



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL

TOP-THEMA

DATENSCHUTZ

Sind datenschutzwidrig erlangte Beweise beim Arbeitsgericht verwertbar? Umfasst das Recht auf Auskunft vollständige Dokumente? Zwei Urteile zu Ihren Gunsten. 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

GESCHÄFTSFÜHRER

GmbH-Geschäftsführer genießen eigentlich keinen Kündigungsschutz. Hat der Geschäftsführer einen Arbeitsvertrag, ist Vorsicht geboten. Seite 3

ELTERNZEIT

Sie wollen einem Mitarbeiter zwischen zwei Elternzeitabschnitten kündigen? Dann kommt es auf das richtige Timing an. Seite 4

REFORMEN

Befristung, Krankschreibung, Minijobs: Die Reformpläne der Bundesregierung im Überblick und was sie für Sie als Arbeitgeber bedeuten. Seite 10



Elternzeit als diskriminierender Faktor?

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor und während der Elternzeit können Sie einem Mitarbeiter nur in wenigen Ausnahmefällen kündigen (siehe **Seite 4/5**). Trotzdem erweist sich die Elternzeit gerade für Frauen immer wieder als Karrierekiller. Das mag daran liegen, dass Mütter deutlich länger in Elternzeit und anschließend häufiger in Teilzeit gehen als Väter. Die Zahlen: Durchschnittlich 11,6 Monate Elterngeld bei Müttern gegenüber 2,8 Monaten bei Vätern und 75 % Teilzeit nach der Elternzeit bei Müttern gegenüber 17 % bei Vätern. Mit dem Schritt in die Teilzeit öffnet sich die Gehaltsschere und beginnt der Karriereknick.

An einer schlechteren Qualifikation von Frauen liegt dies sicher nicht. Eher an Tradition und daran, dass nur zwei (demnächst voraussichtlich drei) „Vätermonate“ für die volle Bezugsdauer Elterngeld erforderlich sind. Ich würde mir von einer gleichen Aufteilung der Elternzeit und einem an die Inflation angepassten Elterngeld viel versprechen. Die Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen würde sich so vermutlich besser und unbürokratischer schließen als mit komplizierten Entgelttransparenzvorgaben.

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

KÜNDIGUNG

3

Vorsicht bei Entlassung des GmbH-Geschäftsführers!

3 Entlassungen zu viel angekündigt: Die Massentlassungsanzeige ist trotzdem wirksam

BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

4

Aufgeteilte Elternzeit: Der besondere Kündigungsschutz gilt vor jedem Zeitabschnitt

So kündigen Sie trotz Mutterschutz und Elternzeit

5

Hätten Sie's gewusst? 5 überraschende Fakten zur Kündigung bei Mutterschutz und Elternzeit

TOP-THEMA DATENSCHUTZ

6–7

Datenschutz ist kein Täterschutz: Auch rechtswidrig erlangte Beweise sind vor Gericht verwertbar

Recht auf Auskunft: Müssen Sie Dokumente herausgeben?

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8

Fehlerhafter Bescheid? So funktioniert Ihr Widerspruch gegen das Ergebnis einer Betriebsprüfung

LESERFRAGEN

9

Dürfen Mitarbeiter bei 32 Grad im Büro einfach nach Hause gehen?

Wie gehen wir mit dem Beendigungsgrund im Arbeitszeugnis um?

GESETZESÄNDERUNGEN

10

Das Reformkonzept der Bundesregierung: Diese Änderungen sind für Sie als Arbeitgeber geplant

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 Schwalb (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Vanessa Gronau, 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 © kalie – Alle AdobeStock

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

Vorsicht bei Entlassung des GmbH-Geschäftsführers!

Der Geschäftsführer einer GmbH genießt keinen Kündigungsschutz (§ 14 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Sie brauchen deshalb für seine Entlassung eigentlich keinen sachlich rechtfertigenden Grund. Schon ein kleiner Fehler kann aber zum Kündigungsschutz durch die Hintertür führen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 18.6.2026, 2 AZR 89/25).



Der Fall: Geschäftsführer aufgrund eines Arbeitsvertrags

Eine GmbH schloss zum 1.4.2021 einen Arbeitsvertrag mit einem Mitarbeiter und bestellte diesen wenige Wochen später zum Geschäftsführer. Der Arbeitsvertrag sah diese Möglichkeit vor, aber ausdrücklich keinen Anspruch auf eine Geschäftsführerstelle. Im November teilte der Vorgesetzte dem Mitarbeiter mit, dass er als Geschäftsführer abberufen werde. Danach wurde er im Organigramm als „Special Project Manager“ geführt. Tatsächlich hatte er jedoch keine Aufgaben mehr. Die Abberufung als Geschäftsführer durch die Gesellschafterversammlung erfolgte am 1.2.2023. Am 13.2.2023 folgte die Austragung im Handelsregister sowie die Eintragung eines neuen Geschäftsführers. Am 28.6.2023 schließlich erhielt der Mitarbeiter die fristgemäße Kündigung.

Der Mitarbeiter hielt die Kündigung unter anderem wegen fehlender sozialer Rechtfertigung für unwirksam und klagte. Der Arbeitgeber hingegen meinte, eine soziale Rechtfertigung sei aufgrund der Geschäftsführertätigkeit des Mitarbeiters nicht erforderlich.

tigung sei aufgrund der Geschäftsführertätigkeit des Mitarbeiters nicht erforderlich.



