



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT

Arbeitszeugnis



Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

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



www.personalwissen.de/login

ARBEITSZEUGNIS

Zweifel an Zeugniswahrheit:
Ehemaliger Mitarbeiter kann
Arbeitszeugnis trotz gericht-
lichen Vergleichs nicht vollstrec-
ken

Seite 4

KÜNDIGUNG

Busfahrer gibt an roter Ampel
nochmal Gas: Verhaltensbeding-
te Kündigung nach grob fahrläs-
sigem Auffahrunfall rechtmäßig

Seite 6

DIENTSWAGEN

Sachbezug wegen Privatnutzung
eines Dienstwagens darf pfänd-
baren Teil des Arbeitsentgelts
nicht überschreiten

Seite 10



„Auch Streikmaßnahmen haben ihre Grenzen“

Liebe Leserin, lieber Leser,

insbesondere als Bahn- oder Flugreisender wird man das Gefühl nicht los, dass sich in Deutschland die Gewerkschaften mit Streikmaßnahmen nur so übertrumpfen. Gerade im Bereich der Daseinsvorsorge werden nicht nur die bestreikten Unternehmen getroffen. Leidtragende sind häufig auch deren Kunden, also insoweit unbeteiligte Dritte.

Als Arbeitgeber stellt sich für Sie bei streikbegleitenden Maßnahmen die Frage, ob Sie auch diese weitgehend grenzenlos hinnehmen müssen, insbesondere ob Gewerkschaften Ihr Eigentum betreten oder für Werbezwecke nutzen dürfen. Eine einheitliche Antwort auf diese Frage ist nicht möglich. Die Gerichte prüfen vielmehr jeden Einzelfall für sich und nehmen eine umfassende Abwägung vor.

Welche Punkte in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen, erfahren Sie anhand einer aktuellen Leserfrage auf der **Seite 9** dieser Ausgabe.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

RELIGIONSFREIHEIT

- 3** Einstellung: Einrichtungen von Religionsgemeinschaften können Kirchenzugehörigkeit verlangen

ARBEITSZEUGNIS

- 4** Zweifel an Zeugniswahrheit: Arbeitszeugnis trotz gerichtlichen Vergleichs nicht vollstreckbar

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

- 5** Vierte „Urlabswoche“ weckt Zweifel an der Krankheit

VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG

- 6** Kündigung nach grob fahrlässigem Auffahrunfall rechtmäßig

LOHN

- 7** Arbeitnehmer muss höhere Eingruppierung begründen

NACHTARBEITSZULAGE

- 8** Nachtschichtzulage nur bei überwiegender Nachtarbeit

LESERFRAGE

- 9** „Gewerkschaft darf grundsätzlich vor dem Haupteingang Flyer verteilen“

DIENSTWAGEN

- 10** Privatnutzung: Keine Überschreitung des pfändbaren Teils!

IMPRESSUM Arbeitsrecht kompakt: ISSN: 1439-1449, **Verleger:** 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, **Internet:** www.vnr.de Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortlicher Redakteur:** Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, GRUENDELPARTNER Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer PartGmbH, Grimmaische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleistung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 36 Ausgaben pro Jahr.

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 „Arbeitsrecht kompakt“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © Gina Sanders – Alle AdobeStock

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

Einstellung: Einrichtungen von Religionsgemeinschaften können Kirchenzugehörigkeit verlangen

Für kirchliche Arbeitgeber gelten so einige Besonderheiten. Dies macht sich auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bemerkbar. Unter bestimmten Voraussetzungen darf hiernach eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion erfolgen. Im nachfolgenden Fall ging es dabei speziell um die Religion als Einstellungsvoraussetzung.



Der Fall:

Ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland schrieb als Arbeitgeber eine auf 2 Jahre befristete Stelle eines Referenten/einer Referentin in Teilzeit (60 %) aus. Gegenstand der Tätigkeit sollten schwerpunktmäßig

- die Erarbeitung des Parallelberichts zum deutschen Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention durch Deutschland sowie
- Stellungnahmen und Fachbeiträge sowie
- die projektbezogene Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen sowie
- die Mitarbeit in Gremien

sein.

Nach der Stellenausschreibung wurde die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) vorausgesetzt.

Auf die Stellenanzeige bewarb sich u. a. auch eine Bewerberin, die keiner organisierten Religionsgemeinschaft angehörte.

Sie wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Arbeitgeber besetzte die Stelle letztlich mit einem evangelischen Bewerber.

Die Bewerberin klagte daraufhin auf eine Entschädigung in Höhe von mindestens 9.788,65 EUR. Der Arbeitgeber habe sie wegen der Religion benachteiligt. Sie habe die Stelle wegen ihrer Konfessionslosigkeit nicht erhalten. Der Arbeitgeber sah dies jedoch als gerechtfertigt an.

Stellenbeschreibung angeführten Aufgaben gerechtfertigt (BAG, Urteil vom 21.05.2026, Az. 8 AZR 194/25).



Meine Empfehlung!

Nach §§ 1, 7 Abs. 1 AGG ist u. a. die Benachteiligung eines Beschäftigten wegen seiner Religion verboten. Das AGG hält jedoch zugleich auch Ausnahmen von diesem Benachteiligungsverbot parat. So ist eine unterschiedliche Behandlung z. B. dann zulässig, wenn die Religion wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Des Weiteren ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion auch zulässig,

1. bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen,
2. wenn eine bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Hier ist sehr viel Auslegung dabei, welche für „normale“ Arbeitgeber regelmäßig keine Rolle spielen wird.

