



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL

TOP-THEMA

KUNUNU & CO.

Anonym über den (angeblichen) Arbeitgeber zu lästern, ist auf Bewerbungsportalen wie Kununu einfach. Doch das brauchen Sie nicht einfach so hinzunehmen. 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

VERGÜTUNG

Steht Ihrem Mitarbeiter die volle Zielerreichungsprämie zu, obwohl er wegen Elternzeit nicht gearbeitet hat? Unterscheiden Sie individuelle von Teamprämien. Seite 3

ARBEITSZEUGNIS

Ein Zeugnis nach Entwurf des Mitarbeiters ist nicht unantastbar – auch wenn Sie sich vor Gericht dazu verpflichtet haben. Prüfen Sie insbesondere die Tätigkeitsbeschreibung. Seite 4

JUNG FÜHRT ALT

Immer mehr Menschen arbeiten auch im Rentenalter noch. Doch wie können junge Führungskräfte ihnen respektvoll begegnen, ohne die eigene Autorität zu untergraben? Seite 10



Meist endet es mit einem gerichtlichen Vergleich

Liebe Leserin, lieber Leser,

weil es in dieser Ausgabe in gleich zwei Urteilen um einen vorausgegangenen gerichtlichen Vergleich geht, habe ich mir einmal die Statistik der Arbeitsgerichtsbarkeit angesehen: Von 296.986 Verfahren im Jahr 2024 (neuere Zahlen gibt es nicht) endeten 201.019 mit einem gerichtlichen Vergleich und nur 17.428 mit einem streitigen Urteil. In den Vorjahren sieht es ähnlich aus. Eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist also die Regel, nicht das Urteil.

Die Gründe liegen auf der Hand: Das Verfahren endet sehr viel schneller, als wenn Sie auf ein Urteil warten. Sie ersparen sich belastende Auseinandersetzungen mit einem (Noch-) Mitarbeiter. Es fallen keine Gerichtskosten an. Vonseiten des Mitarbeiters schlägt zudem der mit dem Vergleich verbundene vollstreckbare Titel zu Buche.

Wenn Sie sich auf eine Befristung einigen, bedeutet der Vergleich aber auch für Sie als Arbeitgeber mehr Rechtssicherheit. Das gilt aber nur, wenn es sich um einen „echten“ gerichtlichen Vergleich handelt (siehe Seite 4-5).

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

VARIABLE VERGÜTUNG

- 3** Volle Zielerreichung bei Elternzeit: Unter dieser Voraussetzung dürfen Sie die Prämie kürzen
- 7 Fälle: Hier zahlen Sie Prämien ohne Arbeit

GERICHTLICHER VERGLEICH

- 4** Zeugnis nach Entwurf des Mitarbeiters: Sie dürfen Unwahrheiten korrigieren
- Sie haben sich auf eine Befristung geeinigt: Damit sind Sie nicht immer auf der sicheren Seite
- 5** Befristung mit Sachgrund: 7 Gründe kommen neben dem gerichtlichen Vergleich in Betracht

TOP-THEMA

- 6–7** Ist die Negativbewertung auf Kununu & Co. echt? Verlangen Sie Aufklärung oder Löschung
- Kein Interesse an einem Rechtsstreit: So können Sie Negativbewertungen auch entschärfen

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

- 8** Die neue Job-to-Job-Erprobung: Wie wird die Sozialversicherungspflicht geregelt?
- Ab 1.1.2028 können Sie Kurzarbeitergeld voraussichtlich nur noch digital beantragen

LESERFRAGEN

- 9** Steht unseren Werkstudenten Entgeltfortzahlung zu und wie viel?
- Können wir Auskunft über Nebentätigkeiten verlangen?

DEMOGRAFISCHER WANDEL

- 10** Jung führt Alt: So funktioniert die Zusammenarbeit auch bei großem Altersunterschied
- Checkliste: Ist Ihr Betrieb fit für den demografischen Wandel?

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:** 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 © AdobeStock_Alexander Limbach

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

Volle Zielerreichung bei Elternzeit: Unter dieser Voraussetzung dürfen Sie die Prämie dennoch kürzen

Viele Unternehmen gewähren ihren Mitarbeitern Prämien oder Boni für die Erreichung zuvor festgelegter Ziele. Wie aber sieht es aus, wenn ein Mitarbeiter während der Zielerreichungsperiode zeitweise nicht gearbeitet hat, z. B. wegen Elternzeit? Steht ihm dann trotzdem die volle Prämie zu? Diese Frage beantwortet das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm mit seinem Urteil vom 29.4.2026 (9 SLa 359/24).



Der Fall: Gekürzte Prämie entsprechend der Dauer der Elternzeit

Ein langjährig bei einem Finanzdienstleister beschäftigter Krankenversicherungsspezialist war für die Betreuung und Beratung selbstständiger Vertriebspartner zuständig. Er selbst vermittelte also keine Krankenversicherungen. Neben seinem Fixgehalt erhielt er jährlich eine in einer Betriebsvereinbarung geregelte variable Vergütung, die von vorab zu vereinbarenden Produktions-/Vertriebszielen abhing. Bei 100 % Zielerreichung war die Vergütung des Mitarbeiters zu 60 % fix und zu 40 % variabel.