Das Urteil: Falsche Reihenfolge – Kündigung unwirksam

Das Arbeitsgericht teilte noch die Auffassung des Arbeitgebers. In der zweiten und dritten Instanz unterlag dieser jedoch: Weil der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Kündigung bereits als Geschäftsführer abberufen war, war § 14 Abs. 1 KSchG nicht anwendbar. Der Arbeitgeber hätte also einen sachlich rechtfertigenden Kündigungsgrund gebraucht und die Kündigung war unwirksam.



Meine Empfehlung!

Erst die Kündigung, dann die Abberufung

Falls ein Arbeitsvertrag der Geschäftsführertätigkeit zugrunde liegt, kündigen Sie diesen vor oder mit der Abberufung als Geschäftsführer. Dann greift das Kündigungsschutzgesetz nicht.

3 Entlassungen zu viel angekündigt: Die Massenentlassungsanzeige ist trotzdem wirksam

Schon ab sechs Entlassungen innerhalb von 30 Tagen kommen Sie je nach Betriebsgröße in den Bereich der Massenentlassungen. Diese müssen Sie bei der Arbeitsagentur anzeigen. Eine fehlende oder fehlerhafte Massenentlassungsanzeige führt grundsätzlich zur Unwirksamkeit der betroffenen Kündigungen. Doch es gibt Ausnahmen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 25.6.2026, 6 AZR 7/26).



Der Fall: Kündigung wegen Insolvenz

Der Insolvenzverwalter eines Unternehmens hatte in seiner Massenentlassungsanzeige 34 geplante Kündigungen angezeigt. Tatsächlich kündigte er 31 oder 32 Mitarbeitern. Einer davon meinte, deshalb sei seine Kündigung unwirksam.

Unterläuft Ihnen als Arbeitgeber in der Anzeige ein Fehler, der diesem Zweck nicht entgegensteht, werden die in der Folge vorgenommenen Kündigungen hierdurch nicht unwirksam. So war es hier. Weil es sonst keine Fehler im Anzeigeverfahren gab, blieb die Klage des Mitarbeiters erfolglos.



Das Urteil: Zweck der Anzeige erfüllt – Kündigung wirksam

Die Massenentlassungsanzeige soll es der zuständigen Arbeitsagentur ermöglichen, rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um die betroffenen Mitarbeiter in neue Arbeitsplätze zu vermitteln.

In 5 Schritten zur rechtssicheren Massenentlassung

Wann liegt eine Massenentlassung vor und wie funktioniert das Anzeigeverfahren? Die Antwort finden Sie hier:
tipp.personalwissen.de/pnl26233.



Aufgeteilte Elternzeit: Der besondere Kündigungsschutz gilt vor jedem Zeitabschnitt – auch in der Probezeit

Ihre Mitarbeiter können die Elternzeit nach der Geburt eines Kindes auf mehrere Zeitabschnitte aufteilen. Während und vor der Elternzeit genießen sie besonderen Kündigungsschutz nach § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), sodass Sie als Arbeitgeber nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde kündigen dürfen. Aber gilt das bei einer aufgeteilten Elternzeit vor jedem Zeitabschnitt oder nur vor dem ersten? Und was ist, wenn der Mitarbeiter sich dann noch in der Probezeit befindet? In diesen Fragen liegt nun die erste höchstgerichtliche Entscheidung vor (Bundesarbeitsgericht (BAG), 18.6.2026, 2 AZR 213/25).



Der Fall: Zwei Elternzeitabschnitte beginnen während der Probezeit

Ein seit 1.7.2024 bei einem Tiefbauamt beschäftigter Techniker wurde am 10.7.2024 Vater einer Tochter. Mit Schreiben vom 23.7.2024 beantragte er Elternzeit während der ersten drei Lebensjahre des Kindes, und zwar für die Zeit vom 11.7. bis 10.8.2024 sowie vom 11.11.2024 bis 10.7.2027. Gleichzeitig beantragte er eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Lediglich vom 11.7. bis 10.8.2024 und vom 11.7. bis 10.8.2025 wollte er vollständig mit der Arbeit aussetzen.

Der Arbeitgeber stimmte dem Antrag mit Schreiben vom 1.8.2024 in vollem Umfang zu – und nahm am 9.10.2024 eine Probezeitkündigung zum Monatsende vor, ohne die Zustimmung der Aufsichtsbehörde einzuholen. Er meinte, dies sei zulässig, weil der besondere Kündigungsschutz vor Beginn der Elternzeit nur vor dem ersten Elternzeitabschnitt gelte. Der Mitarbeiter sah dies jedoch anders und klagte.

Der besondere Kündigungsschutz beginnt aber frühestens

- acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit in den ersten drei Lebensjahren des Kindes und
- 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit im vierten bis achten Lebensjahr des Kindes.

Eine Ausnahme von diesem Kündigungsschutz beispielsweise während der landläufig als Probezeit bezeichneten ersten sechs Beschäftigungsmonate kennt das Gesetz nicht.

