakt wird bestätigt

Das bedeutet: Der Sozialversicherungsträger erlässt einen Widerspruchsbescheid, in dem er die Rechtmäßigkeit des gegen Sie verhängten Verwaltungsakts bestätigt. Dann bleibt Ihnen die Klage.

Wann der Widerspruch aufschiebend wirkt

In der Regel führt die Erhebung eines Widerspruchs mit Zugang beim Empfänger sofort zur sogenannten „aufschiebenden Wirkung“. Das bedeutet: Der Verwaltungsakt ist während der Dauer des Widerspruchsverfahrens nicht vollziehbar. Er muss von Ihnen bis zur Klärung seiner Rechtmäßigkeit nicht befolgt werden. Beinhaltet der Verwaltungsakt (auch) eine Genehmigung, dürfen Sie von dieser keinen Gebrauch machen. In den folgenden Fällen hat Ihr Widerspruch allerdings keine aufschiebende Wirkung:

1. Der Verwaltungsakt ist ausdrücklich kraft Gesetzes sofort vollziehbar.
2. Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, ordnet den Sofortvollzug an. In diesen Fällen ändert Ihr Widerspruch an der Wirkung des Verwaltungsaktes zunächst nichts.
3. Bei Beitragsbescheiden der Deutschen Rentenversicherung.
4. Wenn in einem verbindlichen Statusfeststellungsverfahren Widerspruch gegen die Entscheidung erhoben wird.
5. Bei Statusentscheidungen im Rahmen einer Betriebsprüfung oder bei einer verspäteten Statusanfrage. – bs

Urlaub mit Firmenwagen: Weisen Sie Mitarbeiter darauf hin

Dürfen Mitarbeiter einen Firmenwagen privat nutzen, umfasst diese Nutzung normalerweise auch die Fahrt in den Urlaub. In diesem Fall gelten für Ihre Abrechnung möglicherweise Besonderheiten. Außerdem sollten Sie die betreffenden Beschäftigten auf einige Details aufmerksam machen.

Vielen Mitarbeitern ist gar nicht bewusst, dass die Urlaubsreise mit Firmenwagen richtig teuer werden kann. Das gilt immer dann, wenn die Beschäftigten per Fahrtenbuch abrechnen. Denn hierbei werden die tatsächlich unternommenen privaten Fahrten als lohnsteuer- und beitragspflichtiger geldwerter Vorteil abgerechnet. Ermitteln Sie den Privatanteil per Fahrtenbuch, steigt wegen der Urlaubsfahrt der Anteil an Privatfahrten mit dem Dienstwagen schlagartig an. Damit kommt es zu hohen geldwerten Vorteilen, für die der Mitarbeiter Lohnsteuer sowie Sozialversi-

cherungsbeiträge und Ihr Unternehmen ebenfalls Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen. Eine Umstellung auf die 1%-Methode ist unterjährig nicht möglich. Weisen Sie die betreffenden Beschäftigten rechtzeitig darauf hin, dass sie sich gegebenenfalls noch Alternativen überlegen können. Angesichts der hohen Benzinpreise ist eine Reise mit der Bahn oder mit dem Flugzeug ohnehin empfehlenswerter. Benzin- und Reparaturkosten stellen Betriebsausgaben dar, wenn Sie den geldwerten Vorteil nach der 1%-Regelung ermitteln. – bs

„Muss unsere neue Mitarbeiterin ihrem vorherigen Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zahlen?“

FRAGE



Wir haben eine neue Mitarbeiterin eingestellt, die bereits einen deutlich schlechteren Arbeitsvertrag bei einem anderen Arbeitgeber unterschrieben hatte. Diese andere Stelle will sie nun nicht antreten und hat entsprechend gekündigt. Allerdings enthält dieser Arbeitsvertrag eine Klausel, wonach die Mitarbeiterin ein Bruttomonatsgehalt als Vertragsstrafe zahlen muss, wenn sie die Stelle nicht antritt. Wenn sie während der Probezeit unter Einhaltung der 14-tägigen Kündigungsfrist kündigt, soll sie noch ein halbes Bruttomonatsgehalt zahlen. Sind solche Knebelverträge zulässig? Muss die Mitarbeiterin wirklich zahlen?

einer fristlosen Kündigung mit wichtigem Grund keine Vertragsstrafe fällig wird.

Im Fall Ihrer Mitarbeiterin ist die Vertragsstrafe von einem Bruttomonatsgehalt bei einer Kündigung vor Arbeitsantritt unzulässig hoch. Die Mitarbeiterin kann also beruhigt sein. Sie muss nichts an ihren vorherigen Arbeitgeber zahlen.