4 wichtige Tipps für Ihr Bewerbungsverfahren

Beherzigen Sie folgende Tipps für Ihr Bewerbungsverfahren, um von vornherein keinerlei Indizien für eine Benachteiligung zu liefern:

1. Halten Sie Ihre Stellenanzeigen in jeglicher Hinsicht neutral. Beschränken Sie Ihr Anforderungsprofil strikt auf fachliche (z. B. Ausbildung) und damit in Zusammenhang stehende persönliche Qualifikationen.
2. Verzichten Sie auch auf Fragen nach Krankheiten bzw. Behinderungen, Konfession oder Familienstand.
3. Machen Sie niemals handschriftliche Vermerke auf Bewerbungsunterlagen! Damit können Sie sich nur ein Eigentor schießen.
4. Vermeiden Sie bei der Rücksendung der Bewerbungsunterlagen eine inhaltliche Begründung für die Absage.



Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte nach mehreren Entscheidungen des EuGH und des BVerfG in dieser Angelegenheit den Arbeitgeber in dieser Annahme! Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, der Bewerberin eine Entschädigung zu zahlen.

Der Arbeitgeber habe die Bewerberin nicht unzulässig wegen der Religion benachteiligt. Die Benachteiligung durch das Verlangen der Kirchenzugehörigkeit für die konkret ausgeschriebene Stelle sei insbesondere wegen der in der



Zweifel an Zeugniswahrheit: Arbeitszeugnis trotz gerichtlichem Vergleich nicht vollstreckbar

Regelmäßig treffen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach einer Kündigung vor Gericht wieder. Um dort im Interesse aller eine zügige Klärung zu erwirken, schließen die Parteien oft Vergleiche ab. In diesen geht es meist nicht nur um die Beendigung selbst, sondern auch um etliche Punkte drumherum, wie z. B. das Arbeitszeugnis. Im nachfolgenden Fall ging es um die Frage, wie die Erstellung eines Arbeitszeugnisses dann anschließend auch erzwungen werden kann.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war als Geschäftsführer bei einem Krankenhausbetreiber beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtete sich der Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich dazu, dem Arbeitnehmer ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis mit guter Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel zu erteilen. Dem Arbeitnehmer wurde zudem das Recht eingeräumt, einen Entwurf vorzulegen, von dem nur aus wichtigem Grund abgewichen werden dürfe.

Der Arbeitnehmer übersandte zunächst erfolglos einen Zeugnisentwurf. Nach Einleitung der Zwangsvollstreckung erteilte der ehemalige Arbeitgeber ein hiervon abweichendes Zeugnis, insbesondere hinsichtlich der Tätigkeitsbeschreibung. Daraufhin legte der Mitarbeiter einen überarbeiteten Entwurf vor und erklärte, dieser solle den ursprünglichen Entwurf ersetzen. Der Arbeitgeber übersandte dennoch ein weiteres, an einem gerichtlichen Vergleichsvorschlag orientiertes Zeugnis, das der Mitarbeiter nicht akzeptierte.

Der ehemalige Geschäftsführer war der Ansicht, sein letzter Entwurf entspreche dem Grundsatz der Zeugniswahrheit, insbesondere hinsichtlich seiner Mitverantwortung für operative Leitung, medizinisches Fachpersonal und wirtschaftliche Entwicklung der Klinik. Der Arbeitgeber sah es anders. Der Zeugnisanspruch sei erfüllt; die Entwürfe des Arbeitnehmers stellten seine Verantwortlichkeiten unzutreffend dar.

der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen durfte.

Ein Vollstreckungstitel sei nämlich ausreichend bestimmt, wenn Inhalt und Umfang der geschuldeten Leistung erkennbar sind. Dies wäre hier trotz Bezugnahme auf einen erst künftig zu erstellenden Zeugnisentwurf der Fall gewesen. Der Entwurf habe im Vollstreckungsverfahren eindeutig vorgelegt und festgestellt werden können. Auch die Möglichkeit des Arbeitgebers, aus wichtigem Grund abweichen zu dürfen, machte hier den Titel nicht unbestimmt.

Zu den wichtigen Gründen zählten insbesondere Verstöße gegen die Grundsätze der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit (§ 109 GewO).

Das Vollstreckungsverfahren diene jedoch nicht der materiellen Prüfung, ob solche Verstöße tatsächlich vorliegen. Trage der Arbeitgeber nachvollziehbare Umstände vor, die Zweifel an der Zeugniswahrheit begründen, sei darüber in einem gesonderten Erkenntnisverfahren zu entscheiden. Und so habe der Fall hier gelegen. Der Arbeitgeber habe substantiiert geltend gemacht, wesentliche Teile der Tätigkeitsbeschreibung im Zeugnisentwurf seien unzutreffend. Da diese Einwände die inhaltliche Richtigkeit des Zeugnisses betrafen, habe ein Zwangsgeld nicht festgesetzt werden können (BAG, Beschluss vom 07.05.2026, Az. 8 AZB 25/25).



Meine Empfehlung!

Streit über den richtigen Inhalt eines Arbeitszeugnisses ist nahezu Alltag. Arbeitnehmer wittern oft hinter jedem zweiten Wort eine Verschwörung. Grundsätzlich soll das Zeugnis auch wohlwollend geschrieben werden. Wichtigster Grundsatz der Zeugniserstellung ist aber dennoch die Wahrheitspflicht, denn ohne diese wären Arbeitszeugnisse wertlos. Künftige Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer selbst sollen aus dem Zeugnis einen richtigen Eindruck gewinnen können.

