



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

*Ferienjobber
gesucht!*

TOP-THEMA SCHÜLERAUSSCHÜLFEN

Die Oster-, Pfingst- und Sommerferien stehen bevor. In dieser Zeit sind Schüler in vielen Unternehmen gern gesehene Mitarbeiter. Im Hinblick auf ihre Sozialversicherungspflicht benötigen diese Beschäftigten aber besondere Aufmerksamkeit vom Abrechner. Seite 6 und 7

KRANKENGELD

Wann beginnt aus Sicht der Sozialversicherungsträger ein Beschäftigungsverhältnis? Die Antwort auf diese Frage ist für Ihre Arbeit wichtig. Ein aktuelles Urteil kann als Orientierungshilfe dienen. Seite 3

GESCHÄFTSFÜHRER

Bei der Beurteilung, ob ein Geschäftsführer als Arbeitnehmer versicherungspflichtig ist, unterstützt Sie in vielen Fällen das Statusfeststellungsverfahren. Oft müssen Sie aber auch selbst entscheiden. Seite 4 und 5

MUTTERSCHUTZ

Bei einer Fehlgeburt greift der Mutterschutz bisher nur, wenn sie ab der 24. Schwangerschaftswoche, also relativ spät, erfolgt. Das ändert sich ab Juni 2025. Wie Sie diese wichtige Frist ermitteln, lesen Sie auf Seite 8



„Eine der wichtigsten Fragen bei der Abrechnung“

Liebe Leserin, lieber Leser,

ab wann besteht für einen neuen Mitarbeiter oder für einen Mitarbeiter, bei dem sich die Arbeitsbedingungen geändert haben, ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis? Das ist eine der zentralen Fragen Ihrer Arbeit.

Häufig sind Ihr weiteres Vorgehen und Ihre Aufgaben abhängig von der richtigen Antwort – angefangen bei den richtigen und rechtzeitigen Meldungen, über die Versicherungspflicht bis hin zu verschiedenen Ansprüchen wie der Entgeltfortzahlung. Oft können Sie die Klärung der Versicherungspflicht in kniffligen Fällen „outsourcen“, beispielsweise, indem Sie eine Statusanfrage bei der Deutschen Rentenversicherung Bund in Gang setzen.

Dass diese Mitwirkung von außen aber nicht immer ausreicht, zeigen die Urteile, die ich Ihnen auf den folgenden Seiten vorstelle. Sie sollten also möglichst selbst Bescheid wissen und auf dem aktuellen Stand der Rechtsprechung sein. Ihre neue Ausgabe von Lohn & Gehalt aktuell unterstützt Sie dabei.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihre

Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

INHALT

AKTUELLE URTEILE

3 Dauerhafte Teilzeit nach Brückenteilzeit? Sagen Sie „Nein“!

Vorsicht: Gehen Sie von einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis erst ab Entgeltzahlung aus

VERSICHERUNGSPFLICHT

4–5 Gesellschafter-Geschäftsführer: So treffen Sie selbst eine rechtssichere Status-Entscheidung

5 Girls‘ und Boys‘ Day: Darauf sollten Sie in puncto Versicherung achten

TOP-THEMA

6–7 Ferienzeit: Das ist für Sie als Entgeltabrechner wichtig, wenn demnächst Schüler in Ihrem Unternehmen arbeiten

NEUREGELUNGEN

8 Mitarbeiterin erleidet Fehlgeburt: Beachten Sie diese neuen Schutzfristen

LESERFRAGEN

9 Können wir aus einem Midi- rückwirkend einen Minijobber machen?

Abschluss: Wie lange können wir vom Werkstudentenprivileg profitieren?

AKTUELLES

10 Kurzarbeitergeld & Nebenjob: Das sind die aktuellen Regeln

Wie Sie Erholungsbeihilfen an Mitarbeiter 2025 auszahlen – und zwar ohne Nebenkosten

IMPRESSUM Lohn & Gehalt aktuell: ISSN: 1436–395X, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn | Telefon: 02 28/9 55 01 60, Fax: 02 28/3 69 64 80 | E-Mail: kundendienst@vnr.de | **Internet:** www.vnr.de | Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortliche Chefredakteurin:** Britta Schwalm, Schwabstedt, **Produktmanagement:** Vanessa Gronau, Bonn, **Gutachter:** Gerald Eilts, Berumbur; Rainer Fuchs, Achern; Simone Clement, Stuttgart, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 34 Ausgaben pro Jahr.

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

Bildernachweis: Titelseite © bluedesign – stock.adobe.com

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dauerhafte Teilzeit nach Brückenteilzeit? Sagen Sie „Nein“!

Seit 2019 haben Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit, die sogenannte Brückenteilzeit. Nach einem gerade veröffentlichten Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen darf ein Mitarbeiter aber nicht aus der Brückenteilzeit heraus die dauerhafte Teilzeit direkt im Anschluss verlangen (Urteil vom 2.12.2024, Az. 16 GLa 821/24).

Wenn Mitarbeiter die Arbeitszeit ändern, bedeutet das für Sie: Neuberechnung des Entgelts, Anpassung der Abgaben, Neuermittlung des Urlaubsanspruchs etc. Die Einführung der Brückenteilzeit nach § 9 a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) im Jahr 2019 hat dazu geführt, dass Mitarbeiter verstärkt Teilzeit beantragen. Nach einer gewissen Zeit können sie unkompliziert zu ihrem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen zurückkehren. Das LAG Hessen urteilte jetzt: Befindet sich ein Arbeitnehmer in einer zeitlich befristeten Teilzeit nach § 9 a TzBfG, ist ein Antrag auf eine unbefristete Teilzeit gemäß § 8 Abs.1 TzBfG für die Zeit direkt nach der Brückenteilzeit ausgeschlossen. Kommen Mitarbeiter also mit einem entsprechenden Antrag auf Sie zu, dürfen Sie sie wieder

wegschicken. Verweisen Sie gegebenenfalls auf die genannte Entscheidung.