Aus dem Wortlaut von § 18 BEEG folgt zudem, dass der besondere Kündigungsschutz vor Beginn der Elternzeit vor jedem Elternzeitabschnitt gilt. So soll verhindert werden, dass der besondere Kündigungsschutz während der Elternzeit durch eine kurz vorher ausgesprochene Kündigung unterlaufen wird. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Mitarbeiter jeden Elternzeitabschnitt separat beantragt oder in einem Schreiben für mehrere Zeitabschnitte.

Im Ergebnis hatte die Kündigungsschutzklage des Mitarbeiters Erfolg. Die Kündigung war also unwirksam.



§ Das Urteil: Elternzeit schlägt Probezeit

Nach § 18 BEEG dürfen Sie einem Mitarbeiter ab dem Zeitpunkt, an dem er Elternzeit verlangt, bis zu deren Ende nicht mehr kündigen – es sei denn, die Aufsichtsbehörde hat der Kündigung zugestimmt.



Meine Empfehlung!

Beachten Sie den besonderen Kündigungsschutz nach § 18 BEEG vor und während der Elternzeit auch dann, wenn Ihr Mitarbeiter sich noch in der Probezeit befindet, und zwar bei jedem Elternzeitabschnitt.

So kündigen Sie trotz Mutterschutz und Elternzeit

Werdende und stillende Mütter stehen ebenso unter besonderem Kündigungsschutz wie Mitarbeiter vor und während der Elternzeit. Sie dürfen diesen Mitarbeitern nur ausnahmsweise und mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde kündigen (§ 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG), § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)). Erfahren Sie hier, was das konkret für Sie als Arbeitgeber bedeutet.

„Besondere“ Kündigungsgründe sind für die Zustimmung erforderlich

Wollen Sie einem Mitarbeiter trotz Mutterschutz oder Elternzeit kündigen, können Sie mit der Zustimmung der Aufsichtsbehörde in folgenden Fällen rechnen:

- Stilllegung oder Verlagerung des Betriebs oder Betriebsteils ohne die Möglichkeit, den Mitarbeiter anderweitig zu beschäftigen
- beharrliche Weigerung des Mitarbeiters, eine angebotene und zumutbare andere Beschäftigung anzunehmen
- schwere Pflichtverletzungen oder erwiesene Straftaten des Mitarbeiters wie Diebstahl, Unterschlagung oder Tötlichkeiten

Bei kleineren Pflichtverletzungen wie Zuspätkommen oder Bagatelldiebstahl wird die Aufsichtsbehörde einer Kündigung dagegen nicht zustimmen. Dasselbe gilt, wenn Sie nur den dringenden Verdacht haben, dass Ihr Mitarbeiter eine Straftat begangen hat (Verwaltungsgerichtshof (VGH) München, 5.11.2019, 12 ZB 19.1222).

Diese Angaben muss Ihr Antrag auf Zustimmung zur Kündigung enthalten

Den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung richten Sie an die Aufsichtsbehörde, die am Beschäftigungsort des Mitarbeiters zuständig ist (meist das Gewerbeaufsichtsamt, das Regierungspräsidium oder das Landesamt für Arbeits-, Gesundheits- oder Verbraucherschutz). Die meisten Bundesländer stellen für den Antrag Onlineformulare zur Verfügung.

Sie können den Antrag aber auch frei formulieren. Er sollte dann die folgenden Angaben enthalten:

- warum der besondere Kündigungsschutz besteht und wann er voraussichtlich endet bzw. bei einer Schwangeren den voraussichtlichen Entbindungstermin

- Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses
- Art der geplanten Kündigung und wann das Arbeitsverhältnis enden soll
- Ihre Kündigungsgründe mit Beweismitteln (z. B. Zeugenaussagen oder Dokumente, die Ihre Gründe belegen)
- die Stellungnahme des Betriebsrats (sofern vorhanden)

ACHTUNG



Für eine außerordentliche Kündigung muss Ihr Antrag innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntwerden des Kündigungsgrunds bzw. ab Abschluss einer evtl. notwendigen Sachverhaltsaufklärung bei der Aufsichtsbehörde eingehen.

Wenn Sie die Zustimmung erhalten haben

Dann können und sollten Sie unverzüglich schriftlich kündigen. Warten Sie nicht, bis der Zustimmungsbescheid rechtskräftig ist. Denken Sie bei der Kündigung einer werdenden oder stillenden Mutter daran, im Kündigungsschreiben auch Ihre Kündigungsgründe zu nennen (§ 17 Abs. 2 Satz 2 MuSchG).

Hätten Sie's gewusst? 5 überraschende Fakten zur Kündigung bei Mutterschutz und Elternzeit

1. Der Sonderkündigungsschutz gilt ab Unterzeichnung des Arbeitsvertrags ...

Sie dürfen einer neuen Mitarbeiterin nicht kündigen, weil diese Ihnen im Einstellungsverfahren ihre Schwangerschaft verschwiegen hat. Das gilt sogar dann, wenn Sie noch vor dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses von der Schwangerschaft erfahren und sofort kündigen wollen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 27.2.2020, 2 AZR 498/19). Entsprechendes dürfte für Mitarbeiter gelten, die schon bei der Einstellung planen, während der Probezeit in Elternzeit zu gehen.

2. ... und 280 Tage vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin

Die 280 Tage sind maßgeblich, obwohl eine normale Schwangerschaft 266 Tage dauert (BAG, 24.11.2022, 2 AZR 11/22). Dieser Punkt ist relevant, wenn Ihre Mitarbeiterin nachträglich geltend macht, sie sei zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger gewesen und habe hiervon nichts gewusst.