Im Jahr 2022 wurden die Ziele zu über 100 % erreicht, wodurch sich für den Mitarbeiter an sich eine variable Vergütung von rund 30.000 € ergab. Weil der Mitarbeiter in diesem Jahr jedoch wegen Elternzeit vier Monate nicht gearbeitet hatte, kürzte der Arbeitgeber die Auszahlung an ihn um rund 10.000 €.

Der Mitarbeiter klagte auf Auszahlung der ungekürzten variablen Vergütung. Er meinte, diese stehe ihm zu, weil die Ziele zu über 100 % erreicht wurden und die Betriebsvereinbarung keine Kürzung für die Dauer der Elternzeit vorsehe.



Das Urteil: Die Kürzung war rechters

Die variable Vergütung war ein Teil der Bezahlung für geleistete Arbeit. Während der Elternzeit hatte der Mitarbeiter jedoch nicht gearbeitet, sodass er für diese Zeit auch keinen Vergütungsanspruch hatte.

Eine volle Auszahlung der variablen Vergütung wäre zwar in Betracht gekommen, wenn die Zielerreichung unmittelbar auf der Arbeitsleistung des Mitarbeiters beruht hätte. Das war hier jedoch nicht gegeben. Die Zielerreichung hing von den Ergebnissen der Vertriebspartner ab und wurde vom Mitarbeiter nur indirekt beeinflusst. Während der Elternzeit übernahm zudem ein Kollege seine Aufgaben. Die vom Arbeitgeber vorgenommene Kürzung war daher auch ohne Kürzungsvereinbarung rechters.



Meine Empfehlung!

Unterscheiden Sie individuelle Ziele von Team- und Unternehmenszielen

Prämien für die individuell erreichten Ziele müssen Sie trotz Elternzeit in voller Höhe auszahlen. Prämien für Team- und Unternehmensziele dürfen Sie zeitanteilig kürzen.

7 Fälle: Hier bekommt Ihr Mitarbeiter Prämien ohne Arbeit

Normalerweise gilt im Arbeitsverhältnis der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn. In den folgenden Fällen kann Ihr Mitarbeiter aber auch ohne Arbeit Geld verlangen. Ausfallzeiten rechtfertigen dann insbesondere keine Kürzung von Zielerreichungsprämien.

1. Es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach §§ 2, 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), d. h. an gesetzlichen Feiertagen und für bis zu sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit.
2. Ihre Mitarbeiterin unterliegt einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot (§ 18 Mutterschutzgesetz (MuSchG)).
3. Der Mitarbeiter befindet sich in einem genehmigten Urlaub (§ 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)).
4. Ihr Mitarbeiter ist unverschuldet aus persönlichen Gründen für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeit gehindert, z. B. wegen der Geburt seines Kindes oder des Todes eines nahen Angehörigen (§ 616 BGB).
5. Sie als Arbeitgeber nehmen die ordnungsgemäß angebotene Arbeitsleistung des Mitarbeiters nicht an (Annahmeverzug).
6. Sie haben eine Zahlung unabhängig von der Arbeitsleistung ausdrücklich zugesagt (z. B. volle Prämie trotz Elternzeit).
7. Die Zahlung ist nicht nur Vergütung für geleistete Arbeit, sondern z. B. auch eine Belohnung für Betriebstreue.

„Atmende“ Gehälter durch Zielerreichungsprämien sind eine Illusion

Viele Unternehmen entkoppeln deshalb ihre Ziele vom Prämiensystem. Wie sie dabei vorgehen, erfahren Sie hier: [tipp. personalwissen.de/pnl26273](https://www.personalwissen.de/pnl26273).



Zeugnis nach Entwurf des Mitarbeiters: Sie dürfen Unwahrheiten korrigieren

Der Vergleich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses sieht häufig vor, dass Sie dem Mitarbeiter ein wohlwollendes Zeugnis nach dessen Entwurf ausstellen und von diesem Entwurf nur aus wichtigem Grund abweichen dürfen. Aber was ist ein wichtiger Grund? Darum geht es im Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 7.5.2026 (8 AZR 25/25).



Der Fall: Streit um die Kompetenzen

Eine Klinik hatte sich per Vergleich verpflichtet, ihrem ausscheidenden kaufmännischen Geschäftsführer ein wohlwollendes Arbeitszeugnis mit guter Beurteilung auszustellen. Der Mitarbeiter sollte hierzu einen Entwurf verfassen, von dem die Klinik nur aus wichtigem Grund abweichen durfte. Der Mitarbeiter reichte einen Entwurf ein, nannte darin aber Aufgaben und Kompetenzen, die er nach Auffassung der Klinik nicht hatte. Die Klinik stellte dem Mitarbeiter deshalb ein Zeugnis mit entsprechend geänderter Tätigkeitsbeschreibung aus. Der Mitarbeiter akzeptierte dieses jedoch nicht. Er leitete vielmehr ein Zwangsvollstreckungsverfahren ein und beantragte die Festsetzung eines Zwangsgeldes gegen den Arbeitgeber, wenn dieser sich weiter weigert, ein Zeugnis mit der ursprünglichen Tätigkeitsbeschreibung auszustellen.



