KALENDERWOCHE 13–14|2025

PERSONAL AKTUELL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

TOP-THEMA

ZIELVORGABE

Ohne Zielvorgabe oder -vereinbarung keine Prämie: Diese Rechnung geht auch in unsicheren Zeiten nicht auf. 5 Tipps, damit Ihre Mitarbeiter unabhängig von Zielen mit dem Gehalt zufrieden sind. Seiten 6-7

NACHTARBEIT

Nachtzuschläge sind Pflicht, doch in welcher Höhe? Das Bundesverfassungsgericht stellt sich bei tariflichen Zuschlagsregelungen auf Ihre Seite als Arbeitgeber. Seite 3

PROBEZEIT

Ein befristeter Probearbeitsvertrag kann für Sie als Arbeitgeber attraktiv sein. Allerdings gilt dann nicht die gesamte Befristungsdauer als Probezeit mit kurzer Kündigungsfrist. Seite 4

DISKRIMINIERUNG

Was dürfen oder müssen Sie tun, wenn ein Kunde oder Geschäftspartner einen Ihrer Mitarbeiter diskriminiert? Ignorieren ist die schlechteste Lösung und kann teuer werden. Seite 10

PERSONALWISSEN

Manchmal sind die Gerichte eben doch vernünftig

Liebe Leserin, lieber Leser,

allzu oft muss ich von Urteilen und Gesetzesänderungen berichten, die Ihnen als Arbeitgeber das Leben schwer machen. Doch in dieser Ausgabe von *Personal aktuell* darf ich Sie auf 3 Lichtblicke aufmerksam machen:

1. Tarifbindung bringt Vertrauensschutz, und zwar nicht nur für Ihre Mitarbeiter, sondern auch für Sie als Arbeitgeber. Die Gerichte dürfen Ihnen nicht einfach höhere Kosten aufbürden, als im Tarifvertrag vorgesehen sind **(Seite 3).**

2. Auf militante Nichtraucher brauchen Sie nicht einzugehen. Wer sich also über eine Rauchbelästigung beschwert, die sonst niemand wahrnimmt, hat Pech **(Seite 5).**

3. Entschädigungszahlungen (sprich: Schmerzensgeld) nach dem AGG bleiben überschaubar. Sie brauchen auch keine Geschäftsbeziehung zu kappen, weil Ihr Geschäftspartner sich diskriminierend über einen Ihrer Mitarbeiter äußert **(Seite 10).**

Wenn jetzt noch die neue Bundesregierung ihr Versprechen von mehr Entbürokratisierung wahr macht …

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

TARIFAUTONOMIE

3 Paukenschlag aus Karlsruhe: Tarifliche Nachtzuschläge sind gültig – keine Anpassung nach oben!

PROBEZEITBEFRISTUNG

4 6 Monate Befristung zur Probe: Vereinbaren Sie zusätzlich eine Probezeit

ANNAHMEVERZUG/RAUCHVERBOT

5 Freistellung nach Kündigung: Ihr Mitarbeiter muss sich erst nach Ablauf der Kündigungsfrist bewerben

„Zigarettenrauch zieht an meinen Arbeitsplatz" – und nun?

TOP-THEMA

6–7 Jetzt höchstrichterlich bestätigt: Verspätete Zielvereinbarung oder -vorgabe heißt 100 % Prämie

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8 Achtung: Erst ab Entgeltzahlung besteht ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

LESERFRAGEN

9 Ein Mitarbeiter ist schon wieder krank: Ist es sinnvoll, ihn zum Betriebsarzt zu schicken?

Eine Schwangere hat wiederholt Spesenabrechnungen gefälscht – ab wann dürfen wir ihr kündigen?

GLEICHBEHANDLUNG

10 „Von ihm/ihr möchte ich nicht bedient werden": So reagieren Sie richtig auf diskriminierende Kundenwünsche

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, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autorin:** Britta Schwalm (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Isabell Reppel, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen; 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_peterschreiber.media; S. 6: AdobeStock_magele-picture; S. 10: AdobeStock_LuckyAlex

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

Paukenschlag aus Karlsruhe: Tarifliche Nachtzuschläge sind gültig – keine Anpassung nach oben!

Tarifliche Nachtzuschläge beschäftigen die Gerichte schon seit Jahren – insbesondere die Frage, inwieweit hier Differenzierungen zulässig sind. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte diesbezüglich einige Tarifverträge für unwirksam erklärt, sodass die betroffenen Arbeitgeber höhere Zuschläge zahlen sollten. Doch diese Urteile hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) am 11.12.2024 (1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23) aufgehoben. Die Bedeutung der nun vorliegenden Grundsatzentscheidung geht weit über das Thema Nachtzuschläge hinaus.

Der Fall: 25 oder 50 % Nachtzuschlag

Es geht um zwei Tarifverträge, die beide einen Zuschlag von 25 % für regelmäßige Nachtarbeit im Schichtdienst vorsehen. Mitarbeiter, die außerhalb von Schichtdiensten nur gelegentlich nachts arbeiten, erhalten dagegen 50 % Nachtzuschlag. In beiden Fällen hatten Mitarbeiter geklagt, die regelmäßig Nachtschichten leisten. Sie meinten, ihnen stünde ebenfalls der 50-%-Zuschlag zu.

Das BAG hatte den Mitarbeitern recht gegeben: Grundsätzlich steigt die gesundheitliche Belastung durch Nachtarbeit mit ihrer Häufigkeit. Die Konstellation, dass es für regelmäßige Nachtschichten einen geringeren Zuschlag gibt als für gelegentliche Nachtdienste, sei deshalb nur mit konkreter Begründung im Tarifvertrag zulässig. Weil die fraglichen Tarifverträge eine solche Begründung nicht enthielten, sei eine Anpassung des Nachtzuschlags auf 50 % für sämtliche Nachtdienste geboten.