3. Keine verfrühte Betriebsratsanhörung

Eine Betriebsratsanhörung ist unwirksam, wenn Sie diese während des besonderen Kündigungsschutzes durchführen, um einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin zu kündigen, nachdem der besondere Kündigungsschutz beendet ist.

4. Die Frist für eine Kündigungsschutzklage beginnt nicht mit Zugang der Kündigung, ...

... sondern mit Zugang der Zustimmung der Aufsichtsbehörde beim Mitarbeiter (§ 4 Satz 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Eine Kündigungsschutzklage ist dann innerhalb von drei Wochen möglich. Nur im Fall einer Schwangerschaft, von der Sie nichts wussten, beginnt die Dreiwochenfrist mit Zugang der Kündigung bei der Mitarbeiterin.

5. Im Zweifel besser zweigleisig fahren

Wenn Sie einer Mitarbeiterin trotz Schwangerschaft oder Elternzeit kündigen wollen, beantragen Sie am besten parallel die Zustimmungen nach § 17 MuSchG und § 18 BEEG. So sind Sie auf der sicheren Seite, wenn sich das Verfahren einer schwangeren Mitarbeiterin bis in die Elternzeit zieht oder wenn eine Mitarbeiterin in Elternzeit erneut schwanger wird.

Wer ist unkündbar? Der Überblick

Auch Azubis, Schwerbehinderte & Co. genießen besonderen Kündigungsschutz. Wie lange er jeweils dauert und was er für Sie bedeutet, zeigt die Übersicht unter tipp.personalwissen.de/pnl26235.



Datenschutz ist kein Täterschutz: Auch rechtswidrig erlangte Beweise sind vor Gericht verwertbar

Vielfach herrscht die Auffassung, dass rechts- und datenschutzwidrig erlangte Beweise vor Gericht nicht verwertbar sind. Hierauf berufen sich manchmal auch Mitarbeiter, denen etwa wegen Diebstahls oder Unterschlagung Schadensersatzzahlungen und Kündigung drohen. Doch diese Auffassung ist so pauschal nicht richtig (Europäischer Gerichtshof (EuGH), 18.6.2006, C-484/24).



Der Fall: Verkauf von Firmeneigentum auf eigene Rechnung

Ein Haustechnik-Unternehmen aus Niedersachsen verlangte von einer ehemaligen Mitarbeiterin rund 46.000 € Schadensersatz, weil diese unbefugt auf eigene Rechnung Betriebseigentum über eBay verkauft habe. Die genauen Verkaufsdaten ermittelte der Arbeitgeber, indem er sich in das private eBay-Konto der Frau einloggte.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hielt die Datenermittlung durch den Arbeitgeber für unrechtmäßig. Es fragte sich deshalb, ob es die erhobenen Daten im Schadensersatzprozess aus- und verwerten könne, ohne gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zu verstoßen. Zur Klärung legte es den Fall dem EuGH vor, dessen Entscheidung nun feststeht.

Arbeitgeber), ausschließlich als Beweismittel vor Gericht relevant sind.

Das Gericht muss dann ggf. für Anonymisierungen sorgen, damit keine Daten unbeteiligter Dritter öffentlich werden. Das LAG darf die Daten aus dem eBay-Konto der Mitarbeiterin also im Schadensersatzprozess berücksichtigen, obwohl der Arbeitgeber bei deren Erhebung wahrscheinlich gegen den Datenschutz verstoßen hat.

ACHTUNG



Im Urteilsfall kam eine Kündigung infolge der Unterschlagung nicht mehr in Betracht, weil die Mitarbeiterin bereits ausgeschieden war. Die Beweise aus dem eBay-Konto wären aber auch im Kündigungsschutzprozess verwertbar.



Das Urteil: Datenschutz schützt nicht vor Schadensersatz und Kündigung

Die Arbeitsgerichte dürfen auch rechtswidrig erlangte Daten verwerten, sofern diese Daten

- für die Entscheidung erforderlich und erheblich sind sowie
- für die Partei, die diese Daten erhoben hat (hier: für den

Dürfen Sie Arbeitszeitbetrug durch Videoüberwachung nachweisen?

Ja, und zwar auch dann, wenn die Überwachung eigentlich aus Sicherheitsgründen erfolgt (Bundesarbeitsgericht (BAG), 29.6.2023, 2 AZR 296/22). Die Hintergründe des Falls finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26236.



Recht auf Auskunft: Müssen Sie Dokumente herausgeben?

Immer häufiger verlangen Arbeitnehmer mit der Auskunft über die von ihnen erhobenen Daten auch die Herausgabe von Dokumentenkopien. Doch so weit geht das Auskunftsrecht in der Regel nicht (Bundesarbeitsgericht (BAG), 16.4.2026, 8 AZR 169/25).



Der Fall: Compliance-Untersuchung wegen fragwürdigen Führungsstils

Einer leitenden Angestellten war von drei Mitarbeitern ein einschüchternder und respektloser Führungsstil vorgeworfen worden. Der Arbeitgeber veranlasste deshalb

eine interne Compliance-Untersuchung durch eine externe Anwaltskanzlei. Der Abschlussbericht bestätigte die Vorwürfe offenbar. Weil die Mitarbeiterin sich aber inzwischen in Elternzeit befand, beantragte der Arbeitgeber beim Gewerbeaufsichtsamt die Zustimmung zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung.