Das Urteil: Kompetenzen müssen erst geklärt werden

Grundsätzlich kann ein Zwangsgeld verhängt werden, wenn Sie sich nach einem Vergleich wie im Urteilsfall weigern, ein Zeugnis nach dem Entwurf des Mitarbeiters auszustellen. Das gilt aber nur, wenn der Entwurf dem Grundsatz der Zeugniswahrheit und -klarheit entspricht. Eine unwahre Tätigkeitsbeschreibung ist ein wichtiger Grund, vom Zeugnisentwurf des Mitarbeiters abzuweichen. Welche Aufgaben der Mitarbeiter tatsächlich hatte, muss daher nun in einem separaten Verfahren geklärt werden.



Meine Empfehlung!

Akzeptieren Sie keine objektiv geschönte Tätigkeitsbeschreibung. Eine subjektiv in Ihren Augen zu gute Beurteilung ist dagegen kein Grund, vom Zeugnisentwurf des Mitarbeiters abzuweichen.

Sie haben sich vor Gericht auf eine Befristung geeinigt: Damit sind Sie nicht immer auf der sicheren Seite

Ein späteres Beschäftigungsende per Befristung: Das ist im Rahmen von Kündigungsschutz- oder Entfristungsklagen eine recht häufige Alternative zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. Die betroffenen Arbeitgeber fühlen sich dabei in der Regel sicher. Denn eine Befristung, die auf einem gerichtlichen Vergleich beruht, gilt als sachlich gerechtfertigt und wirksam (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Allerdings ist nicht jede Einigung im Rahmen eines Rechtsstreits ein gerichtlicher Vergleich. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 4.3.2026 (7 AZR 297/24) zeigt, wo die Hürden liegen.



Der Fall: Eine verlängerte Befristung

Der Arbeitsvertrag eines bei einem Kernkraftwerk beschäftigten Facharbeiters war vom 16.9.2018 bis 15.9.2022 befristet. Nachdem der Mitarbeiter auf Unwirksamkeit der Befristung geklagt hatte, wurde in einem Güutetermin vor Gericht über einen Vergleich verhandelt – jedoch ohne Erfolg. Anschließend verhandelten die Parteien schriftlich weiter und einigten sich darauf, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung mit Ablauf des 30.6.2023 endet und der Mitarbeiter bis dahin von der Arbeit freigestellt wird.

Der Arbeitgeber informierte das Arbeitsgericht über die Einigung und bat es, den Vergleich entsprechend § 278 Abs. 6

Zivilprozessordnung (ZPO) festzustellen. Dem folgte das Gericht im Oktober 2022, nachdem auch der Mitarbeiter zugestimmt hatte. Zu diesem Zeitpunkt befand sich das Kraftwerk bereits im Rückbau.

Trotzdem klagte der Mitarbeiter im Juni 2023 auf Unwirksamkeit auch dieser Befristung. Der vom Arbeitsgericht festgestellte Vergleich sei kein sachlich rechtfertigender Grund. Außerdem zeige eine inzwischen erfolgte Stellenausschreibung für einen Facharbeiter in dem Kernkraftwerk, dass für seine Tätigkeit ein dauerhafter Beschäftigungsbedarf bestehe. Der Arbeitgeber sah das anders. Außerdem sei die Befristung durch einen vorübergehenden Bedarf gerechtfertigt.

§ Das Urteil: Das Gericht hätte „verantwortlich mitwirken“ müssen, ...

Die Klage des Mitarbeiters hatte Erfolg. Denn ein gerichtlicher Vergleich im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG liegt nur vor, wenn das Gericht hieran verantwortlich mitgewirkt und somit gewährleistet hat, dass der Mitarbeiter nicht grundlos den Verlust seines Arbeitsplatzes hinnimmt. Diese verantwortliche Mitwirkung ist etwa gegeben, wenn der Vergleich auf Vorschlag des Gerichts zustande kommt. Einen auf einvernehmlichem Vorschlag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossenen Vergleich hingegen prüft das Gericht vor der Feststellung lediglich auf Strafbarkeit, Nichtigkeit oder Sittenwidrigkeit. Ein solcher Vergleich genügt daher nicht als Sachgrund für die Befristung.

... die Befristung war auch nicht durch vorübergehenden Bedarf gerechtfertigt ...

Denn der Arbeitgeber hatte den Mitarbeiter bei Abschluss des Vergleichs für die gesamte Befristungsdauer von der Arbeit freigestellt. Damit erfolgte die Befristung offensichtlich nicht, um einen vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung des Mitarbeiters abzudecken. Dass die ursprüngliche Befristung womöglich durch einen vorübergehenden Bedarf infolge des geplanten Rückbaus des Kernkraftwerks gerechtfertigt war, spielt dabei keine Rolle.

... und die Klage war nicht rechtsmissbräuchlich

Der Arbeitgeber durfte nicht allein deshalb auf die Wirksamkeit der Befristung vertrauen, weil der Mitarbeiter dieser im Rahmen

des Vergleichs zugestimmt hatte. Der Mitarbeiter hatte auch nicht missbräuchlich gehandelt, indem er zunächst den Ablauf der Befristung fast vollständig abgewartet, während der Freistellung Gehalt ohne Arbeit kassiert und dann gegen die Befristung geklagt hatte. Denn es gab keine Anhaltspunkte dafür, dass der Mitarbeiter bereits bei Abschluss des Vergleichs geplant hatte, die Befristung nach Erhalt der Gehaltszahlungen anzugreifen. Aufgrund der Stellenausschreibung bezweifelte er vielmehr den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs.