So vereinbaren Sie eine Vertragsstrafe

Falls Sie selbst eine Vertragsstrafe vereinbaren wollen, können Sie sich bei der Formulierung am folgenden Muster orientieren. Sie dürfen die Klausel dann nicht im Kleingedruckten oder unter einer falschen Überschrift verstecken. Denn dann wäre die Klausel überraschend und wiederum unwirksam.

ANTWORT



Arbeitsverträge mit Vertragsstrafenklausel sind in Grenzen erlaubt

Eine Vertragsstrafenklausel im Arbeitsvertrag ist grundsätzlich zulässig. Das ist in Ihrem Interesse als Arbeitgeber auch sinnvoll. Denn es ist nicht ungewöhnlich, dass Bewerber leichtfertig mehrere Arbeitsverträge unterschreiben und eine Stelle dann nicht antreten. Stellen Sie sich vor, Ihre neue Mitarbeiterin bekäme ein noch besseres Angebot von einem weiteren Arbeitgeber und würde auch die Arbeit bei Ihnen nicht aufnehmen. Sie müssten die Personalsuche erneut starten und hätten Zeit und Geld verloren.

Die Vertragsstrafe Ihrer Mitarbeiterin ist zu hoch

Eine Vertragsstrafe darf höchstens dem Gehalt entsprechen, welches der jeweilige Arbeitnehmer während der für ihn maßgeblichen Kündigungsfrist erzielen könnte. Sie wird nur dann fällig, wenn der Mitarbeiter vertragsbrüchig wird, indem er die Kündigungsfrist nicht einhält.

Für Ihre Mitarbeiterin dürfte eine wirksame Vertragsstrafe also höchstens 14/30 eines Bruttomonatsgehalts betragen, wenn sie die Stelle nicht antritt oder während der Probezeit einfach nicht mehr zur Arbeit kommt. Ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis beendet und dabei die Kündigungsfrist einhält, muss keine Vertragsstrafe zahlen.

Nach der Rechtsprechung ist eine Vertragsstrafenklausel in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag insgesamt unwirksam, wenn

- die vorgesehene Vertragsstrafe zu hoch ist oder
- die Klausel intransparent formuliert ist. Das ist etwa der Fall, wenn die Höhe der Vertragsstrafe nicht eindeutig zu berechnen ist oder wenn die Klausel nicht darauf hinweist, dass bei

Vertragsstrafe



1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zu zahlen, wenn er nach Ablauf der Probezeit

- das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund beendet oder
- die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber schuldhaft verursacht.

2. Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis schuldhaft nicht an oder wird es während der Probezeit aus einem der unter Punkt 1. genannten Tatbestände gelöst, beträgt die Vertragsstrafe 14/30 eines Bruttomonatsgehalts.

3. Bei der Geltendmachung der Vertragsstrafe muss ein Schaden nicht nachgewiesen werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen weitergehenden Schaden zusätzlich geltend zu machen.

Muster-Arbeitsvertrag gesucht?

Weitere Klauseln, mit denen Sie Ihre Interessen als Arbeitgeber schützen, finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26149



Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



BFH stellt klar: Auch eine teure Abschiedsfeier ist nicht immer als Arbeitslohn des Mitarbeiters steuerpflichtig

Wenn Sie einen langjährigen, verdienten Mitarbeiter feierlich verabschieden wollen, ist das folgende Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 19.11.2025 (VI R 18/24) für Sie erfreulich. Denn es zeigt, worauf es bei der Gestaltung ankommt, damit kein böses Erwachen in Form einer hohen Steuernachzahlung droht.



Der Fall: 300 Gäste und 8 Familienangehörige bei der Abschiedsfeier

Der Sachverhalt: Eine Sparkasse richtete einen Empfang in ihren Geschäftsräumen aus, um einen ihrer Vorstandsvorsitzenden in den Ruhestand zu verabschieden und gleichzeitig seinen Nachfolger vorzustellen. Unter den ca. 300 Gästen befanden sich neben jetzigen und früheren Vorstandsmitgliedern ausgewählte Mitarbeiter, der Verwaltungsrat, Angehörige des öffentlichen Lebens aus Politik, Wirtschaft, Kultur und Verwaltung der Region, Vertreter von Banken und Sparkassen, Verbänden, Kammern und der Presse sowie acht Familienangehörige des scheidenden Vorstandsvorsitzenden.