TIPP



Achten Sie darauf, dass Sie – auch bei fehlenden schriftlichen Aufzeichnungen – weiterhin umgehend von sämtlichen Arbeitszeitänderungen erfahren. Teilt man Ihnen eine Reduzierung der Arbeitszeit nicht mit, kommt es zu unberechtigten Gehalts- und damit Lohnsteuer- und Beitragsüberzahlungen, die mühsam rückabgewickelt werden müssen.

Vorsicht: Gehen Sie von einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis erst ab Entgeltzahlung aus

Für Sie als Entgeltabrechner ist es enorm wichtig, den exakten Beginn einer Beschäftigung zu kennen – beispielsweise, damit Sie die Anmeldung korrekt erstatten können und wissen, ab wann der Anspruch auf Entgeltzahlung besteht. Ein aktuelles Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Niedersachsen-Bremen trifft hierzu eine wichtige Feststellung (Urteil vom 21.1.2025, Az. L 16 KR 61/24).

Ein Reinigungsunternehmen stellte einen Lageristen ein. Der Arbeitsvertrag wurde von beiden Seiten Anfang Oktober 2023 unterschrieben. Der neue Mitarbeiter war zuvor arbeitslos gewesen und sein Anspruch auf Arbeitslosengeld sollte Ende Oktober 2023 auslaufen. Letztendlich trat er seine neue Stelle aber niemals an, weil er sich noch vor dem ersten Arbeitstag krankmeldete.

Keine Entgeltfortzahlung und kein Krankengeld

Das Unternehmen sprach nach 2 Wochen schließlich eine Probezeitkündigung aus. Die Krankenkasse des Mannes lehnte allerdings die Zahlung von Krankengeld ab. Die Begründung: Es habe kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden, da kein Einkommen erzielt wurde.

Klage gegen den ehemaligen Arbeitgeber

Der Mann verklagte das Reinigungsunternehmen und verlangte die Anmeldung zur Sozialversicherung ab dem Beginn des Arbeitsvertrags. Bereits durch Abschluss des Vertrags, der eine Entgeltzahlung vorsehe, sei ein Beschäftigungsverhältnis zustande gekommen. Dies müsse auch gelten, wenn ihm der Arbeitsantritt krankheitsbedingt nicht möglich gewesen sei. Andernfalls würde er aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit leer ausgehen.

Der Mitarbeiter ging leer aus

Das LSG stellte sich auf die Seite des Unternehmens und bestätigte die Auffassung der Krankenkasse. Ein Beschäftigungsverhältnis beginne erst ab dem Start der Entgeltfortzahlung und nicht schon mit Abschluss des Arbeitsvertrags. Die Krankenkasse des Mannes habe die Zahlung von Krankengeld zu Recht mit der Begründung abgelehnt, es sei kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zustande gekommen. Der Arbeitgeber musste den Mann folglich auch nicht zur Sozialversicherung anmelden.

ACHTUNG



Der Anspruch eines neuen Mitarbeiters auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen den Arbeitgeber entsteht ohnehin erst nach einer vierwöchigen Wartezeit ab Beginn der Beschäftigung. Wird ein neu eingestellter Beschäftigter in diesem Zeitraum krank, springt zunächst die Krankenkasse mit Krankengeld ein. Dafür muss das Arbeitsverhältnis aber zumindest für kurze Zeit entstanden sein. Diese Regelung soll verhindern, dass Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung für Arbeitnehmer tragen müssen, die direkt nach der Einstellung erkranken.

Gesellschafter-Geschäftsführer: So treffen Sie selbst eine rechtssichere Status-Entscheidung

Müssen Sie beurteilen, ob ein GmbH-Geschäftsführer als Arbeitnehmer versicherungspflichtig ist, unterstützt Sie in vielen Fällen das Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung Bund. Dieses wird bei der Anmeldung eines abhängig beschäftigten Geschäftsführers zwangsläufig durchgeführt. Gehen Sie hingegen von vornherein von Selbstständigkeit aus oder wird der Gesellschaftervertrag nachträglich geändert, können Sie von der automatischen Unterstützung nicht profitieren. Ein aktuelles Urteil des Sozialgerichts (SG) Darmstadt zeigt, auf welche Feinheiten Sie achten sollten. Zudem macht es deutlich, dass sich auch die Sozialversicherungsträger bei der schwierigen Frage der Versicherungspflicht von Gesellschafter-Geschäftsführern hin und wieder irren (Urteil vom 20.1.2025, Az. S 13 BA 14/22).

Im Streitfall ging es um eine GmbH, die sich auf nachhaltige Dämmstoffe spezialisiert hat. Nach einer Änderung des Gesellschaftervertrags am 27.1.2020 hielten 2 Gesellschafter-Geschäftsführer jeweils 25 % der Anteile des Unternehmens. Außerdem wurde den beiden im geänderten Gesellschaftsvertrag jeweils eine sogenannte Sperrminorität eingeräumt. Danach kann die Gesellschaft keinen Beschluss fassen, wenn einer der Gesellschafter dagegen stimmt. Dieses Vetorecht wurde allerdings erst am 25.6.2020 ins Handelsregister eingetragen.

Betriebsprüfer: 5 Monate länger

Im Mai 2021 fand eine Betriebsprüfung im Unternehmen statt. Die Deutsche Rentenversicherung Bund kam dabei zu dem Ergebnis, dass die Geschäftsführer-Gesellschafter bis zum 25.6.2020, also bis zur Eintragung des Vetorechts, abhängig beschäftigte und damit sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter gewesen seien. Das Unternehmen war dagegen der Ansicht, dass der Status der Selbstständigkeit bei beiden Geschäftsführern schon seit Januar 2020, also ab vertraglicher Vereinbarung, bestanden habe.

