



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL

TOP-THEMA

AZUBIS 2026/2027

Die Zahl der Ausbildungsabbrüche verharrt auf hohem Niveau. Doch das muss nicht so sein. Nutzen Sie unsere Tipps für jeden Ausbildungsjahrgang.
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

FREISTELLUNG

Warum eine unwiderrufliche Freistellung mit pauschaler Urlaubsanrechnung nach der Kündigung riskant ist und wie Sie besser vorgehen. Seite 4

PROZESSBETRUG

Ein verlorener Kündigungs-schutzprozess ist ärgerlich. Wenn der Mitarbeiter hier gelogen hat, können Sie aber evtl. erneut kündigen. Seite 5

AKTIVRENTE

Welche vertraglichen Regelungen sind nötig und sinnvoll, wenn Ihr Mitarbeiter die steuerfreie Aktivrente nutzt? Ein Überblick. Seite 9



Auf welcher Seite stehen wir?

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor einigen Tagen sprach ich mit einem Leser, der sich über die vielen Urteile in „Personal aktuell“ wunderte, in denen die Mitarbeiter Recht bekommen. Ob die Gerichte so arbeitnehmerfreundlich seien? Für diese Ausgabe habe ich nachgezählt und das Ergebnis ist erstaunlich ausgewogen: Von fünf Urteilen sind „nur“ drei zuungunsten des Arbeitgebers ausgegangen. Oft ist das Verhältnis deutlich schlechter.

Mit einer arbeitnehmerfreundlichen oder arbeitgeberfeindlichen Einstellung hat das aber meist nichts zu tun. Die für Arbeitgeber oft negativen Ergebnisse liegen eher daran, dass Arbeitsrecht an sich Arbeitnehmerschutzrecht ist. Das gilt umso mehr, je weniger Sie als Arbeitgeber Ihre Gestaltungsmöglichkeiten kennen und nutzen.

Genau hier setzen wir mit „Personal aktuell“ an: Für die meisten Fragestellungen gibt es rechtssichere Vertragsgestaltungen oder Vorgehensweisen, die auch Ihre Interessen als Arbeitgeber berücksichtigen. „Personal aktuell“ zeigt, wie Sie diese nutzen.

Mit besten Grüßen

Hildegard Gemünden
Chefredakteurin

Hildegard Gemünden ist seit mehr als 20 Jahren als Chefredakteurin, Autorin und Beraterin tätig. Sie ist spezialisiert auf Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie eine moderne Mitarbeiterführung.

INHALT

SCHWERBEHINDERTE MITARBEITER

- 3** Probezeitkündigung eines Schwerbehinderten: Denken sie an die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung!

BESCHÄFTIGUNGSENDE

- 4** Freistellung nach Kündigung: Pauschale Urlaubsanrechnung ist für Sie als Arbeitgeber riskant

PROZESSBETRUG

- 5** Kündigungsschutzprozess verloren – Lügen des Mitarbeiters können erneute Kündigung rechtfertigen

TOP-THEMA

- 6–7** Weniger Abbrüche im Ausbildungsjahr 2026/2027: Behalten Sie alle Ausbildungsjahrgänge im Blick

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

- 8** Künstlersozialkasse: So schnell können Unternehmen abgabepflichtig werden – prüfen Sie regelmäßig

LESERFRAGEN

- 9** Haben Sie einen Muster-Arbeitsvertrag zur Vereinbarung der sogenannten Aktivrente?

LGBTQ

- 10** Mann? Frau? Divers? Einen geänderten Geschlechtseintrag sollten Sie ernst nehmen – so gehts

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, Michael Schrader, 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_Robert Kneschke

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

Probezeitkündigung eines Schwerbehinderten: Denken Sie an die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung!

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Mitarbeiter beginnt grundsätzlich erst nach sechs Beschäftigungsmonaten. Trotzdem müssen Sie auch bei einer Kündigung während der ersten sechs Monate einige Formalien beachten. Insbesondere ist die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ordnungsgemäß anzuhören, sofern es diese bei Ihnen gibt. Was das konkret bedeutet, zeigt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 29.1.2026 (2 AZR 128/25).



Der Fall: SBV nimmt Kündigung ausdrücklich zur Kenntnis

Eine Stadt hatte zum 1.10.2023 einen schwerbehinderten Mitarbeiter eingestellt, damit dieser Verkehrskontrollen durchführe. Die Zusammenarbeit gestaltete sich jedoch schwierig, sodass sich der Arbeitgeber Anfang Dezember zur Kündigung während der Probezeit entschied:

- Mit Anhörungsschreiben vom 7.12. informierte der Arbeitgeber sowohl den Personalrat (das Pendant zum Betriebsrat im öffentlichen Dienst) als auch die SBV.
- Die SBV nahm hiervon am 11.12. Kenntnis – so ein Stempelauddruck auf dem Schreiben.
- Am 13.12. erhielt der Arbeitgeber die Stellungnahme des Personalrats.
- Am 14.12. um 14:30 Uhr erhielt der Mitarbeiter die ordentliche Kündigung zum Jahresende, wogegen er anschließend klagte. Die Kündigung sei unter anderem wegen unzureichender Beteiligung der SBV unwirksam.

nis“, „keine Einwände“, „keine Bedenken“, „siehe Stellungnahme“. Er hielt die Anhörung für abgeschlossen, nachdem die SBV „Kenntnis“ angekreuzt hatte. Dieser Auffassung folgte auch die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf.

Das BAG sieht die Sache jedoch anders: Weil es keine Anhaltspunkte dafür gab, dass die SBV mit der Kenntnisnahme auf eine weitere Stellungnahme verzichten und sich nicht mehr zur geplanten Kündigung äußern wollte, hätte der Arbeitgeber die Anhörungsfrist abwarten müssen.