Die betroffenen Arbeitgeber akzeptierten das nicht und erhoben Verfassungsbeschwerde.

§ Das Urteil: BAG darf Tarifverträge nur auf Willkür prüfen …

Das BVerfG stellt in seinem Ende Februar veröffentlichten Urteil fest, dass das BAG mit seinen Urteilen die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie nicht ausreichend beachtet habe:

Tarifverträge müssen zwar den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten. Die Gerichte dürfen aber nur willkürliche Ungleichbehandlungen in Tarifverträgen beanstanden. Demgegenüber sind solche Ungleichbehandlungen zu akzeptieren, für die sachliche Gründe objektiv erkennbar sind. Das gilt auch, wenn der Tarifvertrag diese Gründe nicht ausdrücklich nennt.

Hier war der höhere Zuschlag für gelegentliche Nachtarbeit möglicherweise durch die schlechtere Planbarkeit und als Anreiz für die Mitarbeiter gerechtfertigt – so die Argumente der Arbeitgeber.

… und keine Anpassung nach oben anordnen

Selbst wenn die unterschiedlichen Nachtzuschläge sachlich nicht gerechtfertigt gewesen wären, hätte das BAG nicht einfach eine Anpassung nach oben anordnen dürfen. Es hätte den Tarifvertragsparteien vielmehr Gelegenheit geben müssen, den Tarifvertrag zu korrigieren. Die Korrektur hätte dann beispielsweise in einer nachträglichen Begründung der ungleichen Zuschläge bestehen können. Die Korrektur hätte auch berücksichtigen dürfen, dass der bestehende Tarifvertrag für Mitarbeiter mit regelmäßigen Nachtschichten neben den Zuschlägen noch weitere Vergünstigungen vorsieht.

Eine rückwirkende Anpassung nach oben sei jedenfalls ausgeschlossen, weil ein Tarifvertrag nicht nur für die tarifgebundenen Arbeitnehmer Vertrauensschutz gewährleistet, sondern auch für die tarifgebundenen Arbeitgeber.

Das BVerfG hat die Verfahren deshalb ans BAG zurückverwiesen. Dieses wird nun prüfen müssen, ob die tariflichen Unterschiede in den Nachtzuschlägen objektiv willkürlich sind und den Tarifvertragsparteien ggf. Gelegenheit zur Nachbesserung geben.

Meine Empfehlung!

Prüfen Sie, ob sich eine Teil-Tarifbindung für Sie lohnt

Das BVerfG stärkt mit seinem Urteil die Tarifautonomie und bringt Rechtssicherheit für tarifgebundene Arbeitgeber. Auch als nicht tarifgebundener Arbeitgeber sollten Sie prüfen, ob sich zumindest eine teilweise Anlehnung an den Tarifvertrag Ihrer Branche lohnt. Denn Tarifverträge können in mancher Hinsicht zu Ihren Gunsten von gesetzlichen Vorgaben abweichen. Das betrifft neben Nachtzuschlägen beispielsweise auch befristete Arbeitsverträge und Kündigungsfristen.

Die 5 Regeln für Nachtzuschläge, wenn Sie nicht tarifgebunden sind

1. Ein Anspruch auf Nachtzuschläge besteht nur für Nachtarbeitnehmer, d. h. für Mitarbeiter, die
   - an mindestens 48 Stunden im Kalenderjahr
   - für mehr als 2 Stunden
   - in der Nachtzeit von 23 bis 6 Uhr arbeiten.
2. Der Zuschlag beträgt in der Regel 25 %.
3. Für Mitarbeiter, die ausschließlich nachts arbeiten (Dauernachtarbeit), beträgt der Regelzuschlag 30 %.
4. Sie dürfen den Regelzuschlag reduzieren, wenn die Belastung in der Nacht geringer ist als am Tag oder wenn die Nachtarbeit gesetzlich vorgeschrieben ist.
5. Bei Dauernachtarbeit bleibt es trotz gesetzlich vorgeschriebener Nachtarbeit bei 30 % Zuschlag, denn Dauernachtarbeit ist vermeidbar.

6 Monate Befristung: Nicht ohne zusätzliche Probezeit

Wenn Sie einen neuen Mitarbeiter einstellen, sollten Sie mit ihm eine Probezeit vereinbaren, während der beide Seiten das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer kurzen Frist von zwei Wochen kündigen können. Die Probezeit darf normalerweise sechs Monate dauern. Aber Vorsicht: Das gilt nicht, wenn Sie einen befristeten Probearbeitsvertrag schließen, der für den Fall der Bewährung des Mitarbeiters bereits mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag verbunden ist (Bundesarbeitsgericht (BAG), 5.12.2024, 2 AZR 275/23).

Der Fall: Befristungsdauer = Probezeit

Ein Autohaus hatte einen Kfz-Meister zum 1.9.2022 eingestellt. Die Einstellung erfolgte zunächst befristet zur Probe bis zum 28.2.2023. Laut Arbeitsvertrag sollte das Arbeitsverhältnis dann automatisch enden bzw. im Falle seiner Fortsetzung zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis werden. Die Zeit bis zum 28.2.2023 sollte zudem als Probezeit gelten, während der beide Seiten das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen können. Der Arbeitgeber kündigte dem Mitarbeiter am 28.10.2022 zum 11.11.2022.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung: Sechs Monate Probezeit in einem auf sechs Monate befristeten Arbeitsvertrag seien unzulässig. Der Arbeitgeber habe das Arbeitsverhältnis deshalb nicht vorzeitig ordentlich kündigen können. Jedenfalls sei keine Kündigung mit der kurzen Frist von zwei Wochen möglich.