Im Ergebnis war die Befristung unwirksam und der Mitarbeiter bekommt sein Gehalt über den 30.6.2023 hinaus.

Diese 3 Varianten des gerichtlichen Vergleichs akzeptiert das BAG als Sachgrund für die Befristung

1. Sie schließen den Vergleich vor Gericht in Anwesenheit beider Parteien.
2. Der Vergleich beruht im schriftlichen Verfahren auf einem Vorschlag des Gerichts.
3. Sie bzw. Ihr Mitarbeiter schlagen dem Gericht einen vorab ausgehandelten Vergleich schriftlich vor und bitten das Gericht, sich diesen zu eigen zu machen und beiden Parteien erneut zu unterbreiten.

Ihr Mitarbeiter hat jedoch gute Aussichten, die Befristung anzuzweifeln, wenn diese

- auf einem außergerichtlichen Vergleich beruht oder
- auf einem Vergleich, den das Gericht auf einvernehmlichen Vorschlag der Parteien lediglich festgestellt hat.

Sie brauchen einen Sachgrund für eine Befristung: 7 Gründe kommen neben dem gerichtlichen Vergleich in Betracht

1. Vorübergehender Mehrbedarf, z. B. wegen Saisonarbeiten oder außergewöhnlicher Projekte: Schon bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags muss absehbar sein, dass Ihr Zusatzbedarf mit Ende der Befristung entfallen wird. Eine unsichere Auftragslage hingegen reicht nicht als Befristungsgrund.

2. Vertretung, z. B. weil ein fest angestellter Mitarbeiter längere Zeit krank oder in Elternzeit ist.

3. Erstanstellung nach Ausbildungs- oder Studienende: Diese Variante ist insbesondere dann interessant, wenn eine sachgrundlose Befristung nicht in Betracht kommt, weil Sie den Mitarbeiter früher schon beschäftigt haben, z. B. als Werkstudent.

4. Eigenart der Arbeitsleistung: Dieser Befristungsgrund betrifft etwa Künstler (z. B. Schauspieler, Musiker), Sportler und Trainer sowie Programm gestaltende Mitarbeiter von Rundfunkanstalten (z. B. Moderatoren und Regisseure).

5. Erprobung für maximal sechs Monate

6. In der Person des Mitarbeiters liegende Gründe, z. B. bis zum Erreichen des Regelrentenalters, bis zum Ende einer Aufenthaltserlaubnis oder weil der Mitarbeiter selbst die Befristung wünscht und einen unbefristeten Vertrag nachweisbar ablehnt.

7. Zweckbindung von Haushaltsmitteln im öffentlichen Dienst.

Vorsicht bei der Befristung zur Vertretung

Auch dieser häufige Befristungsgrund hat seine Tücken – z. B. wenn der ausgefallene Mitarbeiter nicht zurückkehrt. Wie Sie die drei großen Fallen der Vertretungsbefristung umgehen, erfahren Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26275.



Ist die Negativbewertung auf Kununu & Co. echt? Verlangen Sie Aufklärung oder Löschung

Anonyme Kritik auf Arbeitgeberbewertungsportalen wie Kununu, Glassdoor oder meinChef kann Ihrem Unternehmen massiv schaden – und es ist schwer, dagegen vorzugehen. Denn die Portale geben in der Regel keine Auskunft über die Identität der Bewertenden. Sie begründen dies mit dem Datenschutz. Tatsächlich würde eine Auskunft ihr auf Anonymität beruhendes Geschäftsmodell gefährden. Trotzdem brauchen Sie haltlose Kritik nicht einfach hinzunehmen, wie der folgende Fall zeigt.



Der Fall: Sind Mitarbeiter oder Konkurrenten die Verfasser?

Ein Hamburger Arbeitgeber mit gut 20 Mitarbeitern hatte im Oktober und November 2023 zwei sehr negative Bewertungen auf Kununu erhalten. Weil er nicht zuordnen konnte, ob diese wie dort angegeben bzw. suggeriert von ehemaligen Mitarbeitern stammten, forderte er Kununu auf, die Einträge zu löschen. Kununu erkundigte sich daraufhin bei dem Arbeitgeber, inwiefern die Bewertungen unwahre Tatsachenbehauptungen oder sonstige Rechtsverstöße enthielten. Da eine Antwort ausblieb, nahm Kununu keine Löschung vor.

Der Arbeitgeber versuchte nun, die Löschung der Bewertungen vor Gericht zu erwirken. Kununu reagierte wie in solchen Fällen bisher üblich: Es bat die Bewertenden um Nachweise über deren Beziehung zum bewerteten Arbeitgeber, z. B. eine Gehaltsabrechnung oder ein Zeugnis, und legte diese dem Gericht in anonymisierter Form vor.



Das Urteil: Das Eilverfahren gab Hoffnung, ...

Das Verfahren zog sich über fast drei Jahre. Das Landgericht (LG) Hamburg als erste Instanz entschied noch gegen den Arbeitgeber: Die vorgelegten Nachweise genügten als Beleg für die Echtheit der Bewertungen. Doch das Oberlandesgericht (OLG) Hamburg kassierte diese Entscheidung im Eilverfahren am 8.2.2024 (7 W 11/24). Es erließ eine einstweilige Verfügung, die es Kununu unter Androhung von 250.000 € Ordnungsgeld bzw. sechs Monaten Ordnungshaft untersagte, die fraglichen Bewertungen weiter zu veröffentlichen.