Die Mitarbeiterin bezweifelte die Objektivität der Untersuchung und verlangte eine vollständige Kopie des Abschlussberichts als Datenauskunft nach Art. 15 DSGVO. Der Arbeitgeber verweigerte die Herausgabe wegen der Vertraulichkeit des Ermittlungsverfahrens und weil er den beteiligten Hinweisgebern und Zeugen Anonymität zugesichert habe. Die Mitarbeiterin klagte deshalb auf Herausgabe des Berichts, hilfsweise auf Einsicht in den Bericht als Teil der Personalakte.

§ Das Urteil: Auskunftsrecht bezieht sich auf Daten, nicht auf Dokumente, ...

Nach Art. 15 Abs. 1 und 3 DSGVO kann zwar jeder Mitarbeiter von Ihnen als Arbeitgeber verlangen, dass Sie ihm eine Kopie der personenbezogenen Daten zur Verfügung stellen, die Sie von ihm erhoben haben. Will er darüber hinaus die Kopie des zugrunde liegenden Dokuments, muss er konkret begründen, warum dieses Dokument erforderlich ist, damit er seine Rechte aus der DSGVO wahrnehmen kann.

Im Urteilsfall hätte die Mitarbeiterin eine Kopie der im Compliance-Bericht enthaltenen Aussagen über sie und ihr Verhalten verlangen können. Darüber hinausgehende Informationen waren keine personenbezogenen Daten ihrerseits und datenschutzrechtlich für sie nicht relevant. Dies betraf etwa

- die Empfindungen und Bewertungen der Zeugen bezüglich Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen sowie
- die Einordnungen und Empfehlungen der Anwaltskanzlei.

Im Ergebnis hatte die Mitarbeiterin keinen Anspruch auf eine Kopie des vollständigen Compliance-Berichts. Trotzdem konnte der Arbeitgeber nicht zufrieden sein.

... aber das Einsichtsrecht in die Personalakte gilt umfassend

Soweit der Compliance-Bericht Teil der Personalakte war, konnte die Mitarbeiterin ihr Einsichtsrecht erfolgreich geltend machen. Immerhin hatte die Anwaltskanzlei zwei Berichte angefertigt: einen mit und einen ohne die Wertungen und Empfehlungen der Ermittler. Nur der Bericht ohne die Wertungen und Empfehlungen der Ermittler gehört zur Personalakte, so dass die Mitarbeiterin auch nur hier ein Einsichtsrecht hat.

Daran konnte auch die den Hinweisgebern und Zeugen zugesagte Anonymität nichts ändern. Der Arbeitgeber hätte deren Namen schwärzen müssen, bevor der Bericht Teil der Personalakte wurde. Denn das Einsichtsrecht in die Personalakte wird nicht durch die berechtigten Interessen Dritter (hier: der befragten Mitarbeiter) beschränkt. Weil der Arbeitgeber keine Schwärzungen vorgenommen hatte, kann die Mitarbeiterin nun auch die Namen der befragten Mitarbeiter lesen.

Die 3 wichtigsten Lehren aus dem Urteil

1. Dokumente im Rahmen einer Datenauskunft nur in begründeten Fällen

Mitarbeiter, Ex-Mitarbeiter und Bewerber können im Rahmen einer Datenauskunft nach Art. 15 DSGVO in der Regel weder Originale noch Kopien von Dokumenten von Ihnen verlangen. Diese bislang umstrittene Frage ist nun höchststrichlich geklärt. Eine Ausnahme gilt nur für Dokumente, die erforderlich sind, damit der Betreffende seine Rechte aus der DSGVO geltend machen kann.

2. Keine Informationen in die Personalakte, die nicht zwingend dorthin gehören

Zur Personalakte gehören sämtliche Urkunden und Vorgänge, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Mitarbeiters betreffen und in einem inneren Verhältnis mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Ob Sie diese Urkunden und Vorgänge tatsächlich zur Personalakte geben, spielt dabei keine Rolle. Denn auch Sonder- und Nebenakten sind Teil der Personalakte. Geheimakten hingegen sind unzulässig. Für den Fall, dass Sie bzw. eine von Ihnen beauftragte Kanzlei gegen einen Mitarbeiter ermitteln, heißt das: Stellen Sie sich von vornherein darauf ein, dass der Mitarbeiter über die Personalakte Einsicht in den Untersuchungsbericht erhält.

Weisen Sie den Ermittler daher an, zwei Berichte zu verfassen:

- einen Bericht für die Personalakte, der in sachlicher Form den Vorwurf und das diesbezügliche Untersuchungsergebnis enthält, sowie
- einen zweiten Bericht für Sie als Arbeitgeber, der zusätzlich die Wertungen, Einordnungen und Empfehlungen der Ermittler wiedergibt.

3. Rechtzeitige Anonymisierung

Wo Hinweisgeber aufgrund des Hinweisgeberschutzgesetzes oder aufgrund Ihrer Vertraulichkeitszusage geschützt werden müssen, sorgen Sie für die notwendigen Anonymisierungen, z. B. durch Schwärzung, bevor Sie den Untersuchungsbericht zur Personalakte geben. Klären Sie vorab, wer hierfür zuständig ist, z. B. Ihre Compliance-Abteilung oder die externe Kanzlei.