Die Anhörungsfrist war nicht abgelaufen

Das Gericht ging davon aus, dass das Anhörungsschreiben der SBV am 11.12. mit der Kenntnisnahme zugegangen war. Damit war die Anhörungsfrist von einer Woche bei Zugang der Kündigung am 14.12. eindeutig noch nicht abgelaufen. Aber selbst wenn das Anhörungsschreiben der SBV bereits am 7.12. zugegangen wäre, wäre die Anhörungsfrist erst am 14.12. um 24:00 Uhr abgelaufen. Der Arbeitgeber hatte die Anhörungsfrist also keinesfalls eingehalten, sodass die Kündigung unwirksam war.



Das Urteil: Kündigung unwirksam

Kündigen Sie einem Schwerbehinderten, ohne die SBV ordnungsgemäß zu beteiligen, ist die Kündigung unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX). Das heißt, Sie müssen die SBV vor der Kündigung umfassend unterrichten und anhören (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Das Gesetz sieht hierfür zwar keine Anhörungsfrist vor. Nach der gefestigten Rechtsprechung beträgt diese aber eine Woche bei einer geplanten ordentlichen Kündigung bzw. drei Tage bei einer geplanten außerordentlichen Kündigung. Die Gerichte orientieren sich hier an der Anhörungsfrist für den Betriebsrat nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – und zwar in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst.

Sie dürfen demnach nur kündigen

- nach Ablauf der Anhörungsfrist bzw.
- vor Ablauf der Anhörungsfrist, sofern die SBV eine abschließende Stellungnahme abgegeben oder deutlich gemacht hat, dass sie keine Stellungnahme abgeben wird.

Nach „Kenntnis“ kann noch eine Stellungnahme folgen

Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber der SBV mit dem Anhörungsschreiben ein Formular zum Ankreuzen mit folgenden Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung gestellt: „Einverstanden“, „Kennt-



Meine Empfehlung!

Prüfen Sie Ihr Anhörungsformular

Dieses sollte nur abschließende Antwortmöglichkeiten vorsehen wie „Einverstanden“, „auf Stellungnahme wird verzichtet“ und „Stellungnahme anbei“. Dann können Sie kündigen, sobald Ihnen das ausgefüllte Formular und ggf. die Stellungnahme vorliegen.

Lassen Sie die Probezeit nicht ungenutzt verstreichen

Denn nach Ablauf von sechs Beschäftigungsmonaten müssen Sie vor der Kündigung eines Schwerbehinderten im Rahmen eines Präventionsverfahrens nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten suchen und – sofern es diese nicht gibt – die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung einholen.

Brauchen Sie eine Schwerbehindertenvertretung?

Einen Überblick über die Voraussetzungen und die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung finden Sie hier: **tipp.** [personalwissen.de/pnl26213](https://www.personalwissen.de/pnl26213).



Freistellung nach Kündigung: Pauschale Urlaubsanrechnung ist für Sie als Arbeitgeber riskant

Wenn Sie sich als Arbeitgeber von einem Mitarbeiter trennen wollen, stellen Sie diesen womöglich „unwiderruflich unter Anrechnung restlicher Urlaubs- und Überstundenansprüche“ von der Arbeit frei. Sie bezahlen ihn dann bis zum Schluss, sparen sich aber die zusätzliche Urlaubs- und Überstundenabgeltung. Trotzdem ist eine solche Formulierung nur die zweitbeste Lösung. Denn sie kann für Sie als Arbeitgeber zum Fallstrick werden, wenn das Arbeitsverhältnis doch nicht wie geplant endet (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, 16.3.2026, 4 SLa 854/25). Erfahren Sie hier, warum das so ist und wie es besser geht.



Der Fall: Der Arbeitgeber nimmt die Kündigung zurück

Ein Arbeitgeber wollte ein ohnehin nur bis zum 31.5.2025 befristetes Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden und kündigte dem Mitarbeiter am 13.3. ordentlich zum 15.4.2025. Mit dem Kündigungsschreiben übergab er dem Mitarbeiter ein weiteres Schreiben, in dem er ihn „ab sofort und unwiderruflich unter Anrechnung von Resturlaub und Überstunden“ von der Arbeitsleistung freistellte.

Nachdem der Mitarbeiter gegen die Kündigung geklagt hatte, akzeptierte der Arbeitgeber den Anspruch auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 15.4. hinaus. Hierüber informierte er das Gericht und den Mitarbeiter am 24.3. Gleichzeitig forderte er den Mitarbeiter auf, am 25.3. um 8:00 Uhr wieder zur Arbeit zu erscheinen.

Der Mitarbeiter kam jedoch nicht mehr zur Arbeit, weshalb der Arbeitgeber für die Zeit ab dem 25.3. keine Vergütung zahlte. Hierbei berücksichtigte er, dass der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Kündigung noch zehn Tage Resturlaub hatte, die inzwischen durch die Freistellung abgegolten seien. Der Mitarbeiter meinte jedoch, ihm stehe aufgrund der unwiderruflichen Freistellung auch ohne Arbeit die volle Vergütung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 31.5. zu.

... und der Arbeitgeber muss bis zum Ende der Kündigungsfrist zahlen

Der Mitarbeiter meinte zwar, die Freistellung wirke bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 31.5. Das Gericht kam aber zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber nur eine Freistellung bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist am 15.4. beabsichtigt habe.

Bis zum 15.4. muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter daher bezahlen. Am 16.4. hätte dieser wieder zur Arbeit kommen müssen. Weil der Mitarbeiter dies nicht tat, hat er für den Zeitraum 16.4. bis 31.5. keinen Vergütungsanspruch.

Stellen Sie den Mitarbeiter erst nach Urlaub und Überstundenausgleich widerruflich frei!

Damit es nicht zu einem Problem wie im Urteilsfall kommt, sollten Sie bei der Freistellung eines gekündigten Mitarbeiters etwas anders vorgehen: Ermitteln Sie zunächst seinen Resturlaub und seine Überstunden. Erteilen Sie ihm dann ab dem ersten Tag, an dem er nicht mehr arbeiten soll, seinen Resturlaub. Die Folgetage gewähren Sie als Überstundenausgleich. Für die dann noch verbleibende Dauer der Kündigungsfrist stellen Sie ihn bis auf Widerruf von der Arbeit frei. So gewähren Sie den Resturlaub rechtswirksam und halten sich gleichzeitig die Möglichkeit offen, den Mitarbeiter nach Urlaub und Überstundenfrei bei Bedarf – z. B. bei Rücknahme der Kündigung – zur Arbeit zurückzubeordern.