Es kommt auf den Vertragsschluss an

Das Gericht gab dem Unternehmen recht: Gesellschafter-Geschäftsführer sind selbstständig oder abhängig und versicherungspflichtig beschäftigt. Selbstständig sind sie, wenn sie mehr

als 50 % der Anteile am Stammkapital halten. Ein Geschäftsführer, der nicht über diese Kapitalbeteiligung verfügt und damit als Mehrheitsgesellschafter ausscheidet, ist dagegen grundsätzlich abhängig beschäftigt. Ausnahmsweise kann er auch bei geringerer Kapitalbeteiligung Selbstständiger sein. Das gilt dann, wenn ihm nach dem Gesellschaftsvertrag eine umfassende, die gesamte Unternehmenstätigkeit erfassende Sperrminorität eingeräumt ist. Dabei kommt es, so das SG, nicht (erst) auf den Zeitpunkt der Eintragung des Vetorechts in das Handelsregister an. Vielmehr sei der Zeitpunkt der Änderung des Gesellschaftsvertrags entscheidend. Im Streitfall waren die Gesellschafter-Geschäftsführer damit seit dem 27.1.2020 selbstständig.

Versicherungspflicht? So entscheiden Sie richtig

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben für die Entscheidung zwischen Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit von Geschäftsführern detaillierte Kriterien aufgestellt. Sie stellen grundsätzlich klar: Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass eine in einer GmbH beschäftigte Person zugleich Gesellschafter der GmbH ist. Auch Gesellschafter-Geschäftsführer und mitarbeitende Gesellschafter einer GmbH können in einem abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur GmbH stehen.

Konkret gilt Folgendes:

FORM	SO BEURTEILEN SIE DIE VERSICHERUNGSPFLICHT
Gesellschafter-Geschäftsführer Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH sind am Kapital der Gesellschaft beteiligte Personen, die zugleich als Geschäftsführer bestellt sind.	Erfolgen Beschlüsse der Gesellschafter nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (§ 47 Abs. 1 GmbH-Gesetz) und richtet sich das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters nach der Höhe seiner Geschäftsanteile, sind Gesellschafter-Geschäftsführer NICHT versicherungspflichtig, die mindestens über 50 % des Stammkapitals verfügen oder die zwar über weniger als 50 % des Stammkapitals verfügen, aber aufgrund besonderer Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag sämtliche Beschlüsse der anderen Gesellschafter verhindern können (umfassende Sperrminorität). Nach der oben dargestellten Entscheidung gilt das ab dem Zeitpunkt der rechtskräftigen Vereinbarung der Sperrminorität, nicht erst ab Eintragung ins Handelsregister. Achtung: Eine nur eingeschränkte Sperrminorität, die nicht auf alle Angelegenheiten der Gesellschaft Anwendung findet, schließt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein aus. In diesen Fällen müssen Sie also nach weiteren Indizien für oder gegen eine abhängige Beschäftigung suchen (Weisungsbefugnis etc.).

Fremdgeschäftsführer Fremdgeschäftsführer einer GmbH sind Personen, die als Geschäftsführer fungieren, aber nicht gleichzeitig Gesellschafter der GmbH, das heißt nicht an deren Kapital beteiligt sind.	Bei Fremdgeschäftsführern, die nicht am Stammkapital der GmbH beteiligt sind, liegt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts grundsätzlich ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor, weil sie den Weisungen der Gesellschafterversammlung unterliegen.
Mitarbeitende Gesellschafter Mitarbeitende Gesellschafter sind am Kapital der Gesellschaft beteiligte Personen, die in der GmbH mitarbeiten, aber nicht zu Geschäftsführern bestellt sind.	Für einen mitarbeitenden Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich von vornherein ausgeschlossen, wenn er über mehr als 50 % des Stammkapitals verfügt. Zwar ist die Dienstaufsicht und das Weisungsrecht über die Arbeitnehmer der GmbH Sache der laufenden Geschäftsführung und nicht der Gesellschafterversammlung. Ein derartiger Gesellschafter hat aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Position aber auch die Leitungsmacht gegenüber dem Geschäftsführer und unterliegt damit nicht dessen Weisungsrecht.
Angestellte Geschäftsführer einer GmbH der eigenen Familie Hierunter fallen alle Personen, die als Geschäftsführer ohne eigene Kapitalbeteiligung an der GmbH ihrer Familie bestellt sind.	Diese Geschäftsführer unterscheiden sich bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung seit dem neuen Besprechungsergebnis nicht von den „echten“ Fremdgeschäftsführern.

Girls‘ und Boys‘ Day: Darauf sollten Sie in puncto Versicherung achten

Bald – nämlich am 3.4.2025 – findet wieder der Girls‘ und Boys‘ Day statt. Macht auch Ihr Unternehmen mit, um Nachwuchs zu gewinnen? Dann sollten Sie sich mit den rechtlichen Aspekten dieser Schnuppertage vertraut machen.

Typische Berufe für Jungen oder Mädchen? Die gibt es nach wie vor. Ziel des seit mehreren Jahren angebotenen Girls‘ bzw. Boys‘ Day (Zukunftstag) ist jedoch unter anderem, dass junge Mädchen auch typische Jungenberufe ausprobieren können und umgekehrt. Die Teilnahme ist für Unternehmen freiwillig und kann über die Schulen oder online kommuniziert werden.

Es entsteht kein Beschäftigungsverhältnis

Macht auch Ihr Betrieb mit, geht er mit den Teilnehmern kein Arbeitsverhältnis ein. Ihr Unternehmen ist nicht verpflichtet, Entgelt zu zahlen. Deshalb entsteht auch keine Sozialversicherungspflicht. Aus unfallversicherungsrechtlicher Sicht ist der Tag eine Schulveranstaltung. Kommt es zu einem Unfall in Ihrem Unternehmen oder auf dem Weg vom bzw. zum Unternehmen, ist also normalerweise die Unfallversicherung der Schule zuständig.