Wie sieht eine ordnungsgemäße Datenauskunft aus?

Wie lange können Sie sich Zeit mit der Antwort lassen? Und was droht nach einer verspäteten oder unzureichenden Auskunft? Die Antworten finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26237.



Fehlerhafter Bescheid? So funktioniert Ihr Widerspruch gegen das Ergebnis einer Betriebsprüfung

Die aktuelle Rechtsprechung der Sozialgerichte zeigt: Auch Prüfer und Sachbearbeiter der Sozialversicherungsträger irren sich hin und wieder. Haben Sie den Eindruck, dass Ihr Unternehmen nach einer Betriebsprüfung der Sozialversicherung unberechtigtweise zu Nachzahlungen herangezogen werden soll, können Sie Widerspruch einlegen. Lesen Sie hier, wie Sie am besten vorgehen und in welchen Fällen Sie mit dem Widerspruch die Zahlungspflicht sogar umgehend stoppen können.

Offizielle Entscheidungen, die von den Sozialversicherungsträgern getroffen werden, sind Verwaltungsakte. Gegen diese können Sie Widerspruch einlegen.

Beispiel: ein Nachforderungsbescheid nach einer Betriebsprüfung oder die Entscheidung über die Versicherungspflicht eines Mitarbeiters im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens.

Sie dürfen einen Verwaltungsakt nicht einfach ignorieren, selbst wenn Sie die zugrunde liegende Entscheidung für falsch halten.

Wie Sie richtig Widerspruch einlegen

Das Verfahren läuft ohne die Beteiligung von Gerichten ab und Sie benötigen keinen Rechtsbeistand. Einige formelle und inhaltliche Vorgaben müssen Sie jedoch beachten, um mit einem Widerspruch Erfolg zu haben:

1. **Wählen Sie den richtigen Empfänger:** Richten Sie den Widerspruch an den Sozialversicherungsträger, der den Bescheid erlassen hat.
2. **Wahren Sie die Frist:** Legen Sie den Widerspruch innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Bescheids ein. Bekanntgabe bedeutet: Zugang bei Ihnen. Die Frist von einem Monat beginnt nur zu laufen, wenn der Verwaltungsakt eine ordnungsgemäße Belehrung über Ihre Rechte enthält (Rechtsbehelfsbelehrung). Fehlt diese, haben Sie 1 Jahr Zeit, Widerspruch einzulegen.
3. **Achten Sie auf die richtige Form:** Legen Sie den Widerspruch schriftlich ein. Der Absender muss eindeutig erkennbar sein. Deshalb ist eine lesbare Unterschrift empfehlenswert. Alternativ ist die Einlegung zur Niederschrift möglich. Das bedeutet: Sie suchen die Behörde auf, formulieren Ihr Anliegen mündlich und unterschreiben letztlich das Schriftstück, das die Behörde dabei anfertigt. Sie können den Widerspruch schließlich auch elektronisch erheben. Für den Zugang zum Kundenportal müssen Sie hierfür Ihre Identität im ID Check nachweisen. Außerdem ist eine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich.
4. **Formulieren Sie den Inhalt:** Bei der Ausformulierung sind Sie frei. Sie brauchen das Schreiben nicht unbedingt als Widerspruch zu bezeichnen. Der Empfänger muss nur eindeutig erkennen können, dass Sie den Verwaltungsakt beanstanden und dieser nochmals überprüft werden soll.
5. **Eine Begründung ist nicht nötig, aber empfehlenswert:** Eine Begründung oder ein bestimmter Antrag sind nicht Wirksam-

keitsvoraussetzung für Ihren Widerspruch. Beides fördert Ihre Erfolgsaussichten aber erheblich. Die Behörde kann mit einer Begründung leichter erkennen, was Sie beanstanden und diesen Punkt gezielter und effizienter überprüfen. Wenn Sie keine Begründung mitliefern, geht der Sozialversicherungsträger davon aus, dass sich Ihr Widerspruch gegen alle Verfügungssätze des Bescheides richtet.

Nachteil für Sie ist Voraussetzung

Sie können nur gegen diejenigen Verwaltungsakte der Sozialversicherungsträger vorgehen, die zum Nachteil Ihres Unternehmens ergehen. In der Fachsprache heißt das, der Verwaltungsakt „beschwert“ Ihr Unternehmen. Das Widerspruchsverfahren ist ein Vorverfahren, das der Klageerhebung in allen Zweigen der Sozialversicherung verbindlich vorgeschaltet ist: der Kranken- und Pflegeversicherung, der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie im Bereich der Unfallversicherung. In der Rentenversicherung können Sie allerdings in bestimmten Fällen auch ohne Vorverfahren direkt Klage gegen einen Bescheid erheben.

Wann erreichen Sie eine aufschiebende Wirkung?