Das Urteil: Der Widerruf der Freistellung war unwirksam ...

Der Mitarbeiter musste der Aufforderung des Arbeitgebers, am 25.3. wieder zur Arbeit zu kommen, aus zwei Gründen nicht Folge leisten:

1. Die Freistellung von der Arbeit war ausdrücklich unwiderruflich erfolgt. Das ist zwar verständlich, weil eine widerrufliche Freistellung keinen Urlaubsanspruch erfüllt. Allerdings hatte der Arbeitgeber den Widerruf damit selbst ausgeschlossen.
2. Der Arbeitgeber hatte den Urlaubszeitraum nicht festgelegt, sondern es dem Mitarbeiter überlassen, wann er seinen Resturlaub während der Freistellung nimmt. Deshalb musste der Arbeitgeber sich so behandeln lassen, als habe er für den gesamten Freistellungszeitraum Urlaub erteilt. Aus einem genehmigten Urlaub können Sie einen Mitarbeiter aber nicht zurückrufen.



Meine Empfehlung!

Gehen Sie genauso bei der Arbeitsfreistellung im Rahmen eines Aufhebungsvertrags vor

Hier droht zwar keine Kündigungsrücknahme. Aber der Mitarbeiter könnte den Aufhebungsvertrag anfechten. Das könnte Sie wiederum veranlassen, ihn zur Arbeit aufzufordern.

Treffen Sie klare Urlaubsregeln, ...

... damit Sie am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr Urlaub als nötig gewähren müssen. Eine Musterformulierung für Ihre Arbeitsverträge finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26214.



Kündigungsschutzprozess verloren – Lügen des Mitarbeiters können erneute Kündigung rechtfertigen

Ein verlorener Kündigungsschutzprozess ist für Sie als Arbeitgeber immer ärgerlich. Denn er bedeutet in der Regel, dass Sie einen Mitarbeiter weiterbeschäftigen müssen, von dem Sie sich eigentlich trennen wollten. In dieser Situation sollten Sie sich die Aussagen des Mitarbeiters vor Gericht noch einmal genauer ansehen. Denn wenn er hier bewusst gelogen hat, kann dies eine erneute Kündigung rechtfertigen (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, 15.1.2026, 6 SLa 315/25).



Der Fall: Ein Busfahrer beendet seine Dienste vorzeitig

Das Ausgangsverfahren: Ein Busfahrer beendete seine Fahrten an zwei Nachtschichten im Oktober 2023 ca. 3,5 Stunden früher, als es der Dienstplan vorsah. Weil er dies zudem nicht ordnungsgemäß meldete und dokumentierte, kündigte ihm der Arbeitgeber wegen Arbeitszeitbetrugs, wogegen der Mitarbeiter klagte.

Der Mitarbeiter argumentierte vor Gericht so: Er habe die Fahrt in der einen Nacht wegen Durchfalls abbrechen müssen und in der anderen Nacht, weil der Bus nur noch Schrittempo gefahren sei. Außerdem habe er noch in der Nacht vergeblich versucht, den Fahrtabbruch beim Arbeitgeber und bei der zuständigen Nahverkehrsfirma zu melden. Am Folgetag habe er dann die für die Meldung vorgesehenen Formulare ausgefüllt und abgegeben und zudem die Nahverkehrsfirma telefonisch informiert. Hier habe er die Antwort gehört: „Wenns nicht geht, dann gehts nicht.“

Die Kündigungsschutzklage hatte Erfolg: Das Gericht sah keinen Arbeitszeitbetrug, weil die Abweichungen vom Dienstplan aufgrund einer elektronischen Dokumentation sämtlicher Fahrten für den Arbeitgeber offensichtlich waren. Die Argumente des Mitarbeiters prüfte das Gericht erst gar nicht. Der allenfalls noch vorliegende Verstoß gegen die Melde- und Dokumentationspflicht rechtfertigte keine Kündigung.

Vier Monate nach dem Urteil folgte die nächste Kündigung wegen Prozessbetrugs: Inzwischen hatte der Arbeitgeber die Aussagen des Mitarbeiters aus dem ersten Prozess unter die Lupe genommen und festgestellt, dass deren Wahrheitsgehalt gering war: Ein Auslesen des maßgeblichen Moduls zeigte, dass der Bus nicht defekt war. Der Mitarbeiter hatte auch keine Formulare abgegeben und die Nahverkehrsfirma nicht telefonisch informiert. Der Arbeitgeber gab dem Mitarbeiter zunächst Gelegenheit, zu diesen Vorwürfen Stellung zu nehmen. Dann hörte er den Betriebsrat zu einer beabsichtigten Tat-, hilfsweise Verdachtskündigung an und nahm diese vor.

Der Mitarbeiter klagte auch gegen diese Kündigung: Der Arbeitgeber könne nicht wegen desselben Vorfalls erneut kündigen. Außerdem habe er keine vorsätzlich falschen Angaben gemacht. Er habe sich allenfalls falsch erinnert.



Das Urteil: Lügen haben kurze Beine

Grundsätzlich können Sie einem Mitarbeiter nicht wegen desselben Sachverhalts zweimal kündigen. Hier bezog sich die zweite Kündigung aber nicht auf denselben Sachverhalt wie die erste. Denn im ersten Verfahren ging es um eine Kündigung wegen vorzeitigen Dienstabbruchs. Im zweiten Verfahren hingegen ging es um eine Kündigung wegen der Lügen des Mitarbeiters im ersten Prozess, die dort nicht geprüft worden waren.