ACHTUNG



Ganz aus der Pflicht ist Ihr Unternehmen allerdings nicht. Zunächst einmal sind die Teilnehmenden unter 18 Jahre alt,

in vielen Fällen sogar noch deutlich jünger. Deshalb dürfen Sie nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz keine gefährlichen Arbeiten ausführen. Halten Sie außerdem auch die besonderen nach Alter gestaffelten Arbeits- und Pausenzeiten für Kinder und Jugendliche ein. Die expliziten Beschäftigungsverbote für Kinder- und Jugendliche gelten für einen Girls/Boys-Day aber nicht, da die Teilnehmenden während der Veranstaltung ja nicht arbeiten.

Die Fachkräfte von morgen gewinnen

Interessiert sich ein Schüler oder eine Schülerin für Ihr Unternehmen, spricht nichts dagegen, direkt am Girls‘ bzw. Boys‘ Day ein Praktikum oder einen Ferienjob zu vereinbaren.

Möchte Ihr Unternehmen an der Veranstaltung teilnehmen, können Sie direkt Kontakt zu den Schulen aufnehmen und Ihr Angebot außerdem online präsentieren unter www.girls-day.de oder www.boys-day.de. Hier erhalten Sie auch weitere Informationen.

Ferienzeit: Das ist für Sie als Entgeltabrechner wichtig, wenn demnächst Schüler in Ihrem Unternehmen arbeiten

Die Oster-, Pfingst- und Sommerferien stehen bevor. In dieser Zeit sind Schüler in vielen Unternehmen gern gesehene Mitarbeiter: Sie sind flexibel, häufig günstiger als reguläre Aushilfen sowie motiviert – und damit ideale Mitarbeiter, um Personalengpässe beispielsweise in der Urlaubszeit zu überbrücken. Gleichzeitig gelten für diese Beschäftigungsverhältnisse aber zahlreiche Ausnahmen. Sie benötigen deshalb Ihr besonderes Augenmerk.

Beschäftigt Ihr Unternehmen Schüler, handelt es sich dabei in der Regel um Minderjährige, die eine weiterführende Schule besuchen. Die Schülereigenschaft eines neuen Mitarbeiters lassen Sie sich durch die Vorlage einer Schulbesuchsbescheinigung nachweisen. Dieses Dokument nehmen Sie zu den Entgeltunterlagen.

ACHTUNG



Die Schülereigenschaft endet mit dem Bestehen der Abschlussprüfung oder, wenn eine solche nicht vorgesehen ist, mit der tatsächlichen Beendigung des Abschnitts der Ausbildung. Darüber hinaus endet die Schülereigenschaft mit dem Schulabbruch. Wenn Sie feststellen müssen, ob Sie es tatsächlich noch mit einem Schüler zu tun haben, ist das entsprechende Datum wichtig für Sie.

Bei den Stellenausschreibungen für Schüler-Aushilfen muss Ihr Unternehmen eine klare Grenze setzen: keine Mitarbeiter unter 13 Jahre. Der Grund: Schüler, die noch keine 15 Jahre alt sind, gelten als Kinder und Kinderarbeit ist generell verboten. Ausnahmen von der Kinderarbeit gelten für Schüler ab 13 Jahre. Schüler zwischen 15 und 18 Jahre sind Jugendliche.

ACHTUNG



Wenn Ihr Unternehmen eine Stelle mit Text ausschreibt „Schüler-Aushilfe ab 13 Jahre gesucht“ ist das keine Altersdiskriminierung.

Auch die Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren, die noch zur Schule gehen, ist in Deutschland an sich verboten (Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)). Schüler dieser Altersgruppe dürfen jedoch einen zeitlich begrenzten Ferienjob übernehmen. Hierbei sind leichte und geeignete Arbeiten zulässig.

Schüler haben Arbeitnehmerrechte

Schüler als Mitarbeiter haben als Arbeitnehmer die gleichen Rechte wie die übrigen Beschäftigten Ihres Unternehmens. Das bedeutet: Hat Ihr Betrieb mit dem Schüler keinen befristeten Vertrag abgeschlossen, muss er kündigen, um die Be-

schäftigung zu beenden. Schüler, die länger als 6 Monate in Ihrem Unternehmen arbeiten, genießen Kündigungsschutz. Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Mindestlohn von derzeit 12,82 € pro Stunde. Das gilt aber nur, wenn Sie bereits 18 Jahre alt sind. Auch Schüler haben erst ab 18 Jahren Anspruch auf den Mindestlohn.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Werden die Schüler krank, haben sie nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer der Beschäftigung Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Schüler erhalten außerdem Entgeltfortzahlung an Feiertagen, wenn sie ohne Feiertag an dem entsprechenden Tag gearbeitet hätten.

Urlaub und Urlaubsabgeltung auch für Schüler

Arbeitende Schüler haben wie alle anderen Mitarbeiter grundsätzlich Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das gilt aber nur, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens einen Monat dauert. Bei kürzeren Arbeitsverhältnissen entsteht kein Urlaubsanspruch. Die Arbeitszeiten im Kalenderjahr werden dabei nicht zusammengerechnet. Hat der Schüler einen Urlaubsanspruch erworben, weil er länger als einen Monat in Ihrem Unternehmen arbeitet, gilt Folgendes:

1. Seinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt ein Arbeitnehmer erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Hat ein Mitarbeiter diese Wartezeit erfüllt und scheidet er nach dem 30.6. eines Kalenderjahres aus, steht ihm der volle Jahresurlaub zu. Schüler, die in Ihrem Unternehmen nur in den Ferien arbeiten, erfüllen diese Wartezeit nicht.
2. Für diese Mitarbeiter berechnen Sie den Urlaubsanspruch in der Regel nach den Beschäftigungsmonaten: Für jeden vollen Beschäftigungsmonat müssen Sie 1/12 des Jahresurlaubs gewähren (§ 5 BUrlG). Können die Schüler-Aushilfen den Urlaub wegen Ablauf der Befristung nicht nehmen, muss Ihr Unternehmen den Urlaub abgelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Jugendliche Schüler haben Anspruch auf Erholungsurlaub nach den Sonderbestimmungen des JArbSchG:

1. Wenn die Schüler noch keine 16 Jahre alt sind (zu Beginn des Jahres 2025) haben sie bei einer Woche mit 6 Arbeits-

tagen Anspruch auf mindestens 30 Werktage Urlaub pro Kalenderjahr (25 Urlaubstage bei einer Woche mit 5 Arbeitstagen).