Die Erhebung eines Widerspruchs führt mit Zugang beim Empfänger in der Regel zur sogenannten aufschiebenden Wirkung. Das bedeutet: Der Verwaltungsakt ist während der Dauer des Widerspruchsverfahrens nicht vollziehbar. Sie müssen ihn dann bis zur Klärung seiner Rechtmäßigkeit nicht befolgen. Beinhaltet der Verwaltungsakt (auch) eine Genehmigung, dürfen Sie von dieser allerdings auch keinen Gebrauch machen. In den folgenden Fällen hat Ihr Widerspruch aber 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 Sie Widerspruch gegen die Entscheidung in einem verbindlichen Statusfeststellungsverfahren erheben oder gegen Statusentscheidungen im Rahmen einer Betriebsprüfung oder bei einer verspäteten Statusanfrage

In all diesen Fällen können Sie die Anordnung der aufschiebenden Wirkung bei Gericht beantragen. Eine Chance, dass Ihrem Antrag stattgegeben wird, haben Sie aber nur, wenn der Widerspruch selbst gewisse Erfolgsaussichten hat. Das Gericht wägt zwischen Ihrem Aufschiebungsinteresse und dem Vollzugsinteresse ab.

„Dürfen Mitarbeiter bei 32 Grad im Büro einfach nach Hause gehen?“

FRAGE



Während der letzten Hitzewelle im Juni meinten einige Mitarbeiter, sie dürften bei 32 Grad Raumtemperatur im Büro eigentlich nach Hause gehen. Sie sind dann zwar doch geblieben. In Erwartung der nächsten Hitzewelle fragen wir uns aber: Haben diese Mitarbeiter recht?

ANTWORT



Es gibt kein Hitzefrei am Arbeitsplatz

Ihre Mitarbeiter dürfen nicht einfach nach Hause gehen oder die Arbeit verweigern, wenn die Raumtemperatur bestimmte Werte übersteigt. Ihre Aufgabe als Arbeitgeber ist es jedoch, für erträgliche Raumtemperaturen zu sorgen – so wie es die sogenannte Hitzerichtlinie, die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.5, vorsieht.

Die Schwellenwerte liegen bei 26, 30 und 35 Grad

Ab 26 Grad sollten Sie handeln, ab 30 Grad sind Sie zum Handeln verpflichtet. Denken Sie hier zunächst an Sonnenschutzsysteme an Fenstern, Oberlichtern und Glaswänden. Diese können dafür sorgen, dass in der Regel 26 Grad nicht überschritten werden.

Für Tage, an denen es in den Büroräumen doch einmal heißer wird, schlägt die Hitzerichtlinie folgende Maßnahmen vor:

- effektive Steuerung des Sonnenschutzes, z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten
- effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen, z. B. Nachtauskühlung
- Reduzierung der inneren thermischen Lasten, z. B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben
- Lüftung in den Morgenstunden
- Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
- Lockerung von Bekleidungsregelungen
- Festlegung zusätzlicher Entwärmungsphasen
- Nutzung von Ventilatoren

Erst wenn die Raumtemperatur 35 Grad überschreitet, ist das Büro nicht mehr als Arbeitsraum geeignet. Aber auch dann dürfen Ihre Mitarbeiter nicht einfach die Arbeit verweigern. Sie können ihnen in diesem Fall beispielsweise ein anderes, kühleres Büro zuweisen.



Meine Empfehlung!

Machen Sie die Arbeit an Hitzetagen für Ihre Mitarbeiter möglichst erträglich. Ergänzend können Sie Getränke zur Verfügung stellen und die Arbeit im Homeoffice erlauben. Evtl. spendieren Sie gelegentlich ein Eis. Auch das hebt die Stimmung

„Wie gehen wir mit dem Beendigungsgrund im Arbeitszeugnis um?“

FRAGE



Wir haben einem Mitarbeiter gekündigt. Trotzdem möchte er, dass wir ins Arbeitszeugnis schreiben, er habe das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen. Wie ist hier die Rechtslage? Müssen wir dem nachkommen?

ANTWORT



Auch für die Beendigungsformel gilt der Grundsatz der Zeugniswahrheit

Ihr Mitarbeiter kann daher nicht von Ihnen verlangen, dass Sie im Zeugnis behaupten, er habe das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen, obwohl das nicht stimmt. Sie können ihm aber eine Formulierung anbieten, wonach das Arbeitsverhältnis „im besten gegenseitigen Einvernehmen“ geendet ist. Damit deuten Sie an, dass es am Ende friedlich zugegangen ist und es keinen Rechtsstreit gegeben hat.

Grundsätzlich gilt: Sie dürfen nur dann im Arbeitszeugnis erwähnen, warum und wie das Arbeitsverhältnis geendet ist, wenn der Mitarbeiter damit einverstanden ist. Eine Beendigungsformel, die erkennen lässt, dass Sie sich im Streit getrennt haben, ist nach der Rechtsprechung unzulässig. „Durch arbeitgeberseitige verhaltensbedingte Kündigung“ ist damit ausgeschlossen. Aber auch „eilvernehmlich“ oder „im besten Einvernehmen“ müssen Sie weglassen, wenn der Mitarbeiter es wünscht.

Im Zweifel lassen Sie jeden Hinweis auf die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weg.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Das Reformkonzept der Bundesregierung: Diese Änderungen sind für Sie als Arbeitgeber geplant

Endlich scheinen sich die Koalitionsparteien zusammenzuraufen. Am 2.7.2026 haben sich die Spitzen von CDU, CSU und SPD im Koalitionsausschuss auf ein sogenanntes Programm für Aufschwung und Beschäftigung geeinigt. Hier die wichtigsten für Sie als Arbeitgeber relevanten Punkte im Überblick.