Wenn ein Mitarbeiter im Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber vorsätzlich lügt, um sich im Verfahren einen Vorteil zu verschaffen, kann aufgrund dieser Lüge Ihre arbeitgeberseitige Kündigung gerechtfertigt sein – ggf. sogar fristlos. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Lüge den Straftatbestand des Prozessbetrugs erfüllt und/oder für den Ausgang des ursprünglichen Rechtsstreits ausschlaggebend war. Denn mit der Lüge verletzt der Mitarbeiter die auch im gekündigten Arbeitsverhältnis bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme auf Ihre Interessen als Arbeitgeber.

Im Urteilsfall hatte der Mitarbeiter zumindest in Bezug auf den behaupteten Anruf bei der Nahverkehrsfirma gelogen. Dass er dabei vorsätzlich handelte, machte das Gericht insbesondere an dem Zitat „Wenns nicht geht, dann gehts nicht“ fest. Man könne nicht irrtümlich aus einem Gespräch zitieren, das nicht stattgefunden habe. Weil auch keine weiteren Umstände für den Mitarbeiter sprachen, war die zweite Kündigung wirksam.



Meine Empfehlung!

Prüfen Sie nach einem verlorenen Kündigungsschutzprozess die Aussagen des Mitarbeiters, ...

... insbesondere die dort nicht entscheidungsrelevanten Aspekte. Wenn Sie hier auf nachweisbare bewusste Lügen stoßen, können diese eine erneute Kündigung rechtfertigen.

Wenn die Lüge sofort auffällt, ...

... können Sie schon im Kündigungsschutzprozess einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen zerstörter Vertrauensgrundlage stellen.

Das Arbeitsverhältnis kann dann zum geplanten Termin mit Abfindung enden. Was beim Auflösungsantrag zu beachten ist, erfahren Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26215.



Weniger Abbrüche im Ausbildungsjahr 2026/2027: Behalten Sie alle Ausbildungsjahrgänge im Blick

Rund 30 % aller Auszubildenden brechen ihre Ausbildung vorzeitig ab – so der im Mai veröffentlichte Berufsbildungsbericht 2026. Die Hauptursachen sind der sogenannte Praxisschock, aber auch betriebliche Probleme wie Konflikte mit Ausbildern und Vorgesetzten, eine mangelnde Ausbildungsqualität oder ungünstige Arbeitsbedingungen. Damit es bei Ihnen im kommenden Ausbildungsjahr besser läuft und möglichst viele Azubis zu tüchtigen Mitarbeitern werden, die gern in Ihrem Unternehmen bleiben, finden Sie hier passgenaue Tipps für neue Azubis, aber auch für solche im zweiten und dritten Ausbildungsjahr.

Die neuen Azubis: 3 Tipps zur Vermeidung des Praxisschocks

1. Informieren Sie sich über den Hintergrund eines jeden Auszubildenden

Nur so können Sie ihn da abholen, wo er steht. Welche Schule hat er besucht? Welche Praktika hat er absolviert? Was machen seine Eltern beruflich? Welche Hobbys hat er? Wo und wie hatte er bisher Kontakt mit dem Ausbildungsberuf? Was nicht im Lebenslauf steht, sollten Sie während der ersten Ausbildungstage im Gespräch mit dem Azubi erfragen. So zeigen Sie nicht nur Interesse, sondern stellen auch sicher, dass Sie nichts voraussetzen, was er noch nicht wissen kann.

2. Benennen Sie einen Paten

Der Pate, etwa ein Azubi aus dem zweiten Ausbildungsjahr, der dem neuen Azubi vom ersten Tag an für alle möglichen Fragen zur Seite steht, kann enorm dazu beitragen, dass der Neue sich wohl und gut aufgenommen fühlt.

3. Fördern und fordern Sie individuell

Wenn Auszubildende über die Ausbildungsqualität klagen, muss das nicht an unfähigen Ausbildern, einem fehlenden Ausbildungsplan oder unvorbereiteten Ausbildungsstationen liegen. Oft liegt es daran, dass sich der Auszubildende über- oder unterfordert fühlt. Schauen Sie deshalb genau hin, was Ihr Azubi schon kann und verstanden hat. Im Zweifel fragen Sie nach oder lassen es sich zeigen. Manche Auszubildende brauchen einfach mehr Zeit für Erklärungen oder müssen Dinge öfter wiederholen, bis sie sich gefestigt haben. Andere hingegen fühlen sich unterfordert und brauchen zusätzliche Herausforderungen, um zufrieden arbeiten zu können. Auf beide Varianten können und sollten Sie von Anfang an eingehen, um vorzeitige Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.



Meine Empfehlung!

Nutzen Sie Ihre Erfahrungen aus den Vorjahren: Wer ist im ersten Ausbildungsjahr warum gegangen? Evtl. zeigt auch eine Befragung der Azubis im zweiten Ausbildungsjahr, was Sie im ersten Jahr verbessern können.

Nutzen Sie dieses Muster-Anschreiben zur Befragung Ihrer Azubis im zweiten Jahr ...

Wie haben Sie Ihr erstes Ausbildungsjahr erlebt?

Liebe/r Auszubildende/r,

heute brauchen wir Ihre Hilfe. Weil wir unsere Ausbildung weiter verbessern wollen, bitten wir Sie um Ihre Einschätzung: Was war gut in Ihrem ersten Ausbildungsjahr, was nicht? Bitte füllen Sie dazu den folgenden Fragebogen aus und senden ihn bis zum ... per Hauspost an ...

Ihre Antworten behandeln wir natürlich vertraulich. Ihren Namen brauchen Sie nicht anzugeben. Schon jetzt vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen



... und diesen Muster-Fragebogen



Inwieweit trifft die folgende Aussage zu?	Bewertung*
Ich wurde gut ins Team integriert. Die Kollegen haben mich positiv empfangen. Details:	
Die einzelnen Ausbildungsabteilungen waren gut auf mich vorbereitet. Ich wurde entsprechend des Ausbildungsplans angeleitet. Details:	
Die jeweiligen Ausbilder hatten genug Zeit für mich und sind auf meine Fragen eingegangen. Details:	
Die Ausbildung ging so zügig voran, dass ich immer das Gefühl hatte, etwas zu lernen. Details:	
Die Arbeitsbelastung hat mich nie überfordert. Details:	
Die Arbeitsbelastung hat mich nie unterfordert. Details:	
* Bitte bewerten Sie mit 1 (= trifft vollständig zu) bis 4 (= trifft überhaupt nicht zu).	