Ein Zeugnis kann dann als wahr bezeichnet werden, wenn es

- den Tatsachen entspricht,
- den Arbeitnehmer objektiv, differenziert und individuell beurteilt,
- vollständig ist, d. h., es keine Auslassungen enthält, wo der Leser eine positive Hervorhebung erwartet, und
- so formuliert ist, dass die Empfänger es richtig verstehen.



Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Arbeitgeber recht und lehnte die Zahlung eines Zwangsgeldes durch den Arbeitgeber ab.

Zwar handele es sich bei der Erteilung eines Arbeitszeugnisses um eine sogenannte unvertretbare Handlung, die grundsätzlich mittels Zwangsgeld vollstreckt werden könne. Auch hätten hier die allgemeinen Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung vorgelegen, weil ein vollstreckbarer Vergleich einschließlich Zustellung bestand. Der Vergleich sei auch hinreichend bestimmt. Danach habe der Arbeitnehmer einen Zeugnisentwurf vorlegen dürfen, von dem

Vierte „Urlabswoche“ weckt Zweifel an der Krankheit

Die ärztliche AU-Bescheinigung genießt per Gesetz einen erheblichen Beweiswert für die Tatsache einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Gleichwohl brauchen Sie nicht jedes Attest, das Ihre Mitarbeiter vorlegen, auch so zu akzeptieren.



Der Fall:

Ein Tierfutterproduzent beschäftigte einen Maschinenführer. Der Maschinenführer hatte im August 2024 drei Wochen Urlaub genommen und sich für die anschließende Woche krankgemeldet. Im August 2025 nahm er ebenfalls drei Wochen Urlaub. Während des Urlaubs bat er seinen Arbeitgeber, den Urlaub um eine Woche zu verlängern. Dabei berief er sich darauf, dass er mit seiner Freundin in Rumänien im Urlaub sei und diese im Krankenhaus liege, mit ungewissem Entlassungsdatum. Der Arbeitgeber lehnte die Verlängerung des Urlaubs aber ab.

Am Morgen des ersten Arbeitstags nach dem Urlaub legte der Mitarbeiter für die gesamte Woche eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Der Arbeitgeber verweigerte für diese Woche aber die Lohnfortzahlung. Für ihn war ersichtlich, dass der Maschinenführer seinen Urlaub durch die „krank gefeierte“ Woche verlängerte. Der Maschinenführer klagte auf Lohnfortzahlung. Er berief sich auf den Beweiswert der AU-Bescheinigung und entband sogar seinen Hausarzt von der Schweigepflicht.

Prüfen Sie deshalb jedes Attest nach dem Abruf anhand folgender Checkliste, ob es sich dabei um eine ordnungsgemäße AU-Bescheinigung handelt. Wenn Sie nur eine Frage mit Nein beantworten, können Sie die Entgeltfortzahlung so lange verweigern, bis Ihr Mitarbeiter eine ordnungsgemäße Bescheinigung erbringt oder seine Arbeitsunfähigkeit anderweitig nachweist.

	JA	NEIN
Ist das Attest von einem approbierten Arzt (Achtung: ärztliches Hilfspersonal genügt nicht!) ausgestellt worden?	☐	☐
Enthält die Bescheinigung den Namen des erkrankten Arbeitnehmers?	☐	☐
Wird auf dem Schein die Arbeitsunfähigkeit bestätigt (Bescheinigung einer Erkrankung an sich genügt nicht)?	☐	☐
Enthält die Bescheinigung eine Angabe über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit?	☐	☐



Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Heilbronn ließ ihn aber abblitzen und gab dem Arbeitgeber recht. Der Grund: Das Gericht habe erhebliche Zweifel an der Krankheit des Arbeitnehmers gehabt. Dafür genügte es dem Gericht, dass die AU-Bescheinigung erst am Morgen des ersten Arbeitstags vorgelegt worden sei und der Maschinenführer auch im Vorjahr an seine drei Wochen Urlaub eine Woche Krankheit angehängt hatte.

Der Beweiswert der AU-Bescheinigung sei unter diesen Umständen erschüttert. Die Aussage des Hausarztes war unergiebig geblieben, weil sich dieser nicht einmal daran erinnern konnte und sich auch aus seinen Unterlagen nichts ergab, dass er den Maschinenführer tatsächlich untersucht oder nur auf einen Anruf hin krankgeschrieben hatte (ArbG Heilbronn, Urteil vom 27.03.2026, Az.: 7 Ca 314/25).

Wie Sie den Krankenschein in Zweifel ziehen

Auch einen formal korrekten Krankenschein müssen Sie nicht immer akzeptieren. Erschüttert werden kann sein Beweiswert durch konkrete Umstände, die Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit begründen...

Dies kann sich ergeben aus

- der Person des ausstellenden Arztes (z. B. weil er für äußerst „großzügige“ Krankschreibungen bekannt ist),
- Verstößen gegen die AU-Richtlinie (z. B. unzulässige Rückdatierung),
- dem Verhalten des Arbeitnehmers (z. B. bei Ankündigung der Krankheit) oder
- auffälligen zeitlichen Zusammenhängen.