§ Das Urteil: Probezeit muss kürzer als die Befristung sein

Seit dem 1.8.2022 muss die Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung und zur Art der Tätigkeit stehen (§ 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Die Probezeit muss also kürzer als die Befristung sein. Das gilt – anders als das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein als Vorinstanz noch meinte – auch bei einer Befristung zur Probe, die vertraglich mit der Option einer unbefristeten Weiterbeschäftigung verbunden ist.

Die Folgen einer zu langen Probezeit sind gesetzlich nicht geregelt. Das BAG kommt hier zu dem Ergebnis, dass die Probezeitvereinbarung dann unwirksam ist. Das Arbeitsverhältnis könne aber dennoch ordentlich gekündigt werden, wobei die Grundkündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats einzuhalten sei. Demnach endete das Arbeitsverhältnis im Urteilsfall aufgrund der Kündigung vom 28.10. am 30.11.2022.

Tipp

Am besten nehmen Sie in Ihre befristeten Arbeitsverträge sowohl eine Probezeitklausel auf als auch eine Klausel, die die vorzeitige ordentliche Kündbarkeit des Vertrags ausdrücklich regelt. Denn es ist umstritten, ob eine unwirksame Probezeitklausel allein die ordentliche Kündbarkeit gewährleistet. Wie lange die Probezeit in einem befristeten Arbeitsvertrag dauern darf, ist von den Gerichten noch nicht abschließend entschieden. Mit 25 % der Befristungsdauer (und höchstens sechs Monaten) dürften Sie auf der sicheren Seite sein.

Diese 3 Klauseln gehören in einen zur Probe befristeten Arbeitsvertrag

1. Das Arbeitsverhältnis wird zum Zweck der Erprobung befristet vom ... bis ... (maximal 6 Monate) abgeschlossen und kann danach im beiderseitigen Einvernehmen unbefristet fortgeführt werden.

2. Das Arbeitsverhältnis ist auch während der befristeten Erprobung ordentlich kündbar.

3. Die Zeit vom ... bis ... gilt als Probezeit mit einer beiderseitigen Kündigungsfrist von 2 Wochen.

Beachten Sie: Während der ersten sechs Beschäftigungsmonate brauchen Sie – auch ohne Probezeitvereinbarung – für eine ordentliche Kündigung keinen sachlich rechtfertigenden Grund.

Vergleich: Befristung zur Probe oder unbefristeter Vertrag mit Probezeit?

DER ARBEITSVERTRAG IST ...	
befristet zur Erprobung	**unbefristet mit Probezeit**
Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Fristablauf.	Das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung (oder einen Aufhebungsvertrag).
Der Betriebsrat ist dazu nicht anzuhören.	Der Betriebsrat ist vor der Kündigung anzuhören.
Besonderer Kündigungsschutz (z. B. Schwangerschaft) steht dem Fristablauf nicht entgegen.	Besonderer Kündigungsschutz ist zu beachten und kann Ihre Kündigung unmöglich machen.
Eine vorzeitige ordentliche Kündigung ist nur mit entsprechender Klausel im Arbeitsvertrag möglich.	Das Arbeitsverhältnis ist von Anfang an ordentlich kündbar.
Die Erprobung darf höchstens 6 Monate dauern, die Probezeit muss deutlich kürzer sein.	Sie können 6 Monate Probezeit vereinbaren.

Freistellung nach Kündigung: Ihr Mitarbeiter muss sich erst nach Ablauf der Kündigungsfrist bewerben

Stellen Sie einen Mitarbeiter nach der Kündigung von der Arbeit frei, sollten Sie sich darauf einrichten, ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu bezahlen. Der Anspruch auf den sogenannten Annahmeverzugslohn erlischt in der Regel auch dann nicht, wenn der Mitarbeiter sich in dieser Zeit nicht um eine neue Stelle bemüht (Bundesarbeitsgericht (BAG), 12.2.2025, 5 AZR 127/24).

Der Fall: Arbeitgeber versorgt Mitarbeiter mit Stellenangeboten

Ein Arbeitnehmer erhielt Ende März die Kündigung zu Ende Juni und wurde gleichzeitig unter Anrechnung des Resturlaubs unwiderruflich von der Arbeit freigestellt. Der Arbeitgeber versandte ab Mai zudem etliche passende Jobangebote anderer Arbeitgeber an den Mitarbeiter. Dieser hatte jedoch gegen die Kündigung geklagt und bewarb sich erstmals Ende Juni um eine dieser Stellen.

Der Arbeitgeber meinte, der Mitarbeiter habe es damit böswillig unterlassen, anderweitigen Verdienst zu erzielen. Er verweigerte deshalb die Lohnzahlung für Juni, weshalb der Mitarbeiter wiederum klagte.

§ Das Urteil: Keine Bewerbungspflicht

Als Arbeitgeber sind Sie grundsätzlich verpflichtet, gekündigte Mitarbeiter während der Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen – es sei denn, die Weiterbeschäftigung ist Ihnen unzumutbar, z. B. weil der Mitarbeiter Sie bestohlen hat oder weil die Gefahr besteht, dass er wesentliche Geschäftsgeheimnisse verrät.

Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber nicht dargelegt, dass ihm die Weiterbeschäftigung unzumutbar gewesen sei. Der Mitarbeiter war daher nicht verpflichtet, noch während der Kündigungsfrist eine neue Stelle anzutreten und der Arbeitgeber muss das Junigehalt nachzahlen.

Meine Empfehlung!

Unterbreiten Sie Stellenangebote am Ende der Kündigungsfrist

Denn eine erfolgreiche Kündigungsschutzklage des Mitarbeiters kann zur Folge haben, dass Sie ihm bis zum Ende des Rechtsstreits Annahmeverzugslohn zahlen müssen. Der Annahmeverzugslohn sinkt jedoch um den Verdienst, den der Mitarbeiter anderweitig erzielt hat oder hätte erzielen können. Indem Sie passende Stellenangebote unterbreiten, können Sie also passende Beschäftigungsmöglichkeiten nachweisen. Wenn der Mitarbeiter dann nicht nachweisen kann, dass er sich ernsthaft um eine Stelle bemüht hat, dürfen Sie den Annahmeverzugslohn kürzen.