Das zweite Ausbildungsjahr: Motivieren Sie durch mehr Verantwortung

Im zweiten Ausbildungsjahr besteht die Gefahr, dass Auszubildende sich zu wenig beachtet fühlen. Sie drohen unterzugehen zwischen den Anfängern, denen Sie noch jede Kleinigkeit erklären müssen, und den Azubis im dritten oder gar vierten Jahr, die schon viel können und bei denen es zudem schon um die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung geht. Wer sich zu wenig beachtet fühlt, gerät aber leicht in einen Trott und verliert die Lust an der Arbeit und an der Ausbildung. Dagegen können Sie mit folgenden Maßnahmen vorgehen:

1. Suchen Sie gezielt das Gespräch

Sprechen Sie in den nächsten Wochen mit jedem Auszubildenden, der nun ins zweite Ausbildungsjahr kommt. Fassen Sie dabei positiv zusammen, was er im ersten Jahr gelernt hat und was im zweiten Jahr kommt. Zeigen Sie, dass es spannend bleibt – wegen der neuen Ausbildungsinhalte und weil „Sie im zweiten Ausbildungsjahr mehr Verantwortung übernehmen“.

2. Fragen Sie Ihren Azubi, ob er als Pate fungieren möchte

Das Versprechen von mehr Verantwortung können Sie gleich wahr machen, indem Sie Ihren mittleren Azubis anbieten, die Patenschaft für einen neuen Auszubildenden zu übernehmen. Viele Azubis geben ihre Erfahrungen gern an die neuen Kollegen weiter und stimmen begeistert zu. Ganz wichtig: Erläutern Sie den jungen Paten ihre Aufgabe, damit sie wissen, was zu tun ist, und damit sie ihre Verantwortung ernst nehmen.

Das sind die wichtigsten Aufgaben eines Paten:

- dem neuen Azubi das Unternehmen zeigen und ihn vorstellen
- dem neuen Azubi zuhören und ihn evtl. durch Fragen dazu bringen, von sich selbst zu erzählen
- den neuen Azubi bei organisatorischen Dingen unterstützen und ihn beraten, wenn er Fragen hat (z. B. wie Pausen gehandhabt werden oder wie es mit der Arbeit nach der Berufsschule aussieht).

3. Starten Sie eine Ausbildungsprojektgruppe

Die Azubis im zweiten Ausbildungsjahr kennen Ihr Unternehmen schon gut und sind noch nicht mit den Prüfungsvorbereitungen zum Ausbildungsende beschäftigt. Sie sind daher prädestiniert, Verantwortung in einem Ausbildungsprojekt zu übernehmen.

Das Projekt kann etwa die Gestaltung der Ausbildungswebsite sein, die Organisation einer betriebsinternen Veranstaltung oder auch ein soziales Projekt. Die Durchführung des Projekts liegt allein in der Hand der Auszubildenden. Sie als Arbeitgeber bzw. Ausbilder initiieren lediglich die Gründung der Projektgruppe und stehen beratend zur Seite.



Meine Empfehlung!

Starten Sie jedes Jahr ein neues Ausbildungsprojekt. So bekommt jeder Azubi in seinem zweiten Ausbildungsjahr die Gelegenheit, bei einem solchen Projekt mitzumachen.

Das dritte Ausbildungsjahr: Die Prüfungen stehen im Mittelpunkt

Im dritten Ausbildungsjahr wird es für Ihre Azubis ernst. Jetzt beherrschen zwei Themen ihre Agenda, nämlich:

- Wie bestehe ich die Prüfung?
- Was mache ich nach der Ausbildung?

Gehen Sie folgendermaßen darauf ein:

1. Zeigen Sie Interesse und machen Sie Mut

Fragen Sie Ihren Azubi im dritten Ausbildungsjahr immer mal wieder, wie es ihm geht, insbesondere im Hinblick auf die bevorstehende Prüfung. Sagen Sie nach Möglichkeit etwas Ermutigendes wie „Machen Sie so weiter wie bisher, dann meistern Sie die Prüfung mit links“.

2. Geben Sie fachliche Unterstützung und Zeit zum Lernen

Sie bzw. die jeweiligen Ausbilder sollten wissen, ob und wo Ihr Azubi Unterstützung braucht. Einigen Auszubildenden genügt es, wenn Sie ihnen gelegentlich oder regelmäßig für Fragen zur Verfügung stehen. Anderen hilft ein inner- oder außerbetrieblicher Unterricht oder ein regelmäßiges Training mit einem ehemaligen Auszubildenden. Besprechen Sie mit Ihrem Azubi, welche Angebote Sie hier haben und welcher Weg für ihn der richtige ist. Organisieren Sie dann, was nötig ist.

3. Zeigen Sie Übernahmeperspektiven

Auszubildende, die Sie gern in ein Arbeitsverhältnis übernehmen wollen, sollten Sie frühzeitig darauf ansprechen. Die betreffenden Kandidaten haben dann keinen Anlass, sich bei der Konkurrenz zu bewerben. Außerdem macht eine solche Übernahmeperspektive Mut und sie motiviert für den Ausbildungsendspurt. Den neuen Arbeitsvertrag dürfen Sie jedoch frühestens sechs Monate vor Ausbildungsbeginn schließen, sonst ist er nichtig (§ 12 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)).

Rechtssicherheit für Sie als Ausbilder

Mit manchen Auszubildenden gibt es immer wieder Diskussionen – oft über Kleinigkeiten. Damit Sie dann schnell und rechtssicher entscheiden können, finden Sie hier die Lösungen für die häufigsten Streitpunkte: [tipp.personalwissen.de/pnl26217](https://www.tipp.personalwissen.de/pnl26217).