2. Wenn die Schüler noch keine 17 Jahre alt sind, haben sie bei einer Woche mit 6 Arbeitstagen Anspruch auf mindestens 27 Werktage Urlaub pro Kalenderjahr.
3. Wenn die Schüler noch keine 18 Jahre alt sind, haben sie bei einer Woche mit 6 Arbeitstagen Anspruch auf mindestens 25 Werktage Urlaub pro Kalenderjahr.

Diese Regeln gelten für die Sozialversicherung

Grundsätzlich gilt für den Schüler die Sozialversicherungspflicht wie für alle anderen Mitarbeiter auch. Das heißt: Sie führen Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ab, die der Schüler und Ihr Unternehmen jeweils zur Hälfte zahlen. Auch den Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung tragen Ihr Unternehmen und der Schüler je zur Hälfte.

TIPP



Ihr Unternehmen kann Schüler als 556-€-Minijobber beschäftigen. In diesem Fall zahlt es für die Minijobber alle Pauschalen wie für andere Mitarbeiter auch. Günstiger ist die Beschäftigung des Schülers als kurzfristige Aushilfe. In diesem Fall ist die Beschäftigung vollständig sozialversicherungsfrei.

Bei Schülern, die eine Dauerbeschäftigung ausüben, mit der sie mehr als 556 €, aber maximal 2.000 € monatlich verdienen, müssen Sie die Regeln des Übergangsbereichs beachten. Diese Schüler sind sogenannte Midijobber.

So gehen Sie bei Versicherungspflicht vor

Besteht Sozialversicherungspflicht, gilt eine Besonderheit: Für Schüler allgemeinbildender Schulen führen Sie keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ab (§ 27 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) III). Zu den allgemeinbildenden Schulen gehören: Hauptschulen, Realschulen, Gesamtschulen, Gymnasien und alle Schulen, die zu einem staatlich anerkannten Schulabschluss führen.

TIPP



Endet der Schulbesuch während einer laufenden Beschäftigung, ist das Datum des Abschlusszeugnisses ein relevanter Zeitpunkt für die Beendigung des Schülerstatus.

Für Schüler erstatten Sie alle Meldungen, die auch für andere Beschäftigte anfallen, gegebenenfalls auch Sofortmeldungen. Arbeitet ein Schüler als kurzfristig beschäftigte Aushilfe, melden Sie ihn wie unbefristet Beschäftigte spätestens 6 Wochen nach Beschäftigungsbeginn bei der Minijobzentrale an.

Diese Schlüssel geben Sie an

ART DER BESCHÄFTIGUNG UND BESONDERHEITEN	PERSONEN GRUPPEN SCHLÜSSEL	BEITRAGS GRUPPEN SCHLÜSSEL
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Der Schüler ist gesetzlich krankenversichert und versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung.	101	1101
556-€-Job und Rentenversicherungspflicht: Der Schüler ist gesetzlich krankenversichert (familienversichert). Sie überweisen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. In der Rentenversicherung erfolgt eine Beitragsaufstockung durch den Schüler.	109	6100
556-€-Job mit Befreiung von der Rentenversicherungspflicht: Der Schüler ist gesetzlich krankenversichert (familienversichert). Sie überweisen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. In der Rentenversicherung erfolgt keine Beitragsaufstockung durch den Schüler.	109	6500
556-€-Job, Rentenversicherungspflicht und privat versichert: Der Schüler ist privat krankenversichert. Sie überweisen Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung. In der Rentenversicherung erfolgt eine Beitragsaufstockung durch den Schüler.	109	0100
556-€-Job mit Befreiung von der Rentenversicherungspflicht und privat versichert: Der Schüler ist privat krankenversichert. Sie überweisen Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung. Es erfolgt keine Beitragsaufstockung durch den Schüler.	109	0500
Kurzfristige Beschäftigung: Es fallen weder Arbeitnehmeranteile noch Arbeitgeberanteile in der Sozialversicherung an.	110	0000



Mitarbeiterin erleidet Fehlgeburt: Beachten Sie diese neuen Schutzfristen

Schwangere Mitarbeiterinnen und Beschäftigte, die gerade Mutter geworden sind, stehen unter besonderem gesetzlichem Schutz. Bei einer Fehlgeburt greift der Mutterschutz bisher nur, wenn sie ab der 24. Schwangerschaftswoche, also relativ spät, erfolgt. Das soll sich ab Juni 2025 ändern. Lesen Sie hier, wie Sie diese wichtige Frist nach neuen Regeln korrekt ermitteln.

Der Mutterschutz einer werdenden oder stillenden Mutter führt im Arbeitsumfeld zu Beschäftigungsverboten und besonderen Sicherheitsvorkehrungen seitens des Arbeitgebers. Zudem ist das Arbeitgeberunternehmen zu bestimmten Leistungen verpflichtet, beispielsweise Entgeltfortzahlung und einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Der Bundestag hat in einer der letzten Sitzungen vor der Bundestagswahl einen Mutterschutz auch nach Fehlgeburten einstimmig verabschiedet. Die Neuregelung im Mutterschutzgesetz (MuSchG) soll am 1.6.2025 in Kraft treten – eine Zustimmung des Bundesrats ist nicht nötig.