„Zigarettenrauch zieht an meinen Arbeitsplatz“ – und nun?

Manche Mitarbeiter sind penetrant, wenn sie sich von Zigarettenrauch belästigt fühlen. Gegen das Rauchen im Freien brauchen Sie als Arbeitgeber in der Regel jedoch nicht vorzugehen (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, 5.12.2024, 6 SLa 73/24).

Der Fall: Mitarbeiter verlangt rauchfreien Arbeitsplatz

In einem Pizzarestaurant gab es ein Rauchverbot in den Betriebsräumen, aber nicht im Treppenhaus. Als einige Mitarbeiter im Treppenhaus rauchten, versuchte ein Kollege, vor Gericht einen rauchfreien Arbeitsplatz einzuklagen. Der Arbeitgeber reagierte mit einem Rauchverbot im Treppenhaus und brachte dort einen entsprechenden Aushang an. Der Mitarbeiter verfolgte seine Klage dennoch weiter. Die Kollegen würden jetzt vor der geöffneten Hintertür rauchen, von wo der Zigarettenrauch an seinen Arbeitsplatz ziehe. Der Arbeitgeber bestritt, dass von der Hintertür Rauch an den Arbeitsplatz des Mitarbeiters ziehen könne.

§ Das Urteil: Alles Erforderliche ist getan

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihre Mitarbeiter vor Zigarettenrauch am Arbeitsplatz zu schützen (§ 5 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)). Der Mitarbeiter hatte aber nicht bewiesen, dass es Rauch an seinem Arbeitsplatz gab. Hierzu hätte er – nachdem der Arbeitgeber dies bestritten hatte – beispielsweise Zeugen nennen können. Weil der Arbeitgeber zudem mit dem Rauchverbot und seiner Erweiterung alles in seiner Macht Stehende getan hatte, um eine Rauchbelästigung auszuschließen, blieb die Klage des Mitarbeiters erfolglos.

Das bedeutet für Sie: Es reicht, wenn Sie Rauchverbote im erforderlichen Umfang verhängen und gegen Verstöße vorgehen.

Jetzt höchstrichterlich bestätigt: Verspätete Zielvereinbarung oder -vorgabe heißt 100 % Prämie

Gibt es in Ihrem Unternehmen Mitarbeiter, deren Gehalt zumindest teilweise vom Erreichen alljährlich zu vereinbarender oder vorzugebender Ziele abhängt? Dann sollten sie auch in unsicheren Zeiten wie diesen nicht auf termingerechte Zielvereinbarungen oder -vorgaben verzichten. Denn andernfalls riskieren Sie, dass die Ziele per se als erreicht gelten (Bundesarbeitsgericht (BAG), 19.2.2025, 10 AZR 57/24).

Zielerreichungsprämien sollen zur Flexibilisierung der Gehälter beitragen. Die Realität sieht oft anders aus.

Der Fall: Zielvorgabe kommt mit 7 Monaten Verspätung

Ein Arbeitnehmer mit Führungsverantwortung sollte alljährlich bis zum 1.3. eine Zielvorgabe für das laufende Kalenderjahr erhalten, welche sich zu 70 % aus Unternehmenszielen und zu 30 % aus individuellen Zielen zusammensetzt. Im Februar des Folgejahres sollte dann die Zielerreichungsprämie ausgezahlt werden: immerhin 30.637 € bei 100 % Zielerreichung. Im Jahr 2019 teilte der Arbeitgeber die Unternehmensziele mit Zielkorridor und Gewichtung allerdings erst im Oktober mit. Bei den individuellen Zielen verzichtete er auf eine Vorgabe und ging stattdessen – entsprechend dem Durchschnitt der Vorjahre – von 142 % Zielerreichung aus.

Nachdem der Mitarbeiter zu Ende November gekündigt hatte, erhielt er für 2019 insgesamt 15.586,55 € als Zielerreichungsprämie. Er meinte jedoch, der Arbeitgeber hätte bezüglich der verspätet mitgeteilten Unternehmensziele von 100 % Zielerreichung ausgehen müssen. Damit betrage die Gesamtzielerreichung 112,6 %. Ihm stehe daher für 11 Monate eine Zielerreichungsprämie von 30.637 € × 112,6 % = 31.622,49 € zu und der Arbeitgeber müsse weitere 16.035,94 € bezahlen.

Der Arbeitgeber hielt dagegen, dass er die Unternehmensziele schon im März bei einer Präsentation mitgeteilt habe. Die Zielvorgabe hätte somit noch einige Monate lang verfolgt werden können. Falls der Mitarbeiter jedoch verlange, dass bei den Unternehmenszielen 100 % Zielerreichung angesetzt werden, müsse dies auch für die individuellen Ziele gelten.

§ Das Urteil: Verspätete bzw. fehlende Zielvorgabe → Schadensersatz

Die erste Instanz, das Arbeitsgericht Köln, wies die Forderung des Mitarbeiters zwar ab. Es meinte, die Mitteilung der Unternehmensziele im Oktober habe ausgereicht, weil der Mitarbeiter ohnehin nicht maßgeblich beeinflussen könne, inwieweit diese erreicht würden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln sowie jetzt das BAG kamen jedoch zu einem anderen Ergebnis:

Unternehmensziele allein reichen nicht, ihr Einfluss auf die Vergütung muss deutlich werden

Im März hatte der Arbeitgeber zwar Umsatz- und Ertragsziele für das Unternehmen präsentiert. Weil er dabei aber weder einen Zielkorridor noch eine Gewichtung der Ziele nannte, blieb offen, inwieweit die Zielerreichung die Vergütung beeinflusste. Die Präsentation im März war deshalb keine Zielvorgabe.