... die nun im Hauptsacheverfahren bestätigt wurde

Im parallel betriebenen Hauptsacheverfahren stellte sich das LG Hamburg ebenfalls auf die Seite des Arbeitgebers (Urteil vom 7.2.2025, 324 O 315/24). Kununu legte hiergegen zunächst Berufung beim OLG ein – und zog diese wieder zurück, nachdem das Gericht signalisiert hatte, dass die Berufung aus-

sichtslos sei. Durch Beschluss des OLG Hamburg vom 13.7.2026 (7 U 8/25) ist das Urteil der Vorinstanz nun rechtskräftig.

Das bedeutet für Sie: In vergleichbaren Fällen können Sie sich nun auf ein endgültiges Urteil beziehen und nicht nur auf ein vorläufiges.

Schlechte Bewertungen brauchen Sie nicht einfach hinzunehmen

Als Arbeitgeber müssen Sie nachvollziehen können, ob eine potenziell geschäftsschädigende Negativbewertung von jemandem stammt, der als Bewerber oder Mitarbeiter in einem geschäftlichen Kontakt zu Ihnen stand, oder ob es sich hier um eine Fakebewertung handelt. Der Datenschutz der Bewertenden steht dem nicht entgegen. Mit dieser Einschätzung stützt sich das OLG Hamburg auf das Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 15.2.2022 (VI ZR 692/20). Dort ging es um die Frage, ob Negativbewertungen auf einem Hotelbewertungsportal erfunden oder von echten Gästen waren.

Wenn Sie als Arbeitgeber also bezweifeln, dass eine Negativbewertung von einem aktuellen oder ehemaligen Mitarbeiter oder Bewerber stammt, können Sie von dem Portal verlangen, dass es

- den Bewerter Ihnen gegenüber so weit individualisiert, dass Sie prüfen können, ob und in welcher Geschäftsbeziehung dieser zu Ihnen stand oder steht oder
- die Bewertung löscht und bis zu einer entsprechenden Individualisierung nicht mehr veröffentlicht.

Anonymisierte Nachweise, z. B. Zeugnisse, mit Briefkopf des Arbeitgebers reichen nicht als Nachweis der Geschäftsbeziehung, weil diese leicht nachzumachen oder weiterzugeben sind.

ACHTUNG



Das OLG weist ausdrücklich darauf hin, dass Bewertungsportale für die Individualisierung nicht zwingend die Namen der Bewertenden nennen müssen. Wie eine überprüfbare Individualisierung ohne Namensnennung erfolgen kann, ist allerdings offen und muss durch die künftige Rechtsprechung geklärt werden.

So reagiert Kununu auf das Verfahren

Ein Sprecher von Kununu hat bereits erklärt, dass das Portal bei seiner bisherigen Linie bleiben werde, solange keine höchst-richterliche Entscheidung vorliege. Demnach wird es die Namen der Verfasser von Bewertungen allenfalls dann preisgeben, wenn eine Bewertung einen Rechtsverstoß enthält und nicht wegen Zweifeln, dass der Verfasser jemals als Bewerber oder Mitarbeiter mit Ihnen in Kontakt gestanden hat.

Das sind Ihre Möglichkeiten als Arbeitgeber

Bei Zweifeln am Verfasser der Bewertung: Sie können die Echtheit sämtlicher Bewertungen, die überzogene und geschäftsschädigende Kritik enthalten, gegenüber Kununu oder anderen Bewertungsportalen anzweifeln. Sie handeln damit auch nach Auffassung des OLG Hamburg nicht rechtsmiss-

bräuchlich. Verlangen Sie dabei unter Hinweis auf das aktuelle Urteil, die Bewertung zu löschen oder den Bewerber so weit zu individualisieren, dass Sie feststellen können, ob er jemals bei Ihnen gearbeitet oder sich beworben hat. Zumindest wenn Sie den Rechtsweg beschreiten, haben Sie gute Chancen, dass die Bewertung gelöscht wird.

Bei rechtswidrigen Bewertungen: Offenbart eine Bewertung Geschäftsgeheimnisse oder enthält sie unwahre Tatsachenbehauptungen mit kreditgefährdendem oder herabwürdigendem Inhalt, können Sie ebenfalls deren Löschung verlangen. Außerdem können Sie gegen den Verfasser vorgehen, indem Sie etwa Schadensersatz von ihm verlangen und dass er vergleichbare Äußerungen künftig unterlässt. Arbeitsrechtlich können Sie gegenüber einem Mitarbeiter zudem mit Abmahnung oder Kündigung reagieren.

Kein Interesse an einem Rechtsstreit? So können Sie Negativbewertungen auch entschärfen

Es ist heute üblich, Social Media als Ventil und Blitzableiter zu nutzen. Solange sich die Kritik auf Arbeitgeberbewertungsplattformen im Rahmen hält, können Sie daher gelassen bleiben. Statt den Rechtsweg zu beschreiten, nutzen Sie dann die folgenden Möglichkeiten, um potenziellen Bewerbern einen guten Eindruck zu vermitteln.