Vorgesehen sind die folgenden gestaffelten Schutzfristen bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche:

- Bei einer Fehlgeburt ab der 13. Woche: bis zu 2 Wochen Mutterschutz
- Bei einer Fehlgeburt ab der 17. Woche: bis zu 6 Wochen Mutterschutz
- Bei einer Fehlgeburt ab der 20. Woche: bis zu 8 Wochen Mutterschutz

Während der Schutzfrist gilt für Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot. Eine Ausnahme ist möglich, wenn sich die betroffene Mitarbeiterin ausdrücklich zur Arbeit bereit erklärt. Während der Schutzfrist besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

TIPP



Ihr Unternehmen kann sich die Leistungen, zu denen es während und aufgrund der neu eingeführten Schutzfristen verpflichtet ist, über die Umlageversicherung U2 zurückholen. Am Umlageverfahren U2 nehmen sämtliche Unternehmen teil, die Mitarbeiter beschäftigen. Im U2-Verfahren geht es ausschließlich um die Aufwendungen bei Mutterschaft und Schwangerschaft. Auch wenn Ihr Unternehmen nur Männer beschäftigt, ist es zum U2-Verfahren verpflichtet. Die Aufwendungen Ihres Unternehmens werden auf Ihren Antrag hin erstattet. Der Erstattungsanspruch verjährt 4 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem er entstanden ist.

Wann Beschäftigte Mutterschaftsgeld erhalten

Mutterschaftsgeld können diese Mitarbeiterinnen bekommen:

- Beschäftigte, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Ersatzkasse sind
- nicht versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen, also beispielsweise geringfügig Beschäftigte oder privat versicherte

Mitarbeiter. Diese Personen erhalten das Mutterschaftsgeld nicht von ihrer Krankenkasse, sondern vom Bundesversicherungsamt und müssen es auch dort beantragen.

ACHTUNG



Privat Krankenversicherte erhalten zwar kein Mutterschaftsgeld von ihrer Versicherung, haben aber ebenfalls Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss.

Mutterschaftsgeld vor Entgeltfortzahlung

Wird eine Mitarbeiterin während der Mutterschutzfrist arbeitsunfähig krank, besteht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld plus Zuschuss dennoch. Dieser Anspruch verdrängt sozusagen den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. War die Mitarbeiterin bereits vor der Schutzfrist krank, endet die Entgeltfortzahlung wegen Krankheit mit Beginn der Schutzfrist und setzt erst nach Ende der Schutzfrist wieder ein. Das gilt dann, wenn die Mitarbeiterin zu diesem Zeitpunkt wegen derselben Erkrankung arbeitsunfähig ist und die 6 Wochen Entgeltfortzahlung noch nicht in Anspruch genommen hat.

Ihr Unternehmen zahlt einen Zuschuss

Das Mutterschaftsgeld, das die Arbeitnehmerin von ihrer Krankenkasse erhält, beträgt maximal 13 € pro Tag. Alle Arbeitnehmerinnen, deren Einkommen dieses Mutterschaftsgeld übersteigt, haben gegen Ihr Unternehmen einen Anspruch auf einen Zuschuss in der Höhe der Differenz zwischen Mutterschaftsgeld und bisherigem Entgelt. Sie müssen in diesen Fällen nicht prüfen, in welcher Höhe das Mutterschaftsgeld gezahlt wird. Sie gehen einfach immer (auch bei den nicht gesetzlich versicherten Mitarbeiterinnen) von 13 € täglich aus. Die Höhe des Zuschusses ist die Differenz zwischen 13 € und dem kalendertäglichen bisherigen Arbeitsentgelt – vermindert um die gesetzlichen Abzüge.

Vorsicht: besonderer Kündigungsschutz

Während einer Schwangerschaft und während der Mutterschutzfrist genießt die Mitarbeiterin besonderen Kündigungsschutz. Kündigt Ihr Unternehmen der Mitarbeiterin in dieser Zeit, ist die Kündigung rechtswidrig und damit unwirksam. Der besondere Kündigungsschutz gilt auch für Frauen, die eine Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche hatten. Diesen Mitarbeiterinnen darf im Zeitraum von bis zu 4 Monaten nach der Fehlgeburt nicht gekündigt werden. Befristete Arbeitsverträge laufen aber immer wie vorgesehen aus – selbst wenn das Vertragsende in die Mutterschutzfrist fällt.

„Können wir aus einem Midi- rückwirkend einen Minijobber machen?“

FRAGE



Wir haben zum 1.1.2025 einen Mitarbeiter eingestellt. Er verdient 550 € monatlich, bekommt aber im Laufe des Jahres noch ein Weihnachtsgeld von 500 €. Er liegt deshalb mit seinem regelmäßigen Entgelt über der 556-€-Grenze und wurde von uns bisher als Mitarbeiter im Übergangsbereich abgerechnet. Nun werden wir zum 1.7.2025 Arbeitszeit und Entgelt reduzieren (auf 450 € monatlich), sodass der Beschäftigte auch mit Weihnachtsgeld unterhalb der 556-€-Grenze bleibt. Können wir den Mitarbeiter rückwirkend ab 1.1.2025 als Minijobber behandeln, da er ja insgesamt mit seinem Jahresarbeitsentgelt unter der einschlägigen Grenze von 6.672 € ($550 \times 6 \text{ plus } 450 \times 6 + 500 \text{ €} = 6.500 \text{ €}$) liegt?

abrechnen. Sein regelmäßiges monatliches Entgelt beträgt bis zu diesem Zeitpunkt

$$(550 \text{ €} \times 12 + 500 \text{ €}) : 12 \text{ Monate} = 591,67 \text{ €}$$

Diese Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nehmen Sie bei Beginn einer Beschäftigung vor und zusätzlich bei jeder Veränderung des Arbeitsentgelts (wenn Sie diese bei Ihrer Prognose noch nicht berücksichtigen konnten). Die Änderung – in Ihrem Fall die Reduzierung – wirkt sich auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aber erst ab dem Zeitpunkt aus, zu dem sie in Kraft tritt. Bei der Frage, ob Sie es mit einem Minijobber zu tun haben, betrachten Sie die Beschäftigungsabschnitte bis zum 30.6.2025 und ab dem 1.7.2025 also getrennt. Ab 1.7. stellen Sie eine neue Prognose an und berechnen das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt nochmals komplett:

$$(450 \text{ €} \times 12 + 500 \text{ €}) : 12 \text{ Monate} = 491,67 \text{ €}$$

Ab 1.7.2025 überschreitet Ihr Mitarbeiter die 556-€-Grenze nicht mehr. Er muss damit als Minijobber abgerechnet werden.