Die BAG-Rechtsprechung zu Zielvereinbarungen gilt auch für Zielvorgaben, …

Nach der gefestigten BAG-Rechtsprechung gilt: Sie werden schadensersatzpflichtig, wenn Sie eine Zielvereinbarung zu einem bestimmten Termin zugesagt haben und diese durch Ihr Verschulden nicht oder nicht termingerecht zustande kommt. Für Zielvorgaben hat das BAG im aktuellen Fall nun entsprechend entschieden:

Der Arbeitgeber hat seine Pflicht zur Zielvorgabe für 2019 verletzt, indem er dem Mitarbeiter keine individuellen Ziele vorgegeben und ihm die Unternehmensziele erst verbindlich mitgeteilt hat, nachdem die Zielperiode bereits zu etwa ¾ abgelaufen war. Eine ihrer Motivations- und Anreizfunktion gerecht werdende Zielvorgabe war zu diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich.

… und zwar für individuelle wie Unternehmensziele

Ob die unterbliebene oder verspätete Zielvorgabe unternehmensbezogene oder individuelle Ziele betrifft, spielt für die Schadensersatzpflicht keine Rolle. Denn auch Unternehmensziele haben eine Anreizfunktion – insbesondere für Führungskräfte. Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter daher Schadensersatz leisten.

Die tatsächliche Zielerreichung im Streitjahr spielt für die Berechnung des Schadensersatzes keine Rolle

Bei der Berechnung des Schadensersatzes wegen nicht oder verspätet festgesetzter Ziele ist grundsätzlich davon auszugehen, dass der Mitarbeiter seine Ziele zu 100 % erreicht hätte. Nur wenn ein Mitarbeiter seine Ziele auch in den Vorjahren nachweislich nicht erreicht oder übererfüllt hat, kommt ein geringerer oder höherer Schadensersatz in Betracht.

Da der Mitarbeiter im Urteilsfall die Unternehmensziele in den Vorjahren jeweils mehr als erfüllt hatte, war seine Forderung entsprechend 100 % berechtigt. Auch die Zahlung für 142 % Zielerreichung bei den individuellen Zielen war angemessen, weil sie der Zielerreichung in den Vorjahren entsprach.

Die Klage des Mitarbeiters war daher in vollem Umfang erfolgreich und der Arbeitgeber muss ihm die geforderten 16.035,94 € bezahlen.

„Atmende" Gehälter durch Zielerreichungsprämien sind eine Illusion

Die meisten Unternehmen verbanden mit der Einführung von Zielerreichungsprämien ursprünglich die Hoffnung „atmender" Gehälter: Man wollte weg von starren Weihnachts- und Urlaubsgeldern hin zu flexiblen Zahlungen. Die Mitarbeiter sollten von guten Leistungen und Unternehmenserfolgen profitieren, aber auch weniger bekommen, wenn die Leistung nicht stimmt und/oder es dem Unternehmen nicht gut geht.

Diese Hoffnung hat sich aus folgenden Gründen in der Praxis nicht erfüllt:

- Nach der Rechtsprechung dürfen Sie immer nur erreichbare Ziele vereinbaren oder vorgeben. In schlechten Zeiten sind Sie also verpflichtet, die Ziele nach unten anzupassen.
- Sie dürfen – so das aktuelle Urteil – auch keine Zielvereinbarungen oder -vorgaben aussetzen, ohne sich schadensersatzpflichtig zu machen.
- Ziele werden gern nach unten verhandelt. Die Mitarbeiter selbst haben ohnehin nichts von besonders anspruchsvollen Zielen, die sie möglicherweise nicht erreichen. Viele Vorgesetzte lassen sich auf Alibiziele ein, weil sie ihre Mitarbeiter nicht verärgern und spätere Diskussionen über die Erreichbarkeit der Ziele vermeiden wollen.

Außerdem verlieren manche Mitarbeiter den Blick für das große Ganze. Sie konzentrieren sich darauf, die Zielerreichungsprämie zu bekommen und vernachlässigen dafür andere Aspekte ihrer Arbeit, die für Ihr Unternehmen auch wichtig sind.

Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern besser über ihre persönliche Weiterentwicklung

Das aktuelle Urteil und die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass es unternehmerisch sinnvoll sein kann, Ihre Ziele vom Prämiensystem zu entkoppeln und mit Ihren Mitarbeitern bzw. Ihrem Betriebsrat ein neues Vergütungssystem zu vereinbaren. Ihre Personalkosten werden dadurch zwar nicht sinken, weil entfallende Prämienanteile durch steigende Festgehälter ausgeglichen werden. Sie bzw. die Vorgesetzten in Ihrem Unternehmen gewinnen so aber die Freiheit, konstruktiver und mehr im Sinne Ihres Unternehmens über die zu verfolgenden Ziele zu sprechen. Solche Gespräche finden dann im Alltag statt und nicht in einem Mitarbeiterjahresgespräch. Die Entkopplung vom Gehalt macht zudem kurzfristige Zielkorrekturen möglich – je nach wirtschaftlicher Entwicklung.

Im Mitarbeiterjahresgespräch können und sollten Sie sich dagegen auf den Mitarbeiter konzentrieren:

- Wie geht es ihm?
- Wie waren seine Leistungen im vergangenen Jahr? Wo sieht er Verbesserungsmöglichkeiten?
- Was möchte er für sich persönlich verändern, z. B. mehr oder weniger Aufgaben, kürzere oder längere Arbeitszeit?
- Passt das zu seinen Leistungen und Ihren unternehmerischen Interessen?
- Was ist dafür zu tun?