Nutzen Sie die Kommentarfunktion

Lassen Sie sich dabei aber nicht zu spontanen, emotionalen Reaktionen hinreißen. „Wir brauchen keine Faulenzer“ als Antwort auf eine Beurteilung, in der Ihr Unternehmen als „Ausbeuter“ bezeichnet wird, lässt es in einem noch schlechteren Licht erscheinen. Bleiben Sie vielmehr sachlich und möglichst konkret:

- Nehmen Sie berechtigte Kritik mit dem Versprechen an, etwas zu ändern.
- Falsche Darstellungen widerlegen Sie mit fundierten Argumenten.
- Zum Thema „Ausbeuter“ weisen Sie etwa auf Ihre exzellente Bezahlung hin und dass Sie strikt darauf achten, dass die zulässigen Arbeitszeiten eingehalten werden.
- Auf Negativbewertungen mit beispielsweise nur ein oder zwei Sternen ohne weiteren Inhalt können Sie standardmäßig mit einem Gesprächsangebot reagieren.

Bitten Sie Mitarbeiter und Bewerber um Bewertungen

Animieren Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig, Sie als Arbeitgeber zu bewerten. Auch Auszubildende und Bewerber können Sie

zu Bewertungen auffordern. Dabei geht es nicht um eine Jubelkampagne, die ohnehin unglaubwürdig wirkt, sondern einfach darum, dass Sie mehr Bewertungen bekommen, die dann ein realistischeres Bild zeigen und extreme Negativbewertungen relativieren.

Schaffen Sie interne Kanäle für Mitarbeiterkritik

Wenn Ihre Mitarbeiter intern Kritik äußern können und damit ernst genommen werden, brauchen sie nicht außerhalb Dampf abzulassen. Erster Ansprechpartner ist der direkte Vorgesetzte. Darüber hinaus sollten Ihre Mitarbeiter auch neutrale Ansprechpartner haben, z. B. in der Personalabteilung, die nicht nur zuhören, sondern wirklich weiterhelfen können.

Geschäftsschädigendes ist auch auf privaten Kanälen ein No-Go ...

Weisen Sie Ihre Mitarbeiter darauf in einer Social-Media-Richtlinie hin. Eine Musterformulierung finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26277.



Die neue Job-to-Job-Erprobung: Wie wird die Sozialversicherungspflicht geregelt?

Das Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung, das seit Juli 2026 als Regierungsentwurf vorliegt, sieht das neue Modell der „Job-to-Job-Erprobung“ vor. Das bedeutet: Mitarbeiter können bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis gleichzeitig einen Job bei einem anderen Arbeitgeber ausprobieren. Für Sie als Entgeltabrechner stellt sich in solchen Fällen vor allem die Frage nach der Sozialversicherung – im Erst- oder beim Erprobungsjob.

Die Job-to-Job-Erprobung soll es Beschäftigten ermöglichen, bis zu vier (in Ausnahmen sechs) Wochen lang eine neue Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber zu testen. Das soll in völliger Transparenz geschehen: Sowohl der aktuelle Arbeitgeber als auch der Erprobungsarbeitgeber sind mit Boot. Dementsprechend läuft der bisherige Arbeitsvertrag auch während der Tätigkeit im anderen Unternehmen weiter. Die Erprobungsphase ist regulär auf bis zu vier Wochen angelegt. In begründeten Ausnahmefällen sollen bis zu sechs Wochen möglich sein. Als Zielgruppe sind vor allem Beschäftigte in Branchen mit Strukturwandel oder drohendem Arbeitsplatzabbau gedacht. Sie sollen so neue berufliche Perspektiven unbürokratisch ausprobieren können.

ACHTUNG



Die Bundesagentur für Arbeit begleitet den Prozess beratend und unterstützt den direkten Übergang von Beschäftigung zu Beschäftigung.

Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Fest steht bereits jetzt: Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis und die entsprechende Absicherung beim eigentlichen Arbeitgeber laufen auch während der Erprobung weiter. Die konkrete rechtliche Ausgestaltung ist noch Teil des laufenden Gesetzgebungsverfahrens. Dieses soll bis spätestens Ende 2026 abgeschlossen sein. Arbeitgeberverbände betonen, dass die finanzielle Absicherung während dieser Testphase geregelt sein muss. Folgende Fragen müssen noch geklärt werden:

1. Wie wird die Entgeltfortzahlung zwischen abgebendem und aufnehmendem Betrieb im Detail aufgeteilt?
2. Wer trägt die Sozialversicherungsbeiträge?

Die Job-to-Job-Erprobung soll bereits zum 1.1.2027 starten. Schon jetzt können Sie darüber nachdenken, Mitarbeitern eine Erprobung außerhalb zu ermöglichen oder – bei Bedarf an Mitarbeitern – Beschäftigte für eine Erprobung aufzunehmen. – bs

Ab 1.1.2028 können Sie Kurzarbeitergeld voraussichtlich nur noch digital beantragen

Das Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung (s. o.) beschert Ihnen noch weitere Änderungen, die Ihre Kommunikation mit der zuständigen Arbeitsagentur effizienter gestalten sollen. So soll der Antrag auf Kurzarbeitergeld bald nur noch digital möglich sein. Lesen Sie hier, worauf Sie sich einstellen sollten.

Kurzarbeitergeld der Arbeitsagentur kann für Ihr Unternehmen eine nützliche finanzielle Unterstützung sein. Voraussetzungen hierfür sind die richtige Berechnung sowie eine rechtzeitige und korrekte Antragsstellung von Ihrer Seite.