ANTWORT



Nein, das funktioniert leider nicht. Sie müssen den Mitarbeiter bis einschließlich 30.6.2025 als Beschäftigten im Übergangsbereich

„Abschluss: Wie lange können wir vom Werkstudentenprivileg profitieren?“

FRAGE



Wir beschäftigen schon lange einen Studenten versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (Werkstudentenprivileg). Nun hat er seine Abschlussprüfungen gemacht und bekommt bald die Ergebnisse. Wie lange dürfen wir ihn noch als Werkstudenten beschäftigen?

Zugang des per Briefpost vom Prüfungsamt übermittelten vorläufigen Zeugnisses.

Das zu einem späteren Zeitpunkt überreichte endgültige Zeugnis spielt keine Rolle. Neben der schriftlichen Unterrichtung durch das Prüfungsamt gibt es je nach Hochschule zahlreiche Formen, die Prüfungsergebnisse bekannt zu geben. Eine Mitteilung über die Prüfungsergebnisse liegt z. B. auch vor, wenn das Prüfungsamt über die Abholmöglichkeit des Zeugnisses schriftlich informiert. Wenn ein Zeugnis nur auf Antrag des Studenten ausgestellt wird, gilt dessen Ausfertigungszeitpunkt als Zeitpunkt der Bekanntgabe. Das ist z. B. der Fall, wenn das Zeugnis online über ein Hochschulportal abgerufen werden kann. Damit eine späte Antragstellung den Studierendenstatus nicht hinausschiebt, endet dieser Status spätestens mit der Exmatrikulation am Ende des Semesters mit der letzten Prüfungsleistung.

ANTWORT



In diesem Fall enden das Studium und damit auch das Werkstudentenprivileg bereits, wenn der Studierende schriftlich über seine Prüfungsergebnisse informiert wurde. Es gilt Folgendes:

1. Das Studium endet am Tag der Exmatrikulation, wenn es abgebrochen, unterbrochen oder in sonstigen Fällen durch Exmatrikulation (aber ohne Prüfung) beendet wird.
2. Wenn der Student seine von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang vorgesehene letzte Prüfungsleistung (Diplomprüfung, Bachelor- oder Masterarbeit) abgelegt hat, endet die Werkstudenteneigenschaft NICHT bereits zu diesem Zeitpunkt, sondern erst mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet wurde. Entscheidend ist der

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Kurzarbeitergeld & Nebenjob: Das sind die aktuellen Regeln

Derzeit setzen Unternehmen wieder häufiger auf Kurzarbeit, um Entlassungen zu vermeiden. Ihr Betrieb auch? Dann berechnen Sie die Leistung und beantragen eine Erstattung bei der Arbeitsagentur. Vorsicht ist geboten, wenn die Beschäftigten einen Nebenjob ausüben. Das entsprechende Entgelt müssen Sie grundsätzlich auf das Kurzarbeitergeld anrechnen.

Mitarbeiter dürfen neben der Kurzarbeit in Ihrem Unternehmen einen Nebenjob ausüben, wenn sich dieser mit der Haupttätigkeit bzw. mit der reduzierten Beschäftigung vereinbaren lässt. Ob Sie das Entgelt aus der Nebenbeschäftigung auf das Kurzarbeitergeld des Mitarbeiters anrechnen müssen, hängt vom Zeitpunkt ab, zu dem die Beschäftigung aufgenommen wurde:

1. Aufnahme der Nebenbeschäftigung vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld

Hatte der betreffende Mitarbeiter den Nebenjob bereits vor dem Zeitpunkt, zu dem die Kurzarbeit in Ihrem Unternehmen beginnt, brauchen Sie nichts anzurechnen. Hierfür genügt es, wenn der

Mitarbeiter die Nebentätigkeit einen Tag vor Beginn der Kurzarbeit aufgenommen hat. Es besteht auch dann keine Anrechnungspflicht, wenn sich das Entgelt aus der Nebentätigkeit während der Kurzarbeit erhöht.

2. Aufnahme der Nebenbeschäftigung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld

Nimmt ein Beschäftigter während des Bezugs von Kurzarbeitergeld einen Nebenjob auf, erfolgt eine Anrechnung – das heißt eine Kürzung des Kurzarbeitergeldes. Sie weisen das Entgelt aus dem Nebenjob mit einer Nebeneinkommensbescheinigung nach, und dieses wird in voller Höhe zum Ist-Entgelt addiert.

Wie Sie Erholungsbeihilfen an Mitarbeiter 2025 auszahlen – und zwar ohne Nebenkosten

Demnächst werden auch die Beschäftigten Ihres Unternehmens vermutlich ihren Jahresurlaub nehmen. Vielleicht zahlt Ihr Unternehmen aus diesem Anlass Erholungsbeihilfen aus? Viele Beschäftigte können diese kleine Finanzspritze derzeit besonders gut gebrauchen. Machen Sie alles richtig, bleibt die Leistung obendrein fast nebenkostenfrei für Ihr Unternehmen.