Die Sicht des Finanzamts: Weil die Veranstaltung mehr als 110 € pro Teilnehmer kostete, sah das Finanzamt in den Gesamtkosten von mindestens 33.000 € steuerpflichtigen Lohn des scheidenden Vorstandsvorsitzenden. Hierzu berief es sich auf R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 der Lohnsteuerrichtlinien (LStR). Für die deshalb nachzuentrichtende Lohnsteuer nahm es den Arbeitgeber in Haftung, weshalb dieser klagte

§ Das Urteil: Veranstaltungen des Arbeitgebers sind kein Arbeitslohn

Das Finanzgericht kam zu einem anderen Ergebnis als das Finanzamt. Nur die Kosten, die auf den ausscheidenden Vorstandsvorsitzenden und seine Angehörigen entfielen, seien steuerpflichtiger Arbeitslohn. Der BFH schließlich ging sogar noch weiter und stellte fest, dass überhaupt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt:

Steuerpflichtiger Arbeitslohn liegt demnach nur dann vor, wenn Sie als Arbeitgeber eine private Feier des Mitarbeiters finanzieren – nicht jedoch bei einer betrieblichen Veranstaltung. Ob es sich um eine private Feier des Mitarbeiters oder eine betriebliche Veranstaltung des Arbeitgebers handelt, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu entscheiden.

Im Urteilsfall lag aus folgenden Gründen eine betriebliche Veranstaltung vor:

- Der Arbeitgeber trat als Gastgeber des Empfangs auf.
- Die Veranstaltung fand in seinen Räumlichkeiten statt.
- Er bestimmte auch die Gästeliste.
- Die Gästeliste wurde (bis auf die acht Familienangehörigen) nach geschäftsbezogenen Kriterien festgelegt.

Das bedeutet für Sie: Solange Sie die Abschiedsfeier für Ihren Mitarbeiter als betriebliche Veranstaltung gestalten, brauchen Sie für die übernommenen Kosten weder Sie als Arbeitgeber noch Ihr Mitarbeiter Lohnsteuer zu entrichten.

Achtung



In Bezug auf den verabschiedeten Mitarbeiter und seine Angehörigen ist es etwas komplizierter: Die auf sie entfallenden Kosten sind dann kein steuerpflichtiger Arbeitslohn, wenn die Teilnahme der Familienangehörigen gesellschaftsüblich ist. Das hat der BFH im Urteilsfall ausdrücklich festgestellt.

Das Urteil gilt auch für Feiern zu Dienst einföhrung, Beförderung und Arbeitnehmerjubiläum ...

Denn auch bei diesen Feiern gilt – wie für eine Feier zur Verabschiedung – nach R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR: Vom Arbeitgeber getragene Kosten sind dem Mitarbeiter als steuerpflichtiger Arbeitslohn zuzurechnen, wenn die Kosten 110 € pro Teilnehmer überschreiten. Die Lohnsteuerrichtlinien sind aber kein Gesetz, sondern nur Verwaltungsanweisungen, die das Gesetz interpretieren. Infolge des neuen Urteils sollten Sie bei solchen Feiern nun generell darauf achten, dass es sich um eine betriebliche Veranstaltung handelt, um Lohnsteuer zu vermeiden. Die 110-€-Grenze spielt dagegen bei Feiern zu Ehren einzelner Mitarbeiter keine Rolle mehr.

... sowie für runde Mitarbeitergeburtstage

Dass eine Firmenfeier zum runden Mitarbeitergeburtstag als betriebliche Veranstaltung lohnsteuerfrei ist, hat der BFH bereits 2003 entschieden. Dem ist die Finanzverwaltung in R 19.3 Abs. 2 Nr. 4 LStR gefolgt – allerdings mit dem Zusatz, dass die Kosten, die auf den Mitarbeiter und seine privaten Gäste entfallen, lohnsteuerpflichtig sind, sofern die Kosten der Veranstaltung 110 € pro Teilnehmer überschreiten. Auch diesbezüglich hat der BFH die 110-€-Grenze nun abgeräumt. Es kommt vielmehr darauf an, ob die Teilnahme der privaten Gäste gesellschaftsüblich ist.

Die 110-€-Grenze gilt nach wie vor bei Veranstaltungen für alle Mitarbeiter, ...

z. B. für Betriebsausflüge und Weihnachtsfeiern. Wie Sie die Lohnsteuerfreiheit hier gewährleisten, erfahren Sie unter: tipp.personalwissen.de/pnl261410



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:

Stichtag 7.6.2026

Der Stand der Dinge beim Entgelttransparenzgesetz und was er für Sie als Arbeitgeber bedeutet

Kündigung eines Auszubildenden

Warum es ohne pädagogische Maßnahmen nach der Probezeit nicht mehr geht

Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio - AdobeStock

Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

>> Das bieten wir Ihnen:

● Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!

● Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



● Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.



Überzeugen Sie sich selbst: <https://tipp.personalwissen.de/azubi-start>