Mitarbeiter muss Arbeitsunfähigkeit beweisen

Ist der Beweiswert des ärztlichen Attests erschüttert, muss Ihr Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit vollständig nachweisen.

Hierfür muss er insbesondere

- seine Erkrankung und die daraus folgenden Einschränkungen erläutern,
- ärztliche Anordnungen und Verhaltensmaßregeln darlegen,
- auf die konkreten Verdachtsmomente eingehen und
- die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.



Meine Empfehlung!

Der „gelbe Schein“ hat einen hohen Beweiswert. Die Gerichte glauben den Angaben des Arztes, soweit Sie nicht klare Anhaltspunkte dafür vorbringen können, dass das Attest nicht ordnungsgemäß erstellt wurde oder Ihr Arbeitnehmer gleichwohl arbeitsfähig war.



Kündigung nach grob fahrlässigem Auffahrunfall rechtmäßig

Nicht jedes Missgeschick oder jeder Unfall rechtfertigt den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung. Bei fahrlässigem Fehlverhalten kommt es maßgeblich auf die Begleitumstände an: War es das erste Mal? Wie hoch ist der Verschuldungsgrad? Wie eindeutig wäre das rechtmäßige Alternativverhalten gewesen?



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit dem Jahr 2020 als Busfahrer bei einem Verkehrsunternehmen tätig. In seiner Personalakte hatte er in diesen fünf Jahren bereits fünf Abmahnungen angesammelt.

Ende September 2025 fuhr er an einer roten Ampel auf einen anderen Bus auf. Mehrere Personen wurden verletzt, einige davon schwer. Der Fahrer wurde zunächst freigestellt und der Betriebsrat angehört. Die Arbeitgeberin kündigte anschließend ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

Der Busfahrer gab im Prozess an, er sei von der Sonne geblendet worden und habe deshalb die Sonnenblende heruntergelassen. Als er wieder auf die Straße geschaut und gesehen habe, dass der vor ihm fahrende Bus zum Stehen gekommen war, habe er nicht mehr rechtzeitig bremsen können.

Im Prozess stellte sich jedoch auch heraus, dass der Busfahrer den Bus unmittelbar vor dem Aufprall noch beschleunigte. Das ließ sich an den technischen Aufzeichnungen feststellen, die in den Prozess eingeführt wurden.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Elmshorn hielt die Kündigung für wirksam. Nicht jede Pflichtverletzung eines Arbeitnehmers berechtige den Arbeitgeber zum Ausspruch einer Kündigung. Ganz wesentlich komme es darauf an, wie schwerwiegend die Pflichtverletzung sei. Bei fahrlässigen Pflichtverletzungen sei eine Kündigung in vielen Fällen unangemessen.

Hingegen könne eine grob fahrlässige Pflichtverletzung, bei welcher der Arbeitnehmer Sicherheitsvorkehrungen in besonders schwerem Maß außer Acht lasse, zum Ausspruch einer Kündigung berechtigen. Vorliegend habe der Arbeitnehmer grob fahrlässig gehandelt.

Grobe Fahrlässigkeit liege vor, wenn ein Arbeitnehmer die erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße verletzt und einfachste, ganz naheliegende Überlegungen nicht anstellt, z. B. den Bus zu beschleunigen, wenn der Arbeitnehmer von der Sonne geblendet wird und nichts sehen kann (ArbG Elmshorn, Urteil vom 11.02.2026, Az. 3 Ca 1504 d/25).



Meine Empfehlung!

Für eine verhaltensbedingte Kündigung genügen im Verhalten des Arbeitnehmers liegende Umstände, die bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen. Als verhaltensbedingter Grund ist insbesondere eine

- schuldhaftes,
- vorwerfbares und
- rechts- oder vertragswidriges

Verletzung von Haupt- und/oder Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis geeignet. Entsprechende Pflichten bestehen im Leistungs- und im Vertrauensbereich.

ACHTUNG



Eine verhaltensbedingte Kündigung soll keine Sanktion für die relevante Pflichtverletzung darstellen, sondern vielmehr verhindern, dass vergleichbare Verstöße in Zukunft wieder geschehen.

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn

- eine störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten ist und
- künftigen Pflichtverstößen nur durch die Beendigung der Vertragsbeziehung begegnet werden kann.

Das ist nicht gegeben, wenn mildere Mittel und Reaktionen, z. B.

- ein Personalgespräch,
- eine Ermahnung oder
- eine Abmahnung,

geeignet sind, beim Arbeitnehmer eine Verhaltensänderung zu bewirken. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann.

TIPP



Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes u. a. dann nicht, wenn bereits von vornherein erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht.

Arbeitnehmer muss höhere Eingruppierung begründen

Die Eingruppierung Ihrer Mitarbeiter in die einzelnen Entgeltgruppen von anwendbaren Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist nicht immer einfach. Die tariflichen Regelungen versuchen regelmäßig, mit wenigen Tätigkeitsmerkmalen die Vielfalt der Arbeitswelt abzubilden. Je offener die Formulierungen sind, umso schwieriger wird es für Sie, diese auf die tatsächlichen Tätigkeiten der Mitarbeiter anzuwenden. Doch umgekehrt ist es auch für Ihre Mitarbeiter schwierig, sich in eine höhere Entgeltgruppe einzuklagen.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war seit Februar 2020 in der Personalabteilung ihres Arbeitgebers tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Haustarifvertrag Anwendung. Zur Eingruppierung existierte ein separater Rahmentarifvertrag. Der Arbeitgeber nahm die Eingruppierung zunächst in die Entgeltstufe 15 vor. Zwischenzeitlich rückte die Arbeitnehmerin aufgrund der Berufserfahrung in die Entgeltstufe 16 auf. Sie machte allerdings im März 2024 geltend, dass sie rückwirkend ab April 2023 in die Entgeltstufe 17 einzugruppieren sei.