Künstlersozialkasse: So schnell können Unternehmen abgabepflichtig werden – prüfen Sie regelmäßig

Beauftragt Ihr Unternehmen hin wieder freie Grafiker, Texter, Webdesigner o. Ä.? Dann sollten Sie regelmäßig die Abgabepflicht im Hinblick auf die Künstlersozialabgabe prüfen. Ob Unternehmen dieser Pflicht nachkommen, wird seit einigen Jahren besonders streng geprüft. Ein gerade veröffentlichtes Urteil des Landessozialgerichtes (LSG) Nordrhein-Westfalen (vom 8.12.2025, Az. L 22 BA 96/24, veröffentlicht am 2.6.2026) zeigt, wie schnell es aufgrund einer solchen Prüfung zu Nachzahlungen kommen kann. Lesen Sie hier, was Sie tun müssen, um diese zu vermeiden.



Der Fall:

Der Förderverein eines Naturkundlichen Museums gibt regelmäßig eine Mitgliederzeitschrift heraus und wirbt mit gedruckten Flyern für Veranstaltungen, Führungen sowie Wettbewerbe. Hierfür und für Dienstleistungen rund um seinen Internetauftritt vergibt der Verein immer wieder Aufträge an externe Dienstleister. Bei einer Betriebsprüfung kontrollierte die Deutsche Rentenversicherung Bund auch die Abgabepflicht des Vereins nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG). Der Verein erhielt daraufhin einen Bescheid, mit dem dessen Abgabepflicht nach dem KSVG für die Jahre 2016 bis 2020 festgestellt wurde. Er sollte Abgaben in Höhe von 2.210,26 € nachzahlen und für die Zeit ab 1.1.2021 eine Vorauszahlung von zunächst 43,12 €, anschließend von 78,80 € monatlich leisten. Der Verein erhob erfolglos Widerspruch und zog schließlich vor Gericht. Er machte geltend, kein Unternehmen nach dem KSVG zu sein.

§ Das Urteil:

Das LSG bestätigte die Nachzahlungspflicht des Vereins. Eine Abgabepflicht nach dem KSVG setzt nach den Ausführungen des Gerichts zunächst voraus, dass das in Anspruch genommene Unternehmen zum Kreis der Abgabepflichtigen gehört.

Unternehmen kann dabei jedes nach § 10 SGB X beteiligungsfähige Wirtschaftsgebilde sein. Damit gilt auch ein eingetragener Verein als „juristische Person“ als Unternehmen. Dem steht nach Ansicht der Richter auch die Gemeinnützigkeit des Vereins nicht entgegen.

Verwerter oder nicht?

Ein Unternehmen zählt außerdem zu den typischen abgabepflichtigen Verwertern des § 24 Abs. 1 S. 1 KSVG. Es beauftragte freie Künstler/Publizisten sowohl für Öffentlichkeitsarbeit als auch für Werbung. Unter Werbung sei, so das Gericht, nicht nur die direkte Absatzwerbung für ein bestimmtes Produkt, sondern auch die indirekte Werbung zu verstehen, z. B. durch positive Darstellung eines Unternehmens in der Öffentlichkeit (sog. Imagepflege) und seiner Leistungen zum Zwecke der Gewinnung von Kunden. Öffentlichkeitsarbeit ist neben der herkömmlichen Werbung ein eigenständiger und gleichrangiger Abgabegrund. Öffentlichkeits-

arbeit ist durch das methodische Bemühen eines Unternehmens, einer Institution, einer Gruppe oder einer Person um das Verständnis und das Vertrauen in der Öffentlichkeit durch den Aufbau und die Pflege von Kommunikationsbeziehungen gekennzeichnet.



Meine Empfehlung!

Prüfen Sie Ihre Abgabepflicht regelmäßig

Die Entscheidung liefert Ihnen zahlreiche Anhaltspunkte für die Kontrolle, ob eine Abgabepflicht für Ihr Unternehmen nach dem KSVG bestehen könnte oder nicht. Fragen Sie folgende Konstellationen ab, die eine Abgabepflicht begründen könnten:

1. Ein Betrieb ist abgabepflichtig, wenn er zu einer Branche gehört, die typischerweise Erzeugnisse von Künstlern oder Publizisten verwertet (als Verlag, als Presse- und Werbeagentur, als Veranstalter, als Design-Unternehmen etc.).
2. Ein Unternehmen ist auch abgabepflichtig, wenn es zwar nicht in einer der oben genannten Branchen tätig ist, aber seine Produkte, Verpackungen oder sich selbst bewirbt bzw. in der Öffentlichkeit darstellt (§ 24 Abs. 1 KSVG) und deshalb Aufträge an entsprechende Berufsgruppen erteilt (beispielsweise die Arbeit von freien Grafikern, Werbetextern, Webdesignern oder Fotografen in Anspruch nimmt).
3. Auch die Betriebsveranstaltungen Ihres Unternehmens sollten Sie als Möglichkeit der abgabepflichtigen Beauftragung im Auge behalten: Engagiert Ihr Unternehmen für Betriebsveranstaltungen Alleinunterhalter, Zauberer, Musiker, Komiker o. Ä., kann das ebenfalls zur Abgabepflicht führen. Diese gilt aber nur für Veranstaltungen, die neben Betriebsangehörigen auch freien Mitarbeitern, Geschäftsfreunden und Angehörigen offenstehen. Als rein private Veranstaltungen gelten dagegen Betriebsfeiern, die Ihr Unternehmen nur für eigene Mitarbeiter durchführt. Die Entgelte, die auf einer solchen Veranstaltung an Künstler bezahlt werden, brauchen Sie nicht zu berücksichtigen.

Wann die Zahlungen verjähren

Haben Sie es versäumt, die Künstlersozialabgabe abzuführen, verjährt Ihre Zahlungspflicht grundsätzlich nach 4 Jahren. Da die Künstlersozialabgabe immer erst zum 31.3. des Folgejahres fällig wird, gilt aber praktisch eine 5-jährige Verjährungsfrist. Eine Frist von 30 Jahren findet Anwendung, wenn ein Unternehmen die Künstlersozialabgabe vorsätzlich vorenthält.