Das Jahresgespräch wird damit zum Personalentwicklungsgespräch und ist ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung. Darüber hinaus wird es auch um die Gehaltsentwicklung des Mitarbeiters gehen – jedoch unabhängig von operativen Zielen.

5 Tipps, damit Ihre Mitarbeiter mit dem Gehalt zufrieden sind

Wenn Sie mit Ihren Mitarbeitern über das Gehalt sprechen, sollte Ihnen bewusst sein, dass eine Gehaltserhöhung immer nur kurzfristig motiviert und dann als verdient angesehen wird. Umgekehrt aber kann Unzufriedenheit mit dem Gehalt sehr demotivierend wirken. Es ist also schon viel gewonnen, wenn Ihre Mitarbeiter mit ihrer Bezahlung zufrieden sind. Beachten Sie dazu die folgenden 5 Tipps:

1. Bezahlen Sie genug: Orientieren Sie sich dazu an den Gehältern für vergleichbare Positionen in Ihrer Branche.

2. Sorgen Sie für realistische Erwartungen bei Ihren Mitarbeitern, indem Sie das Vergütungssystem Ihres Unternehmens und auch die Branchengehälter transparent machen.

3. Legen Sie Spielregeln für Gehaltserhöhungen fest. Eine dauerhafte Gehaltserhöhung ist angezeigt, wenn ein Mitarbeiter zusätzliche Aufgaben oder Verantwortung übernommen oder seine Fähigkeiten verbessert hat.

4. Loben Sie Prämien für einmalige Sonderleistungen aus, z. B. für Verbesserungsvorschläge.

5. Wecken Sie keine falschen Erwartungen. Sorgen Sie insbesondere dafür, dass die Vorgesetzten nichts versprechen, das sie nicht halten können.

Achtung: Erst ab Entgeltzahlung besteht ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Für Sie als Personalverantwortlichen ist es enorm wichtig, den exakten Beginn einer Beschäftigung zu kennen – beispielsweise, damit Sie die Anmeldung korrekt erstatten können. Ein aktuelles Urteil des Landessozialgerichtes (LSG) Niedersachsen-Bremen trifft hierzu eine wichtige Feststellung (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 seinem ersten Arbeitstag arbeitsunfähig krankmeldete. Das Unternehmen sprach nach zwei Wochen eine Probezeitkündigung aus. Die Krankenkasse des Mannes lehnte daraufhin die Zahlung von Krankengeld ab. Die Begründung: Es habe kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden, da kein Einkommen erzielt wurde.

Klage gegen das Unternehmen

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.

Kein Beschäftigungsverhältnis

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.

Sie als Arbeitgeber sind erst nach 4 Wochen in der Pflicht

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen den Arbeitgeber entsteht erst nach einer vierwöchigen Wartezeit ab Beginn der Beschäftigung. Das gilt auch in dem Fall einer Arbeitsunfähigkeit, die vor Beschäftigungsbeginn eintritt.

ACHTUNG

Allerdings sehen viele tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge vor, dass der Arbeitgeber schon ab einem früheren Zeitpunkt – meistens bereits ab Beschäftigungsbeginn – Entgeltfortzahlung gewähren muss. Prüfen Sie im konkreten Fall, ob eine entsprechende tarifliche Regelung gilt.

Melden Sie Mitarbeiter erst ab Entgeltzahlung an

Wenn Sie einen neuen Mitarbeiter einstellen, dessen Arbeitsunfähigkeit aber die geplante Arbeitsaufnahme verhindert, sind Sie nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Entsprechend brauchen Sie erst mit dem tatsächlichen Beginn der Arbeitsaufnahme das Entgelt zu zahlen. Erstatten Sie auch die Anmeldung des Beschäftigten bei der Einzugsstelle erst zu diesem Zeitpunkt. Leisten Sie aber von Beginn an Entgeltfortzahlung, obwohl der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig ist, sind Sie auch zur Anmeldung ab dem Tag, an dem die Entgeltzahlung beginnt, verpflichtet.

Wann die Krankasse mit Krankengeld einspringt

Wenn neue Mitarbeiter innerhalb der ersten vier Wochen ihrer Beschäftigung erkranken, springt normalerweise die Krankenkasse mit Krankengeld ein. Allerdings muss ein Beschäftigter hierfür – zumindest kurz – seine Stelle angetreten haben.

Beispiel: Ihr neuer Mitarbeiter tritt am 1.4.2025 sein Arbeitsverhältnis in Ihrem Unternehmen an. In der Zeit vom 3. bis zum 10.4.2025 ist er allerdings arbeitsunfähig krank. Ihr Unternehmen zahlt wegen der Wartezeit keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Mitarbeiter bekommt aber von seiner Krankenkasse für die Zeit vom 3. bis zum 10.4.2025 Krankengeld.

Die Krankenkasse eines Beschäftigten zahlt auch dann Krankengeld, wenn seine Arbeitsunfähigkeit zwar vor Beschäftigungsbeginn bei einem neuen Arbeitgeber eintritt, der Mitarbeiter aber zuvor bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer hat das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber gekündigt (Beschäftigungsende mit dem 31.3.2025) und mit Ihrem Unternehmen als neuem Arbeitgeber am 20.3.2025 einen Arbeitsvertrag geschlossen. Der vertraglich vereinbarte Arbeitsbeginn ist der 1.4.2025. Der Beschäftigte wird aber in der Zeit vom 25.3. bis 10.4.2025 arbeitsunfähig krank. Er bekommt Entgelt von seinem bisherigen Arbeitgeber bis zum 31.3.2025 gezahlt. Die Krankenkasse leistet vom 1. bis zum 10.4.2025 Krankengeld.