Sie sei im Wesentlichen bei der Personalanalyse und der Vorbereitung von Personalkonferenzen eigenverantwortlich tätig. Zudem berate sie Führungskräfte bei der Umsetzung von Umstrukturierungen. Dies könne sie durch Stellungnahmen (Feedbackbögen) mehrerer Führungskräfte belegen. Der Arbeitgeber ging jedoch davon aus, dass die Voraussetzungen der höheren Entgeltstufe nicht erfüllt seien. Die Tätigkeiten der Arbeitnehmerin würden nicht eigenverantwortlich ausgeübt. Der Streit um die richtige Eingruppierung landete schließlich vor Gericht.

Merkmale vor, mit denen die Zugehörigkeit zu einer Vergütungsgruppe definiert wird. Neben der Beschreibung der Tätigkeit können auch besondere Qualifikationen oder die Dauer der Beschäftigung für die Zuordnung ausschlaggebend sein. Ist eine tarifliche Regelung nicht eindeutig, müssen Sie versuchen, sich Klarheit zu verschaffen. Folgende Möglichkeiten haben Sie hierfür:

- Oft sind Beispiele im Tarifvertrag aufgeführt, die das Gewollte aufzeigen und von Ihnen herangezogen werden können.
- Fragen Sie beim Arbeitgeberverband nach, wie die Regelung des Tarifvertrages zu verstehen ist.
- Ziehen Sie etwaige Protokollnotizen zum Tarifvertrag zur Auslegung zurate.
- Legen Sie den Tarifvertrag nach Kontext, Sinn und Zweck aus.

Ist einer Ihrer Arbeitnehmer dann trotzdem mit seiner Eingruppierung nicht zufrieden, kann er nicht einfach nur behaupten, er müsse höhergruppiert werden. Nach der Rechtsprechung hat er vielmehr darzulegen und ggf. zu beweisen, aus welchen konkreten Tatsachen er einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Dazu muss er detailliert beschreiben, in welchen Zeiträumen er welche konkreten Tätigkeiten ausgeübt hat. Im nächsten Schritt folgt dann die Zuordnung der Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe. Erfüllt einer Ihrer Mitarbeiter einen Teilbereich einer höheren Entgeltgruppe, heißt das noch nicht automatisch, dass Sie ihn auch nach dieser entlohnen müssen. Es kommt auf eine Gesamtschau an. Erbringt der Arbeitnehmer aber überwiegend Tätigkeiten, die der höheren Gruppe entsprechen, ist er nach dieser zu entlohnen.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen gab dem Arbeitgeber recht. Die Arbeitnehmerin sei zutreffend in die Entgeltstufe 15 und nach Ablauf der Erfahrungszeit in die 16 eingruppiert worden. Die Voraussetzungen der Entgeltstufe 17 seien nicht erfüllt. Diese verlangte neben der identischen Tätigkeitsbeschreibung auch, dass die Tätigkeit eigenverantwortlich ausgeübt werde. Hierzu habe die Arbeitnehmerin jedoch nicht ausreichend vorgetragen, obwohl sie die Darlegungslast trage. Insbesondere sei nicht ersichtlich, inwieweit ihre konkrete Tätigkeit im Vergleich zu anderen Mitarbeitern der Entgeltstufe 15 herausgehoben sei und das zusätzliche Merkmal der Eigenverantwortlichkeit erfülle. Die Vorlage von Feedbackbögen über die gute Tätigkeit allein genüge als Vortrag nicht (LAG Niedersachsen, Urteil vom 23.03.2026, Az.: 15 SLa 86/25).



Meine Empfehlung!

In Tarifverträgen wird versucht, durch die Verwendung von Vergütungsgruppen einheitliche Regelungen für eine Vielzahl von Arbeitnehmern zu treffen. Zu diesem Zweck sehen diese abstrakte

Eingruppierung: So gehen Sie vor!

1. Schauen Sie sich die jeweiligen Arbeitsvorgänge der Tätigkeit des Arbeitnehmers genau an.
2. Prüfen Sie genau, welche Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsvorgang zu stellen sind.
3. Prüfen Sie, welche Lohngruppe mit seinen Anforderungsmerkmalen durch die Tätigkeit erfüllt wird.

ACHTUNG



Die Eingruppierung oder Umgruppierung ist eine personelle Einzelmaßnahme, bei der ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Ein- und Umgruppierung stellen aber keine Rechtsgestaltung, sondern Rechtsanwendung dar. Daher richtet sich der Vergütungsanspruch Ihres Arbeitnehmers nach der von ihm vertragsgemäß ausgeübten Tätigkeit und nicht nach der (übereinstimmenden) Bewertung der Betriebsparteien.