– bs

„Haben Sie einen Muster-Arbeitsvertrag zur Vereinbarung der sogenannten Aktivrente?“

FRAGE



Wir wollen demnächst einen Mitarbeiter beschäftigen, der die Regelaltersgrenze überschritten hat und deshalb von der Aktivrente profitiert. Haben Sie einen Arbeitsvertrag, der speziell auf die Aktivrente zugeschnitten ist? Oder worauf sollten wir beim Vertragsschluss besonders achten?

ANTWORT



Die Aktivrente erfordert an sich keinen besonderen Arbeitsvertrag

Denn die Aktivrente ist in § 3 Nr. 21 Einkommensteuergesetz (EStG) gesetzlich geregelt. Demnach ist das sozialversicherungspflichtige Gehalt eines Arbeitnehmers, der die Regelaltersgrenze überschritten hat, per se bis zu einem Betrag von 2.000 € pro Monat steuerfrei. Eine besondere Vereinbarung brauchen Sie hierüber nicht zu schließen. Ist Ihr Mitarbeiter in Steuerklasse VI, brauchen Sie jedoch eine Bestätigung des Mitarbeiters, dass die Steuerbefreiung nicht bereits in einem anderen Arbeitsverhältnis berücksichtigt wird. Diese Bestätigung nehmen Sie zum Lohnkonto.

Die Regelaltersgrenze erreichen im Jahr 2026 Mitarbeiter

- des Jahrgangs 1959 mit 66 Jahren und 2 Monaten bzw.
- des Jahrgangs 1960 mit 66 Jahren und 4 Monaten.

Einen bestehenden unbefristeten Arbeitsvertrag können Sie einfach weiterlaufen lassen

Weil Arbeitsverhältnisse nicht automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden und das Alter eines Mitarbeiters kein Kündigungsgrund ist, können Sie einen bestehenden unbefristeten Arbeitsvertrag einfach weiterlaufen lassen. Die Aktivrente berücksichtigen Sie dann ab Erreichen der Regelaltersgrenze in Ihrer Lohnabrechnung. Es spricht aber auch nichts gegen eine einvernehmliche Vertragsänderung, wonach der Mitarbeiter beispielsweise weniger arbeitet oder andere Aufgaben übernimmt.

Muster Vertragsänderung: Der Arbeitsvertrag vom ... wird ab dem ... zu folgenden geänderten Bedingungen fortgeführt. Die übrigen Arbeitsbedingungen bleiben unverändert.

Einen bereits vereinbarten Renteneintritt können Sie hinausschieben ...

Viele Arbeitsverträge sehen vor, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze automatisch endet. Wenn der

Mitarbeiter nun länger arbeiten will und soll, können Sie mit ihm ein späteres Beschäftigungsende vereinbaren. Ein solches Hinausschieben ist beliebig oft und lange möglich (§ 41 Abs. 1 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) VI). Allerdings dürfen Sie dabei keine Vertragsbedingungen ändern. Falls hier Anpassungen gewünscht sind, sollten Sie diese zeitlich getrennt von der Verlängerungsvereinbarung vornehmen, damit kein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Nutzen Sie dazu die Muster-Vertragsänderung oben.

Muster Hinausschieben des Renteneintritts: Das im Arbeitsvertrag vom ... begründete Arbeitsverhältnis wird über die Regelaltersgrenze des Mitarbeiters hinaus zu im Übrigen unveränderten Bedingungen fortgesetzt und endet am ...

... oder eine Befristung vereinbaren

Ist der Mitarbeiter derzeit nicht bei Ihnen beschäftigt, können Sie mit ihm einen befristeten Arbeitsvertrag mit oder ohne Sachgrund schließen.

Ab Überschreiten der Regelaltersgrenze ist eine sachgrundlose Befristung sogar mit einem früheren Mitarbeiter zulässig (§ 41 Abs. 2 SGB VI). Allerdings darf die Befristung höchstens zwei Jahre dauern und in dieser Zeit höchstens dreimal verlängert werden. Zudem dürfen Sie mit demselben Mitarbeiter höchstens zwölf sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit einer Gesamtdauer von höchstens acht Jahren schließen. Nach zwei Jahren ist also immer eine Unterbrechung erforderlich oder ein veränderter Arbeitsvertrag, z. B. mit veränderter Arbeitszeit oder Vergütung.

Eine andere Möglichkeit: War Ihr Mitarbeiter zuletzt mindestens vier Monate beschäftigungslos und noch nie bei Ihnen beschäftigt, können Sie mit ihm eine sachgrundlose Befristung bis fünf Jahre mit beliebig vielen Verlängerungen bis dahin vereinbaren (§ 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)).

ACHTUNG



Sie müssen sämtliche Befristungen und Vertragsverlängerungen schriftlich vereinbaren, und zwar, bevor die Befristung bzw. die Verlängerung beginnt.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Mann? Frau? Divers? Einen geänderten Geschlechtseintrag sollten Sie ernst nehmen – so gehts

In 17 Monaten seit Inkrafttreten des Selbstbestimmungsgesetzes (SBGG) haben über 28.000 Personen ihren Geschlechtseintrag beim Standesamt ändern lassen. Aber für viele ist der Umgang mit den Betroffenen noch ungewohnt. Für Sie als Arbeitgeber heißt es hier, rechtssicher und souverän zu agieren, um AGG-Klagen wie im folgenden Fall zu vermeiden. Erfahren Sie hier, wie Ihnen dies gelingt.



Der Fall: Absage mit „Herr“ an diversen Bewerber

Eine nicht binäre Person, die sich nicht eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnet und ihren Geschlechtseintrag in „divers“ hatte ändern lassen, bewarb sich um eine Stelle als „Referent/in Vergaberecht und öffentliche Beschaffung“. In der Bewerbung bat sie um eine geschlechtsneutrale Anrede. Trotzdem verwendete der Arbeitgeber in seiner Absage die Anrede „Herr“.