Weil der Mitarbeiter im Streitfall aber nach dem Ende seiner Arbeitslosigkeit bei seiner Ehefrau familienversichert war, hatte er weder aus seiner neuen Beschäftigung noch aus seiner vorherigen Versicherung als Arbeitslosengeldbezieher einen Anspruch auf Krankengeld. *– bs*

„Ein Mitarbeiter ist schon wieder krank: Ist es sinnvoll, ihn zum Betriebsarzt zu schicken?“

FRAGE

Einer unserer Mitarbeiter war im letzten Jahr schon auffällig oft krank und fehlt jetzt schon wieder seit zwei Wochen. Ich kann nicht einschätzen, was mit ihm los ist und überlege, ihn zum Betriebsarzt zu schicken. Ich will die Sache nicht an die große Glocke hängen und gleich die Krankenkasse einschalten. Was halten Sie davon?

ANTWORT

Es kommt darauf an, was Sie sich von der Untersuchung durch den Betriebsarzt versprechen:

Geht es Ihnen um vermutetes Blaumachen …

Wenn Sie den Eindruck haben, dass der Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit nur vortäuscht, ist der Betriebsarzt nicht der richtige Ansprechpartner. Der Mitarbeiter ist zum einen nicht verpflichtet, den Betriebsarzt aufzusuchen, solange es nicht um eine aus Gründen des Arbeitsschutzes vorgeschriebene Pflichtuntersuchung geht. Der Betriebsarzt wird Ihnen zudem die gewünschte Auskunft nicht geben. Denn er unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht und darf Ihnen ohne Schweigepflichtentbindung durch den Mitarbeiter lediglich mitteilen, ob dieser arbeitsschutzrechtlich seine Aufgaben erledigen kann oder nicht.

Um eine mutmaßlich vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit zu belegen, wenden Sie sich also besser an die Krankenkasse. Informieren Sie diese, warum Sie Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit haben. Nennen Sie hierzu konkrete Indizien, z. B. dass der Mitarbeiter auffällig häufig vor oder nach Wochenenden krank ist oder dass Sie ihn bei Tätigkeiten beobachtet haben, die nicht zu seiner behaupteten Erkrankung passen. Die Krankenkasse wird dann die Diagnosen in den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen Ihres Mitarbeiters prüfen und ggf. eine Untersuchung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen veranlassen, um Ihre Frage zu klären.

… oder um eine leidensgerechte Beschäftigung?

Falls Sie jedoch Sorge haben, dass der Mitarbeiter gesundheitlich nicht mehr in der Lage ist, seine Arbeit zu verrichten, ist der Betriebsarzt der richtige Ansprechpartner für Sie. Wenn Sie konkrete Anhaltspunkte haben, die Sie an der Arbeitsfähigkeit zweifeln lassen, ist der Mitarbeiter verpflichtet, Ihnen seine Arbeitsfähigkeit durch eine Untersuchung des Betriebsarztes oder eines anderen Arztes zu belegen. Diese Untersuchung kann dann auch die Grundlage für eine leidensgerechte Anpassung der Arbeitsbedingungen sein.

„Eine Schwangere hat wiederholt Spesenabrechnungen gefälscht – ab wann dürfen wir ihr kündigen?“

FRAGE

Eine Mitarbeiterin, die im fünften Monat schwanger ist, hat mehrfach Spesenabrechnungen gefälscht. Die Aufsichtsbehörde hat einer ordentlichen Kündigung zugestimmt. Die Mitarbeiterin hat hiergegen aber sofort Widerspruch eingelegt und will auch noch vor das Verwaltungsgericht ziehen, falls dieser abgelehnt wird. Dürfen wir ihr trotzdem schon kündigen? Oder müssen wir warten, bis die Zustimmung zur Kündigung rechtskräftig ist?

ANTWORT

Einen vergleichbaren Fall hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) schon am 17.6.2003 (2 AZR 245/02) entschieden. An diesem Urteil orientieren sich die unteren Instanzen nach wie vor. Demnach gilt: Sie dürfen der Mitarbeiterin kündigen, sobald die Zustimmung der Aufsichtsbehörde vorliegt. Sie brauchen nicht zu warten, bis diese rechtskräftig ist. Wird die Zustimmung jedoch durch die Aufsichtsbehörde oder das Verwaltungsgericht wieder aufgehoben, kann die Kündigung nachträglich noch arbeitsgerichtlich überprüft werden. Andererseits: Hat die Aufsichtsbehörde die Zustimmung verweigert, können auch Sie als Arbeitgeber widersprechen und vor dem Verwaltungsgericht klagen. Solange die Zustimmung nicht vorliegt, dürfen Sie aber nicht kündigen.

Fragen an die Redaktion

Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de

„Von ihm/ihr möchte ich nicht bedient werden“: So reagieren Sie richtig auf diskriminierende Kundenwünsche

Als Arbeitgeber dürfen Sie keinen Ihrer Mitarbeiter unzulässig benachteiligen und müssen zudem Diskriminierungen und Belästigungen durch Kollegen entgegenwirken (§ 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)). Was aber ist zu tun, wenn die Diskriminierung von einem Ihrer Kunden ausgeht? Auch hier sind Sie gefordert, wenn Sie nicht riskieren wollen, eine Entschädigung an den betroffenen Mitarbeiter leisten zu müssen (Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, 20.11.2024, 10 Sa 13/24).

Schutz vor Diskriminierung ist Ihre Aufgabe als Arbeitgeber – auch wenn die Diskriminierung von Kunden oder Geschäftspartnern ausgeht.

Der Fall: Potenzielle Kundin wünscht männlichen Berater

Eine im Vertrieb eines Bauunternehmens beschäftigte Architektin sollte nach dem internen Verteilsystem die Beratung einer Bauinteressentin übernehmen. Letztere wandte sich jedoch an den Vorgesetzten der Architektin, den Regionalleiter, weil sie keine Frau als Beraterin wollte. Dieser übernahm daraufhin die Betreuung der potenziellen Kundin selbst.