Erst die Anzeige, dann der Antrag

Wenn in Ihrem Unternehmen Kurzarbeit angeordnet wird, zeigen Sie das der Arbeitsagentur an. Diese entscheidet daraufhin, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Ist das der Fall, zahlen Sie das Kurzarbeitergeld in der ermittelten Höhe zunächst an Ihre Mitarbeiter aus. Anschließend stellen Sie den Antrag auf die Leistung bei der Arbeitsagentur. Folgende Möglichkeiten haben Sie momentan für die Anzeige und den Antrag auf Erstattung:

1. eService: Wenn Sie bereits ein Nutzerkonto für die digitalen Services der BA haben, können Sie Ihre Anzeige und Ihren Antrag direkt online übermitteln. Die digitalen Services rund um das Kurzarbeitergeld können Sie auch mit Ihren JOB-BÖRSE-Zugangsdaten nutzen.
2. Alternativ können Sie den Upload-Service der BA nutzen.
3. KEA (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen): Mit KEA können Sie Ihren Antrag auf Kurzarbeitergeld und die dazugehörige Abrechnungsliste ohne Medienbrüche aus Ihrer Entgeltabrechnungssoftware übermitteln. Die für KEA erforderlichen Austauschdateien mit allen notwendigen Daten erstellen Sie mit Ihrem Abrechnungsprogramm.

Ab 1.1.2028 können Sie Anzeige und Antrag nur noch per KEA oder eService übermitteln. – bs

„Steht unseren Werkstudenten Entgeltfortzahlung zu und wie viel?“

FRAGE



Wir beschäftigen einige Werkstudenten mit einer vereinbarten Arbeitszeit von zehn Stunden pro Woche. Sie können sich ihre Arbeitszeit sehr flexibel selbst einteilen, z. B. in einer Woche überhaupt nicht zur Arbeit erscheinen und dafür in anderen Wochen mehr arbeiten. Vor diesem Hintergrund erfahren wir in der Regel nicht, wenn ein Student krank ist und leisten auch keine Entgeltfortzahlung. Ist das so rechtens? Oder müssen wir doch Entgeltfortzahlung leisten? Wenn ja, in welcher Höhe?

monatlich die geleisteten Arbeitsstunden, gilt: Entgeltfortzahlung = Stundenlohn × ausgefallene Arbeitsstunden.

Bei stark schwankenden Arbeitszeiten ist eine Rückwärtsbetrachtung erforderlich

Können Sie den Umfang der ausgefallenen Arbeitszeit wegen stark schwankender Arbeitszeiten nicht exakt bestimmen, gehen Sie nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) so vor: Berechnen Sie den durchschnittlichen Lohn pro Tag während der letzten zwölf Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit und zahlen Sie diesen Betrag für jeden Krankheitstag. Dauert das Arbeitsverhältnis eines Werkstudenten noch nicht so lange, berechnen Sie den durchschnittlichen Lohn pro Tag seit Beschäftigungsbeginn. Schwanken die Arbeitszeiten saisonal, nutzen Sie den Vergleichszeitraum des Vorjahres als Referenzzeitraum.

Sie brauchen keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu verlangen

Wenn ein Werkstudent Ihnen beispielsweise nachträglich sagt, dass er zwei Tage krank war und seine zehn Wochenstunden an anderen Tagen füllt, können Sie nicht wissen, ob er an den Krankheitstagen überhaupt hätte arbeiten wollen, sodass Entgeltfortzahlung in Betracht gekommen wäre. Es ist dann rechtlich unbedenklich, dass der Student seine Sollarbeitszeit an anderen Tagen erreicht und Sie keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von ihm verlangen.

ANTWORT



Sie dürfen Werkstudenten nicht per se von der Entgeltfortzahlung ausschließen

Werkstudenten haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wie jeder andere Arbeitnehmer. Sie können also von einem Werkstudenten nicht verlangen, dass er die wegen Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Arbeitszeit nacharbeitet. Die Höhe der Entgeltfortzahlung hängt dabei vom Vergütungsmodell ab: Wenn Sie basierend auf den zehn Arbeitsstunden pro Woche einen festen Monatslohn vereinbart haben, zahlen Sie in Monaten mit Arbeitsunfähigkeit einfach den üblichen Betrag. Haben Sie hingegen einen Stundenlohn vereinbart und bezahlen

„Können wir Auskunft über Nebentätigkeiten verlangen?“

FRAGE



Bei einigen Mitarbeitern haben wir den Eindruck, dass sie durch Nebentätigkeiten mehr arbeiten, als gesetzlich zulässig ist. Aber wie gewinnen wir hier Klarheit und was können wir dagegen tun?

Muster Nebenbeschäftigungsklausel

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Mitarbeiter jede Nebenbeschäftigung unverzüglich mit Art und Umfang anzuzeigen. Eine Nebenbeschäftigung, die den Interessen des Arbeitgebers zuwiderläuft (z. B. Konkurrenztaetigkeit), die Arbeitsleistung des Mitarbeiters beeinträchtigt oder zu einer Überschreitung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit führt, ist nicht gestattet.