Der Bewerber sah sich durch die Anrede und die Stellenausschreibung benachteiligt, die diverse Personen nicht berücksichtigte. Er verlangte deshalb eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

... und sprechen Sie jeden Bewerber und Mitarbeiter so an, wie dieser es wünscht

Nach einer Namensänderung nutzen Sie also immer den neuen Namen mit dazu passender Anrede „Herr“ bzw. „Frau“. Als geschlechtsneutrale Anrede verwenden Sie einfach den Namen ohne „Herr“ oder „Frau“. Wenn Sie mehrere Personen gleichzeitig ansprechen, können Sie neutral „liebe Mitarbeitende“ formulieren oder auch das generische Maskulinum „liebe Mitarbeiter“ verwenden. So geben Sie keine Angriffsfläche für AGG-Klagen.

Ihr Mitarbeiter hat seinen Geschlechtseintrag geändert? Das ist außerdem zu tun

Aktualisierte Daten und Dokumente: Passen Sie die Stammdaten in der Personalakte und für die Gehaltsabrechnung entsprechend an. Auf Wunsch des Mitarbeiters – auch wenn er bereits ausgeschieden ist – müssen Sie zudem Arbeits- und Ausbildungsverträge, Zeugnisse und andere Leistungsnachweise mit geändertem Vornamen und Geschlechtseintrag neu ausstellen.

Dienstkleidung: Stellen Sie einem Mitarbeiter mit geändertem Geschlechtseintrag auf Wunsch auch dann Dienstkleidung des neuen Geschlechts zur Verfügung, wenn er oder sie sich (noch) keiner Geschlechtsangleichung unterzogen hat.

Sanitärräume: Die betroffenen Mitarbeiter dürfen die Sanitärräume des neuen Geschlechts auch dann nutzen, wenn sich Kollegen daran stören. Ein subjektives Störgefühl reicht hier nicht für eine andere Handhabung. Sie können die Situation jedoch mit zusätzlichen Einzelkabinen und Unisex-Toiletten entschärfen.

Kein Freibrief für Missbrauch: Auch trans- oder intersexuelle Personen dürfen niemanden belästigen, ohne eine Abmahnung oder gar Kündigung zu riskieren. Außerdem unterliegt es nach § 6 Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) Ihrem Hausrecht, den Zugang zu Einrichtungen und Räumen zu regeln. Nutzen Sie dieses Hausrecht bei offensichtlich missbräuchlichen Namensänderungen.



Das Urteil: Der Arbeitgeber hat Glück

Das Gericht sah in dem Bewerber einen AGG-Hopper, dem es um die Entschädigung und nicht um die Stelle ging. Hierfür sprach, dass der Bewerber an zwei Universitäten als Student eingeschrieben war und nicht über die in der Stellenausschreibung geforderten fundierten Kenntnisse im Vergaberecht verfügte. Außerdem hatte er den Entschädigungsanspruch unmittelbar nach der Absage geltend gemacht und es waren drei weitere Entschädigungsklagen derselben Person beim Gericht anhängig. Der Arbeitgeber muss deshalb nicht zahlen (Arbeitsgericht (ArbG) Berlin, 28.5.2026, 42 Ca 3438/26).

Bei einer ernsthaften Bewerbung wären die Erfolgsaussichten der Klage aber gut gewesen. Zumindest die ausdrücklich nicht gewünschte Anrede „Herr“ hätte als Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts gewertet werden können. Auch die Stellenausschreibung, die nur Männer und Frauen ansprach, war riskant. Normalerweise hätte der Arbeitgeber daher wohl beweisen müssen, dass die Absage allein aus anderen Gründen als dem Geschlecht des Bewerbers erfolgt war, um eine Entschädigungszahlung zu vermeiden.



Meine Empfehlung!

Berücksichtigen Sie in Ihren Stellenausschreibungen das sogenannte dritte Geschlecht ...

Hierzu können Sie etwa „m/w/d“ für „männlich/weiblich/divers“ als Zusatz zur Positionsbezeichnung verwenden.

„Als Frau werde ich schneller befördert“

Das dachte sich ein Polizeikommissar, der von einem Frauenförderprogramm profitieren wollte. Doch so geht es nicht. Das hat das Oberverwaltungsgericht (OVG) Nordrhein-Westfalen mit Urteil vom 5.5.2026 (6B 234/26) bestätigt. Die Hintergründe des Falls finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl262110.



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:

Europäischer Gerichtshof

Datenschutz schützt nicht vor
Schadensersatz und Kündigung

Elternzeit

Wann beginnt der Kündigungsschutz
bei aufgeteilter Elternzeit?





PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

LIVE mit Günter Stein



*In seltenen Fällen kann sich der Zeitpunkt verschieben.
Wir informieren auf unseren Kanälen darüber.

Live-Event mit Günter Stein: Ihr Wochenupdate zu Themen, die Deutschlands Personaler bewegen

- Brandaktuelle News, Urteile und wichtige Entwicklungen im Arbeitsrecht
- Dauer: ca. 15 Minuten
- Teilnahme: kostenlos
- Ohne Anmeldung: Klicken Sie einfach am Donnerstag, 10 Uhr*, auf den Link: tipp.personalwissen.de/update
- Sie erhalten vor Beginn des Events eine kurze Erinnerung per E-Mail
- Live-Event verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter personalwissen.de

Hier kostenlos teilnehmen:

tipp.personalwissen.de/update



PS: Webinar verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter www.personalwissen.de



IHR EXPERTE: Günter Stein ist Arbeitgeber, Führungskraft und Arbeitsrechts-Insider. Und wer seine Webinare kennt, der weiß: Sowohl in den Webinaren als auch in den Newslettern und Beratungsdiensten spricht er Klartext. Kein Drumherum-Gerede. Kein Sich-Verstecken hinter Juristendeutsch. Nur echte Tipps für Ihre Arbeit als Führungskraft!