Erleichterungen bei befristeten Arbeitsverträgen

Für Mitarbeiter, die Sie bis Ende 2030 einstellen, sollen sachgrundlose Befristungen erleichtert werden, indem

- die maximale Befristungsdauer auf 48 Monate bei bis zu sechs Vertragsverlängerungen erhöht wird (derzeit: maximal 24 Monate bei bis zu drei Vertragsverlängerungen) und
- das Vorbeschäftigungsverbot gestrichen wird, sodass Sie künftig auch ehemalige Mitarbeiter mit einem sachgrundlos befristeten Vertrag beschäftigen können.

Außerdem soll das Schriftformerfordernis für befristete Arbeitsverträge ab 1.1.2027 generell entfallen.

Erleichterte Entlassung von Spitzenverdienern

Spitzenverdiener sollen Sie ab 1.1.2027 ohne Weiteres gegen Zahlung einer Abfindung entlassen können. Als Spitzenverdiener gilt demnach jemand, dessen Jahresarbeitsentgelt das 1,75-fache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung übersteigt. Derzeit sind das 177.450 € pro Jahr. Die Regeln zur Festlegung der Abfindung sind allerdings noch offen.

Höhere Hürden beim „Krankfeiern“

Um den Krankenstand zu senken, ist Folgendes geplant:

- Abschaffung der telefonischen Krankschreibung
- höhere Strafen für Ärzte, die Gefälligkeitsatteste ausstellen
- Eine gesetzliche Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag, wobei abweichende Regelungen, z. B. im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, zulässig sein sollen.

ACHTUNG



Neben der Abschaffung der telefonischen Krankschreibung ist auch die Pflicht zur Krankschreibung ab dem ersten Krankheitstag umstritten. Falls sie dennoch kommt, empfiehlt sich eine betriebliche Regelung, wonach Ihre Mitarbeiter etwa

- bei den ersten zwei Erkrankungen eines Jahres erst ab dem vierten Krankheitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen müssen und
- erst bei weiteren Krankheitsfällen die neue gesetzliche Regelung mit Krankschreibung ab dem ersten Tag greift.

So trifft die Neuregelung die Mitarbeiter, die häufig krankheitsbedingt fehlen.

Bei Minijobs gibt es noch viele Fragezeichen

Das Reformkonzept sieht für Minijobs eine Anhebung des Pauschalsteuersatzes von 2 auf 5 % vor.

Demgegenüber sollen nach den Empfehlungen der Rentenkommission die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Sonderregeln für Minijobs und in der Folge auch für Midijobs ganz gestrichen werden. Minijobausnahmen soll es nur noch für Schüler und evtl. für Studenten und Rentner geben.

Ob und wie diese Reformideen zusammengebracht werden, ist derzeit offen.

Sonn- und Feiertagszuschläge werden stärker begünstigt

Die Steuerfreiheit für Sonn- und Feiertagszuschläge nach § 3b Einkommensteuergesetz (EStG) soll ab 1.1.2027 bis zu einem Stundenlohn von 75 € gelten (derzeit: 50 €). Gleichzeitig soll der steuerfreie Zuschlag im Geltungsbereich eines Tarifvertrags vollständig beitragsfrei werden. Derzeit gilt das nur für Zuschläge, die sich von maximal 25 € Stundenlohn berechnen.

Ob auch Nachtzuschläge von der Neuregelung erfasst werden, bleibt abzuwarten. Von der im Koalitionsvertrag noch geplanten Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge ist keine Rede mehr.

Neue Steuervorteile für Abfindungen

Abfindungen sollen künftig steuerlich umso günstiger sein, je schneller der betreffende Mitarbeiter eine neue Stelle antritt. Ob und wann Sie als „alter“ Arbeitgeber die steuerliche Begünstigung bereits in der Gehaltsabrechnung berücksichtigen müssen, bleibt abzuwarten.

Entlastung bei Datenschutz, Lieferketten & Co.

Die EU-Lieferkettenrichtlinie soll den Vorgaben entsprechend umgesetzt werden und nicht darüber hinaus. Beim Datenschutz sollen auf nationaler Ebene Strukturen und Verfahren verschlankt werden. Auf europäischer Ebene soll auf weitere Vereinfachungen hingewirkt werden.

Außerdem sollen generell Dokumentations- und Berichtspflichten gestrichen und weniger Unternehmensbeauftragte vorgeschrieben werden.

Beachten Sie: Über die weitere Entwicklung und die jeweilige Umsetzung der Maßnahmen halten wir Sie auf dem Laufenden.

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:

Arbeitszeitbetrug

Der Nachweis gelingt nur mit eindeutigen
Regeln zur Arbeitszeiterfassung

Kündigung

Wie genau müssen Sie die Unterhaltspflichten
Ihres Mitarbeiters ermitteln?



Ihr Testimonial zu „Personal aktuell“

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

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

Warum sollten Sie Ihre Meinung öffentlich abgeben?

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

Sie wissen nicht, wie Sie Ihr Testimonial formulieren sollen?

Dann finden Sie im Folgenden ein paar Anhaltspunkte:

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

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

Ihr Personalwissen-Team

Als Belohnung ein Geschenk!

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

So könnte Ihr Testimonial aussehen ...

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

- Herbert B. aus Erkrath, IRW GmbH

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