Nachtschichtzulage nur bei überwiegender Nachtarbeit

In manchen Branchen findet die Haupttätigkeit oder zumindest ein Teil der Tätigkeit in der Nacht statt. Das Gesetz sieht für sogenannte Nachtarbeiter einen Zuschlag vor, der insbesondere die mit der Nachtarbeit verbundene höhere gesundheitliche Belastung ausgleichen soll. Eine konkrete Höhe wird dabei gesetzlich nicht vorgegeben. Einschlägige Tarifverträge sehen hier regelmäßig konkrete Regelungen vor. Doch auch wenn Details geregelt sind, kann über die konkrete Anwendung der Zuschlagsregelungen im Einzelfall Streit entstehen. Dann sind häufig die Gerichte am Zug, wie auch der folgende Fall zeigt.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit Juni 2021 bei seinem Arbeitgeber in der Logistik tätig. Im Arbeitsvertrag war ein Stundenlohn vereinbart. Zudem galten die Vereinbarungen des aktuellen Haustarifvertrags. Dieser enthielt auch Regelungen über Zuschläge für verschiedene Konstellationen:

- 60 % für Nachtarbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist,
- 25 % für Nachtarbeit, die keine Schichtarbeit ist und
- 20 % für Nachtschichtarbeit.

Die Nachtarbeitszeit war im Tarifvertrag von 20:00 bis 6:00 Uhr definiert. Der Arbeitnehmer arbeitete von Mai 2023 bis Januar 2024 in der Spätschicht und damit auch in der Zeit zwischen 20:00 und 22:00 Uhr. Er machte hierfür die Zuschläge für die Nachtschichtarbeit geltend. Der Arbeitgeber lehnte dies ab. Die Voraussetzungen für den Zuschlag seien nicht gegeben. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers liege nicht im Wesentlichen in der Nachtschicht von 20:00 bis 6:00 Uhr.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen gab dem Arbeitgeber recht. Der Arbeitnehmer könne keinen Zuschlag für die Nachtarbeitsstunden verlangen. Es läge Schichtarbeit vor und keine gleichzeitigen Mehrarbeitsstunden, sodass ein Zuschlag für Nachtarbeit jeweils ausscheide. Auch ein Zuschlag für Nachtschichtarbeit sei nicht zu zahlen, weil die Voraussetzungen hierfür nicht gegeben seien. Dabei komme es nicht darauf an, wie die einzelne Schicht bezeichnet werde. Nach Auslegung des Tarifvertrags liege jedoch eine Nachtschicht nur dann vor, wenn die Tätigkeit zum überwiegenden Teil in der Nachtzeit stattfinde. Diese werden durch den Tarifvertrag auf die Zeit von 20:00 bis 6:00 Uhr festgelegt. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers sei jedoch immer bereits 22:00 Uhr beendet gewesen (LAG Thüringen, Urteil vom 15.04.2026, Az.: 4 Sa 127/24).



Meine Empfehlung!

Nachtarbeit wird grundsätzlich bereits vom Gesetzgeber als besonders belastend angesehen. Daher sieht § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vor, dass Sie als Arbeitgeber Nachtarbeitnehmern

für ihre Tätigkeit während der Nachtzeit eine angemessene Zahl freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag gewähren müssen. Meist sind die entsprechenden Ausgleichsleistungen aber bereits tarifvertraglich geregelt. Ist dies nicht der Fall, sind Sie als Arbeitgeber individuell zum Ausgleich verpflichtet. Dabei können Sie wählen, ob Sie Ihren Arbeitnehmern den Ausgleich in Freizeit gewähren oder einen angemessenen Nachtschichtzuschlag zahlen.

Einen Ausgleich in Freizeit oder einen Zuschlag müssen Sie nur gewähren, wenn ein Arbeitnehmer als sogenannter Nachtarbeitnehmer tätig ist. Wann dies der Fall ist, ist gesetzlich geregelt:

- Nachtarbeitnehmer ist, wer in Wechselschichten eingesetzt ist und dabei zur Nachtzeit mindestens zwei Stunden tätig wird.
- Nachtarbeitnehmer ist auch, wer nicht in Wechselschichten tätig ist, aber an 48 Tagen im Kalenderjahr zur Nachtzeit arbeitet.
- Nachtzeit ist dabei die Zeit zwischen 23:00 und 06:00 Uhr.
- Ein Tarifvertrag kann den Beginn der siebenstündigen Nachtzeit abweichend auf die Zeit zwischen 22:00 und 24:00 Uhr festlegen (§ 7 Abs. 1 Nr. 5 ArbZG).

Im vorliegenden Fall hat die gesetzliche Regelung dem Arbeitnehmer nicht weitergeholfen. Nachtarbeit lag danach gar nicht vor. Die günstigere tarifliche Regelung zur Nachtschichtarbeit hielt das Landesarbeitsgericht nicht für einschlägig, weil die Schichten des Arbeitnehmers nicht im Wesentlichen in die Nachtzeit fielen. Ob diese Auslegung des konkreten Tarifvertrags zutreffend ist, muss nun das Bundesarbeitsgericht klären

Mindesthöhe des gesetzlichen Zuschlags

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits entschieden, dass es einen feststehenden Prozentsatz für den gesetzlich vorgesehenen Zuschlag auf das Bruttostundenentgelt oder die Zahl bezahlter freier Tage nicht gibt. Dafür sind die Anforderungen an die Arbeitnehmer während der Nachtarbeit zu unterschiedlich. Folgende Kriterien hat das Gericht aber aufgestellt:

- Bei Nachtarbeit regelmäßig 25 % Zuschlag.
- Bei Dauernachtarbeit regelmäßig 30 % Zuschlag.
- Fallen in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst an, können sich diese Werte verringern (bei längeren Phasen der Entspannung).
- Zu berücksichtigen ist auch, ob die Nachtarbeit/Dauernachtarbeit vermeidbar oder unvermeidbar ist.
- Repräsentative branchenmäßig einschlägige Tarifverträge können als Orientierungshilfe herangezogen werden.