ANTWORT



Weisen Sie Ihre Mitarbeiter darauf hin, dass sie insgesamt einschließlich Nebenbeschäftigungen höchstens zehn Stunden pro Tag und im Durchschnitt über sechs Monate höchstens 48 Stunden pro Woche arbeiten dürfen (§ 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)). Sie können auch Auskunft über die Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgebern verlangen und bei Verletzung des Arbeitszeitgesetzes abmahnen bzw. im Wiederholungsfall kündigen. Am besten sichern Sie sich bereits im Arbeitsvertrag mit der folgenden Klausel ab.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Jung führt Alt: So gelingt die Zusammenarbeit auch bei großem Altersunterschied

Rund 14 % der Rentner im Alter von 65 bis 74 Jahren waren im Jahr 2025 erwerbstätig – so die jüngsten Zahlen des Statistischen Bundesamts. Vor allem für jüngere Führungskräfte ist damit eine besondere Herausforderung verbunden, die auf beiden Seiten sehr frustrierend werden kann. Doch das muss nicht so sein, wenn Sie die folgenden sieben Tipps beherzigen.

1. Sprechen Sie die Situation konstruktiv an

Sagen Sie beim Kennenlernen etwa: „Ich freue mich, Sie als sehr erfahrenen Mitarbeiter im Team zu haben? Ich hoffe, dass wir beide voneinander profitieren können.“

2. Nehmen Sie Lebenserfahrung ernst

Hören Sie die Meinung älterer Mitarbeiter an, statt diese nur von Ihrer Meinung überzeugen zu wollen. Totschlagargumenten wie „Das haben wir immer so gemacht“ treten Sie aber entgegen.

3. Verabschieden Sie sich von Vorurteilen

Nicht jeder ältere Mitarbeiter wartet nur auf die Rente, ist unflexibel oder trauert alten Zeiten hinterher.

4. Nutzen Sie die Erfahrungen Älterer aktiv

Fragen Sie also gezielt danach und zeigen Sie somit Wertschätzung. Dabei müssen Sie sich selbst nicht kleinmachen.

5. Geben Sie keine ungefragten Ratschläge

Vor allem im persönlichen Bereich sind sie unangemessen. Auf fachlicher Ebene leiten Sie Empfehlungen möglichst respektvoll ein, z. B.: „In diesem Thema kenne ich mich gut aus. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass ...“

6. Formulieren Sie Lob konkret

Denn ein allgemeines „Das haben Sie gut gemacht“ wirkt gerade von einem sehr viel jüngeren Vorgesetzten oder Kollegen leicht überheblich. „Das hat uns vorangebracht, weil ...“ zeigt dagegen echte Anerkennung.

7. Bleiben Sie respektvoll trotz altersbedingter Einschränkungen

Diese hängen vielleicht mit den Leistungen vieler Jahrzehnte zusammen. Und: Sie wissen nicht, in welcher gesundheitlichen Verfassung Sie selbst mit 50, 60 oder 70 Jahren sein werden.

Checkliste: Ist Ihr Betrieb fit für den demografischen Wandel?

Personalstruktur	Ja	Nein
Ist die Altersstruktur Ihrer Mitarbeiter ausgewogen?	☐	☐
Berücksichtigen Sie die Altersstruktur in Ihren personalpolitischen Entscheidungen?	☐	☐
Personalführung		
Schulen Sie Ihre Führungskräfte regelmäßig im Umgang mit älteren Mitarbeitern?	☐	☐
Fördern Sie den Austausch zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern?	☐	☐
Können Ihre Mitarbeiter altersbedingte Einschränkungen offen ansprechen?	☐	☐
Personalorganisation		
Versuchen Sie, die Arbeitszeit Ihrer Mitarbeiter an deren persönliche Lebenssituation anzupassen?	☐	☐

Sind die Arbeiten so organisiert, dass auch ältere Mitarbeiter bis zur Rente arbeiten können?	☐	☐
Setzen Sie die Mitarbeiter ihren Fähigkeiten und ihrem Alter entsprechend ein?	☐	☐
Personalentwicklung		
Beziehen Sie alle Mitarbeiter altersspezifisch in Personalentwicklungsmaßnahmen mit ein?	☐	☐
Bieten Sie allen Altersgruppen eine Perspektive?	☐	☐
Arbeitssicherheit und Gesundheit		
Gestalten Sie Arbeitsplätze und Tätigkeiten gesundheitsgerecht?	☐	☐
Schulen Sie Ihre Mitarbeiter im gesundheitsgerechten Arbeiten?	☐	☐
Auswertung: Jedes „Ja“ ist ein Pluspunkt. An jedem „Nein“ sollten Sie noch arbeiten.		

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:

Kurzfristiger Urlaubsantrag abgelehnt

Ihr Mitarbeiter braucht gute Gründe, um seinen
Wunschtermin durchzusetzen

Versetzung an weit entfernten Ort

Wenn viele Mitarbeiter betroffen sind, kann es sich
um eine Massenentlassung handeln



IHR FEEDBACK FÜR UNS

SIE HABEN EINE FRAGE, FEEDBACK ZUM LAYOUT ODER EINEN THEMENWUNSCH?

Liebe Leserin, lieber Leser,

um noch besser zu werden und Sie noch wirksamer in Ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen,
ist Ihr Feedback enorm wichtig für uns.

Daher interessiert uns Ihre Meinung zu dieser Ausgabe.

Schreiben Sie uns hierzu gern eine E-Mail an:

redaktion@personal-aktuell.de

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Ihr Team Personalwissen