Die Architektin sah hierin eine Diskriminierung wegen ihres Geschlechts und beschwerte sich sowohl bei der betriebsinternen AGG-Beschwerdestelle als auch bei dem Regionalleiter. Dieser telefonierte daraufhin mit der Kundin, die zwar ihre Wortwahl bedauerte – insbesondere, da sie selbst eine Frau sei –, aber auf dem Beraterwechsel beharrte. Bei der fraglichen Architektin habe sie kein gutes Gefühl.

Im Ergebnis blieb es bei der Betreuung durch den Regionalleiter. Die AGG-Beschwerdestelle informierte die Mitarbeiterin zudem, dass zwar eine Benachteiligung durch die Bauinteressentin vorliege, der Arbeitgeber jedoch alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen ergriffen habe, um der Benachteiligung entgegenzuwirken.

Die Forderung der Mitarbeiterin war dennoch beträchtlich

Die Mitarbeiterin meinte, der Regionalleiter hätte dem Wunsch der Bauinteressentin nicht ohne Weiteres nachgeben dürfen. Der Arbeitgeber schulde ihr daher Schadensersatz sowie eine Entschädigung für den durch die Benachteiligung entstandenen immateriellen Schaden. Für die Entschädigung veranschlagte sie 84.300 € (= 6 Bruttomonatsgehälter). Im Fall eines Vertragsschlusses mit der Bauinteressentin sollte der Arbeitgeber ihr außerdem die entgangene Provision in Höhe von 32.000 € zahlen.

Der Provisionszahlung im Fall eines Vertragsschlusses stimmte der Arbeitgeber zu. Vor Gericht ging es daher noch um die geforderte Entschädigung.

§ Das Urteil: Entschädigung ja, aber nicht in der geforderten Höhe

Der Arbeitgeber hatte die Mitarbeiterin benachteiligt, indem er ihr die Betreuung der Bauinteressentin entzog. Denn der Arbeitgeber hätte sich zunächst schützend vor seine Mitarbeiterin stellen müssen (§ 12 Abs. 4 AGG). Er hätte also zumindest ein klärendes Gespräch mit der Bauinteressentin führen müssen, in dem er deutlich macht, dass er deren benachteiligende Haltung nicht einfach hinnimmt oder gar teilt. Dabei hätte er beispielsweise

- versuchen können, die Bauinteressentin von der Qualifikation der Architektin zu überzeugen oder
- sich nach den Gründen für die ablehnende Haltung gegenüber Frauen erkundigen können, um ggf. zu erläutern, dass diese Gründe auf seine Mitarbeiterin gerade nicht zutreffen.

Weil der Regionalleiter als Vertreter des Arbeitgebers jedoch nichts dergleichen unternommen hatte, war es sachlich nicht gerechtfertigt, dass er die Betreuung der Kundin selbst übernahm und seine Mitarbeiterin damit benachteiligte.

Der Mitarbeiterin steht demnach eine Entschädigung zu. Das Gericht hielt hier aber nur 1.500 € für angemessen. Immerhin muss die Mitarbeiterin die Kosten des Berufungsverfahrens aufgrund ihrer überzogenen Forderung selbst tragen.

Meine Empfehlung!

Orientieren Sie sich an diesem Urteil, wenn Kunden oder Geschäftspartner einen Ihrer Mitarbeiter diskriminieren

Denn es spricht vieles dafür, dass das Urteil richtig ist, auch wenn das LAG die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen hat. Versuchen Sie also, den Kunden oder Geschäftspartner von seiner diskriminierenden Haltung abzubringen oder ggf. auch den Mitarbeiter durch Zuweisung einer anderen Aufgabe zu schützen. Wenn Ihnen das nicht gelingt, sind Sie jedoch nicht gezwungen, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Das gilt für jede Art der Diskriminierung nach dem AGG, also auch für Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters oder einer Behinderung.

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

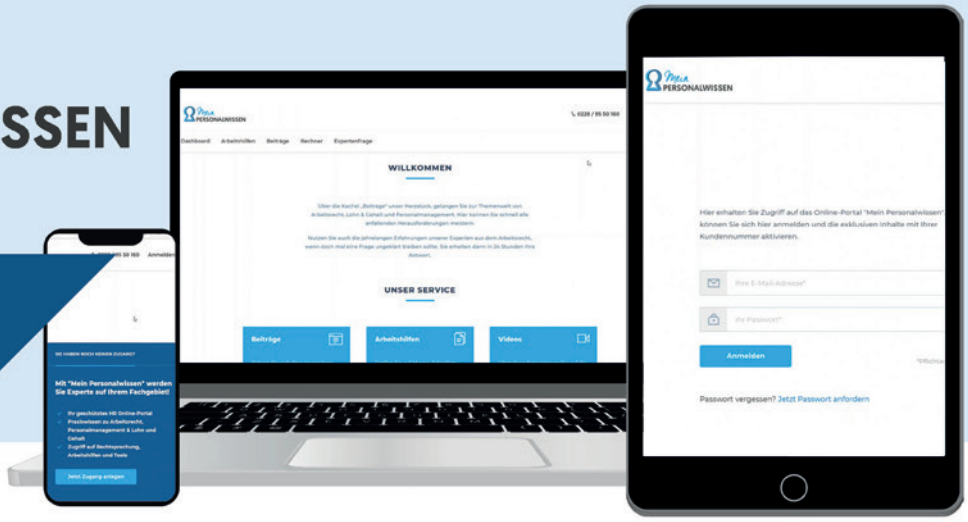
IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Keine Sonderzahlung nach der Kündigung
Tarifliche Stichtagsregelung bringt Ihnen Rechtssicherheit

Schlechte Auftragslage
Ein Fall aus der Praxis: So gelingen betriebsbedingte Kündigungen

Mein PERSONALWISSEN

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/

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

PERSONALWISSEN