„Gewerkschaft darf grundsätzlich vor dem Haupteingang Flyer verteilen“

FRAGE



Sehr geehrter Herr Prof. Boemke,

wir arbeiten in der Personalabteilung eines Versand- und Logistikzentrums. Unser Betrieb befindet sich dabei auf einem außerörtlich gelegenen Gewerbegebiet. Zum Gelände gehören ein Betriebsgebäude, das über einen Haupteingang zugänglich ist, und ein großer Parkplatz.

Sowohl im März 2026 als auch im April 2026 wurden wir an insgesamt 3 Tagen bestreikt. Die verantwortliche Gewerkschaft baute dafür auf dem Parkplatz vor dem Haupteingang Stehtische und Tonnen auf. Zudem postierte sie dort ihre Vertreter sowie streikende Arbeitnehmer, welche Flyer verteilten und die zur Arbeit erscheinenden Arbeitnehmer zur Teilnahme am Streik aufforderten. Zu physischen Zugangsbehinderungen kam es zwar nicht, aber ein psychisches Unterdrucksetzen ist damit unserer Auffassung nach schon verbunden.

Nun mit etwas Abstand möchten wir die Rechtmäßigkeit dieser Aktionen bewerten, um für zukünftige vergleichbare Situationen gerüstet zu sein. Unseres Erachtens nach waren diese Veranstaltungen der Gewerkschaft nicht rechtmäßig. Wie schätzen Sie die Lage ein?

Für Ihre Rückmeldung bedanken wir uns schon jetzt.

ACHTUNG



Die Gerichte schauen sich an dieser Stelle ganz genau die wirklichen Beeinträchtigungen des Arbeitgebers durch die Maßnahmen und deren Angemessenheit an. Dabei wird in Ihrem Fall insbesondere mit berücksichtigt werden:

- Welchen zeitlichen Umfang haben die Streikmaßnahmen gehabt?
- Wurden großräumige Flächen des Arbeitgebers genutzt oder handelte es sich nur um einen eher übersichtlichen Bereich (Eingangsbereich)?
- Welche Beeinträchtigungen gab es sonst? Wurden z. B. Parkmöglichkeiten signifikant verengt? Behinderten die Aktionen den Zugang zum Personaleingang oder die Ein- und Zufahrt zum und vom Parkplatz?
- Hat die Gewerkschaft sonstige realistische – für den Arbeitgeber weniger einschneidende – Möglichkeiten zur Beeinflussung Arbeitswilliger?

Im Ergebnis wird jeder Einzelfall separat betrachtet. Fällt die Maßnahme jedoch weder zeitlich noch flächenmäßig aus dem Rahmen, dürfte diese von den meisten Gerichten als rechtmäßig eingestuft werden.

Gewerkschaftsaktionen: Nicht alles ist zulässig

Auch wenn die Gewerkschaft ein Zutrittsrecht hat, müssen sie auf Ihrem Betriebsgelände nicht alles dulden.

Folgende Gewerkschaftsaktionen können Sie unter Hinweis auf Ihr Haus- und Eigentumsrecht verbieten:

- Störung von Betriebsabläufen, etwa durch Blockaden
- Behinderung von Arbeitnehmern bei der Arbeit durch physischen oder psychischen Druck
- Aufruf zu rechtswidrigen Streiks
- Werbung unter Inanspruchnahme Ihres Eigentums, etwa Aufkleber an Schutzhelmen oder Maschinen
- Werbung während der Arbeitszeit, wenn der Arbeitsablauf hierdurch gestört wird
- Lahmlegen Ihres betrieblichen EDV-Systems durch Massen-E-Mails oder übergroße Dateianhänge

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für Ihre Leserfrage, deren Beantwortung ich im klassischen juristischen Sinne, wie folgt vornehmen kann: „Es kommt drauf an.“

Geht es um gewerkschaftliche Maßnahmen vor Ihrer Haustür, nehmen die Gerichte regelmäßig eine umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen vor.

1. Dem Arbeitgeber steht grundsätzlich das Hausrecht zu. Dieses umfasst auch die Entscheidungsfreiheit über Zutrittsbewegungen zu dem von ihm vorgehaltenen Parkraum.
2. Demgegenüber steht das aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) folgende Recht der Gewerkschaft, ihre Mitglieder – aber auch Nichtorganisierte – zur Arbeitsniederlegung aufzurufen, um den Arbeitgeber zu Verhandlungen und zum Abschluss eines Tarifvertrags zu bewegen. Das schließt auch das Recht ein, die zum Streik aufgerufenen arbeitswilligen Arbeitnehmer anzusprechen und zu versuchen, sie auf diesem Wege für eine Streikteilnahme zu motivieren.



Privatnutzung: Keine Überschreitung des pfändbaren Teils!