Erholungsbeihilfen sind ideal als Motivation für Mitarbeiter. Während Beschäftigte für Urlaubsgeld Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen, erhalten Sie mit Erholungsbeihilfen eine fast abgabenfreie Leistung. Wichtig hierfür ist, dass Sie die Leistung zeitnah zum Urlaub auszahlen. Steht die Urlaubsplanung, können Sie sich auch an die Disposition der Extraleis-

tung machen. Sie können Erholungsbeihilfen mit 25 % pauschal versteuern (§ 40 Abs. 2 Einkommensteuergesetz (EStG), R 40.2 Lohnsteuer-Richtlinie (LStR)). Als Folge der Pauschalversteuerung zählen die Beihilfen nicht zum Arbeitsentgelt und sind nicht sozialversicherungspflichtig (§ 40 Abs. 2 EStG), § 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)).

Für die Pauschalierung müssen die folgenden 3 Voraussetzungen vorliegen:



VORAUSSETZUNG	DAS BEDEUTET KONKRET	LIEGT VOR
Die Erholungsbeihilfe überschreitet nicht die jeweilige Freigrenze.	Ihr Unternehmen kann 2025 maximal folgende Erholungsbeihilfen auszahlen: Für jeden Mitarbeiter je 165 €, für den Ehepartner des Beschäftigten je 104 € und für jedes Kind des Mitarbeiters je 52 €. Für einen verheirateten Beschäftigten mit einem Kind kann Ihr Unternehmen also eine Erholungsbeihilfe von maximal 312 € pro Jahr auszahlen und pauschalisieren.	☐
Die Erholungsbeihilfe wird in der richtigen Form gezahlt.	Die Erholungsbeihilfen werden entweder als Zuschüsse für einen Urlaub des Mitarbeiters gewährt oder als Unterbringung in unternehmenseigenen Immobilien.	☐
Die Beihilfe wird zum richtigen Zeitpunkt gezahlt.	Bei Zuschüssen erhält der Mitarbeiter die Beihilfe zeitnah (maximal 3 Monate) vor oder nach dem Urlaub. Dann unterstellt die Finanzverwaltung, dass es sich um eine Erholungsbeihilfe und nicht um irgendeine Zahlung handelt.	☐

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

schwalm@vnr.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Lohn & Gehalt 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



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Versicherungspflicht

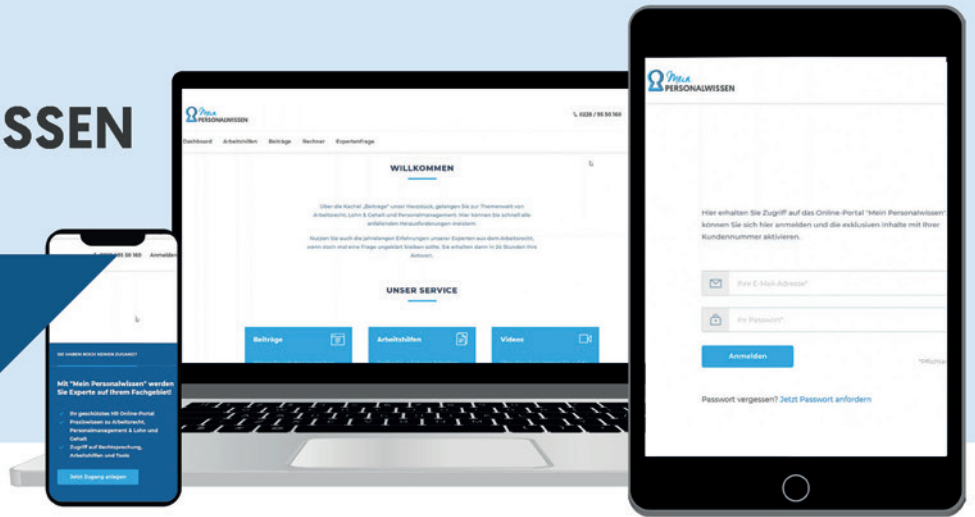
Warum Angehörige im Betrieb versicherungs-
rechtlich heikel sind und wie die Weichen stellen,
um Nachzahlungen zu vermeiden

Praxistipps zum Kostensparen

Minijobber: Spontane Überstundenvertretungen
sind kein Problem



Spezialangebot



„Mein Personalwissen“ – Ihr neues Online-Portal: Jetzt 30-Tage-Vollzugang gratis testen

Mit über 1.500 praxisorientierten Fachbeiträgen und Artikeln sowie mehr als 250 einfache Muster-Rechner, Textvorlagen und Arbeitshilfen! „Mein Personalwissen“ beantwortet Ihnen in 60 Sekunden JEDE Frage rund um Personal und Arbeitsrecht.

Das können Sie erwarten

- 1 Arbeitserleichterung**
durch mehr als 250 einfache Muster-Rechner, Textvorlagen und Arbeitshilfen – So bearbeiten Sie jeden Arbeitsrechtsfall und HR-Vorgang in Sekundenschnelle!
- 2 Jederzeit informiert**
durch sofortige Update-E-Mails – So sind Sie jederzeit auf dem aktuellen Stand bei Gesetzesänderungen, Urteilen und neuen Vorschriften.
- 3 Anwaltliche Praxisfälle**
zeigen Ihre Handlungsspielräume als Arbeitgeber bei Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Abmahnung, Kündigungen, Problemmitarbeitern & Co. – So nutzen Sie arbeitsrechtliche Bestimmungen rechtssicher UND in Ihrem Sinne!
- 4 Sofortige Antworten**
und unbürokratische Hilfe erhalten Sie von unseren Fachanwälten innerhalb von 24 Stunden – So kommen Sie gut und sicher durch den HR-Alltag.

„Mein Personalwissen“ wird jeden Tag für Sie aktualisiert!

**Weitere Infos und
Anmeldung zum Gratis-Test:**

[https://lpm.personalwissen.de/
1/3583/abo_gratis_test/](https://lpm.personalwissen.de/1/3583/abo_gratis_test/)



**Überzeugen
Sie sich selbst von
den vielen Vorteilen
von „Mein
Personalwissen“**