Die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung kann ein großer Motivationsfaktor für Ihre Mitarbeiter sein. Doch Achtung, auch hier gibt es Fallstricke. Die Privatnutzung ist ein Sachbezug und dieser darf nicht in einem unzulässigen Verhältnis zum eigentlichen Geldlohn stehen. Anderenfalls droht Ihnen eine Auszahlung des Sachwerts, obwohl der Dienstwagen privat genutzt worden ist.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war seit Juni 2013 bei seinem Arbeitgeber tätig. Ihm wurde auf Grundlage eines Zusatzvertrags vom 01.03.2014 ein Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Die Kosten des Betriebs des Fahrzeugs trug der Arbeitgeber. Neben dem geldwerten Vorteil für den Dienstwagen erhielt der Arbeitnehmer ein monatliches Bruttogehalt, das von Januar 2017 von 3.850 EUR bis April 2020 auf 4.285 EUR stieg. Der Arbeitnehmer verlangte eine Nachzahlung für den Zeitraum von Januar 2017 bis April 2020 in Höhe von ca. 12.300 EUR. Der vom Arbeitgeber geleistete Sachbezug übersteige den pfändbaren Teil seines Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber müsse beachten, dass er seiner Ehefrau gegenüber und 2 Kindern unterhaltsverpflichtet sei. Der Arbeitgeber weigerte sich, neben der Dienstwagenüberlassung nochmals deren Wert in Geld auszuzahlen. Bei der konkreten Berechnung sei zu berücksichtigen, dass die Ehefrau ebenfalls berufstätig und daher nicht als unterhaltsberechtigter Person zu berücksichtigen sei.

- die Überlassung selbst produzierter Waren,
- freie Kost und Logis oder
- Personalrabatte.

Allerdings können Sie das Arbeitsentgelt nicht uneingeschränkt in Naturalien gewähren. Folgende Voraussetzungen bestehen:

- Der Sachbezug oder geldwerte Vorteil ist im Arbeitsvertrag (einer Betriebsvereinbarung oder einem anwendbaren Tarifvertrag) vereinbart.
- Er dient den Interessen des Arbeitnehmers oder liegt in der Eigenart des Arbeitsverhältnisses.
- Der Wert darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

Mit diesen Regelungen wird sichergestellt, dass der Arbeitnehmer den Großteil seiner Vergütung in Geld und nicht in Naturalien erhält. Im vorliegenden Fall war der Sachbezug der Privatnutzung des Dienstwagens in vielen Monaten höher als der pfändbare Teil des Einkommens. Hierzu kann es schnell kommen, wenn der Lohn niedrig ist oder viele Unterhaltspflichten bestehen.

§ Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) folgte überwiegend der Argumentation des Arbeitnehmers. Mit der Überlassung des Dienstwagens habe der Arbeitgeber seine Vergütungspflicht nicht erfüllt. Dies gelte in den Monaten, in denen der Wert des vereinbarten Sachbezugs höher gewesen sei als der monatlich pfändbare Teil des Arbeitsentgelts des Arbeitnehmers. Dies verbiete § 107 Abs. 2 Satz 5 Gewerbeordnung. Der Arbeitgeber müsse den kompletten Wert des Sachbezugs noch auszahlen, weil dieser nicht teilbar sei. Für die konkrete Berechnung sei der Sachbezug in Geld umzurechnen. Das pfändbare Einkommen des Arbeitnehmers sei nach den Pfändungsschutzregeln für Arbeitseinkommen zu ermitteln. Auch wenn das Einkommen der Ehefrau berücksichtigt werde, sei die Pfändungsfreigrenze nicht gewahrt (BAG, Urteil vom 25.03.2026, Az.: 5 AZR 38/25).

TIPP



Prüfen Sie sorgfältig, für welche Mitarbeiter Sie die Privatnutzung eines Dienstwagens einräumen wollen. Schließlich bestimmt sich der Wert des Sachbezugs bei einem Dienstwagen nach dem Bruttolistenpreis. Denken Sie auch an die Möglichkeit, ein Elektrofahrzeug zu stellen. Hier ist der Sachbezugswert erheblich geringer.

Sozialversicherung und Steuer bedenken

Die folgenden wichtigen Punkte sollten Sie beachten:

- Sachbezüge sind nicht lohnsteuerpflichtig, wenn ihr Wert je Monat 50 € nicht übersteigt.
- Hierbei zählen pauschal versteuerte geldwerte Vorteile nicht mit.
- Die Bewertung des Sachbezugs kann im Einzelfall schwierig sein, weil je nach Art des Sachbezugs verschiedene Methoden angewendet werden (z. B. Endpreis am Abgabeort, Pauschalbewertung mit Durchschnittswerten).
- Für die Sozialversicherung regelt die Sozialversicherungsentgeltverordnung, welche Zuwendungen nicht zum Arbeitsentgelt gehören, und wie der Wert einzelner Sachbezüge zu bestimmen ist.
- So sind für Verpflegung, Unterkunft und Wohnung als Sachbezug feste Werte geregelt, die regelmäßig angepasst werden. Im Übrigen gelten die steuerlichen Bewertungsregelungen.



Meine Empfehlung!

Nach § 107 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO) ist das Arbeitsentgelt in Euro zu berechnen und auszuzahlen. Dennoch können Sie vereinbaren, einen Teil des Lohns als Sachbezug zu leisten, z. B. durch

- die Privatnutzung von Dienstwagen,

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Arbeitsrecht kompakt“?

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:

Fristlose Kündigung

Leitende Angestellte fliegt zu Recht nach
fehlerhafter Rechnungsfreigabe

Home-Office

Arbeitgeber durfte umfangreich gewährtes
Home-Office nicht einfach einschränken



„Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein.“

Philip Rosenthal

