

[Personalwissen]



Brand- & Style-Guideline

Produktwelten, die den Kunden begeistern!

UNSERE PRODUKTWELTEN MACHEN UNSERE KUNDEN BERUFLICH STETIG ERFOLGREICHER.

Sie bieten unserem Kunden die Möglichkeit, unsere modular aufgebauten Leistungen und Services individuell zu verknüpfen – egal ob inhalte- oder technikgetrieben! Zudem: Unsere Produktwelten stellen unseren Kunden sämtliche Leistungen und Services zu ihrer Vereinfachung an nur einer digitalen Anlaufstelle zur Verfügung. So ermöglichen wir unseren Kunden ein intuitives, individuelles und inspirierendes Nutzungserlebnis.

So bauen wir z.B. steuerprofis als strahlende Marke und www.steuerprofis.de als Zugang zu einer begeisternden Produktwelt für alle Finanz-Verantwortlichen auf. SafetyXperts bauen wir analog als strahlende Marke und www.safetyxperts.de als Zugang zu einer begeisternden Produktwelt für Arbeitssicherheitsverantwortliche auf, usw.

ERLEBEN SIE UNSERE PRODUKTWELTEN HAUTNAH, IN DIE UNSERE TÄGLICHE ARBEIT FLIESST!

Tauchen Sie ein in unser interaktives StoryPicture und entdecken Sie selbst, was die einzelnen Produktwelten zu bieten haben! Erkunden Sie unsere Vielfalt an Services und Produkten, die speziell auf die Bedürfnisse der einzelnen Kunden zugeschnitten sind.

Auf Entdeckungsreise gehen



Inhaltsverzeichnis

Produktwelten, die den Kunden begeistern!	2	Unsere Schriften:	04 Print Produkte	37
01 Definition unserer Marke	4	- Typografie Personalwissen	Unsere Magazine:	38
Wer wir sind.	5	- Typografie E-Mail-Newsletter	- Lohn und Gehalt	39-40
Produktwelten	6	- Typografie Prämienabbildung	- Personal Aktuell	41-42
02 Design-Elemente	7	- Typografie Lohn & Gehalt Aktuell ,	- Arbeitgeberrechte betriebsrat Aktuell	43-44
Unser Logo:		Personal Aktuell, arbeitgeberrechte Betriebsrat Aktuell,	- Arbeitsrecht Kompakt	45-46
- Logo ohne Slogan	8	Arbeitsrecht Kompakt, Erfolgreich Führen & Motivieren,	- Das Berufsausbilder-Magazin	47-48
- Logo mit Slogan	9	Das Berufsausbilder-Magazin	- Erfolgreich führen und motivieren	49-50
- Logovarianten	10	- Typografie LeadershipXpert	- Leadership Xperts	51-52
Unsere Farbpalette:		- Typografie Lohn Xpert	- Lohn Xpert	53-54
- Perosnalwissen Primärfarben	11	- Typografie Leadersclub		
- Lohn & Gehalt Aktuell Farben	12	- Typografie Mein Personalwissen	05 Werbemittel	55
- Personal Aktuell Farben	13	Unsere Icons & Pictogramme	Unsere Newsletteranzeigen	56-57
- Arbeitgeberrechte Betriebsrat Aktuell Farben	14	Unsere Bildwelt:	Landing Page	58
- Areibtsrecht Kompakt Farben	15	- Illustrationen	Prämienabbildung Leadgen	59
- Berufsausbilder-Magazin Farben	16	- Realbilder	Prämienabbildung	60-61
- Führen & Motivieren Farben	17	03 Digitale Produkte	Leadgen-Prämie	62-63
- Leadership Xperts Farben	18	Digitales Contentprodukt:		
- Lohn Xpert Farben	19	- Leadersclub	06 Internes & Geschäftsausstattung	64
- Leadersclub Farben	20	- Mein Personalwissen	Signatur	65
- Mein Personalwissen Farben	21	- Skillsforwork	Kontaktdaten	66

01 Definition unserer Marke



Personalwissen – Mit Expertenwissen und innovativen Lösungen für eine moderne und zukunftsorientierte Personalarbeit.

VISION:

Wir sind die erste Anlaufstelle für alle Personalfragen: Rund um Arbeitsrecht, Mitarbeiterführung und Lohn und Gehalt halten wir unsere Kunden rechtssicher und zuverlässig auf dem aktuellen Stand.

Unsere Inhalte befähigen Personalverantwortliche, Führungskräfte sowie Lohnbuchhalter, jederzeit im Sinne des Unternehmens und der Mitarbeiter zu handeln.

MISSION:

Wir arbeiten mit qualifizierten Experten rund um die Themen Arbeitsrecht, Mitarbeiterführung und Lohn und Gehalt zusammen. Alle Inhalte und Services werden stets an den Bedürfnissen unserer Kunden ausgerichtet. Unsere Inhalte sind aktuell, juristisch geprüft, kompakt aufbereitet und leicht verständlich. Wir bedienen unterschiedliche Medienformen und ermöglichen es unseren Kunden so, unsere Inhalte und Arbeitshilfen effizient und zur Erleichterung ihres Arbeitsalltags zu nutzen. Dadurch versetzen wir sowohl Einsteiger als auch Fortgeschrittene in die Lage, rechtssicher und praxisorientiert zu handeln und somit die Interessen des Unternehmens und der Mitarbeiter zu wahren.

Produktwelten

DACHMARKE: PERSONALWISSEN

Insgesamt bilden 12 Produkte unsere Marke:

6 Newsletter, 2 Magazine mit Informationsgrafiken,

2 Lose-Blattwerke und 2 Content-Portale.



Lohn und Gehalt Aktuell



Personal Aktuell



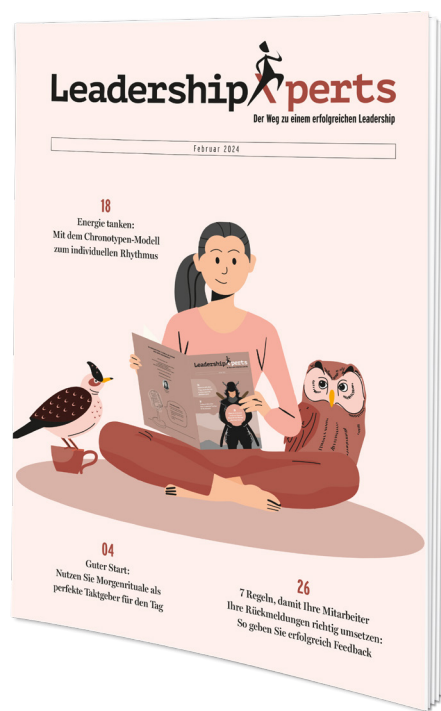
Arbeitbeitgeberrechte Betriebsrat Aktuell



Das Berufsausbilder-Magazin



Erfolgreich Führen und Motivieren



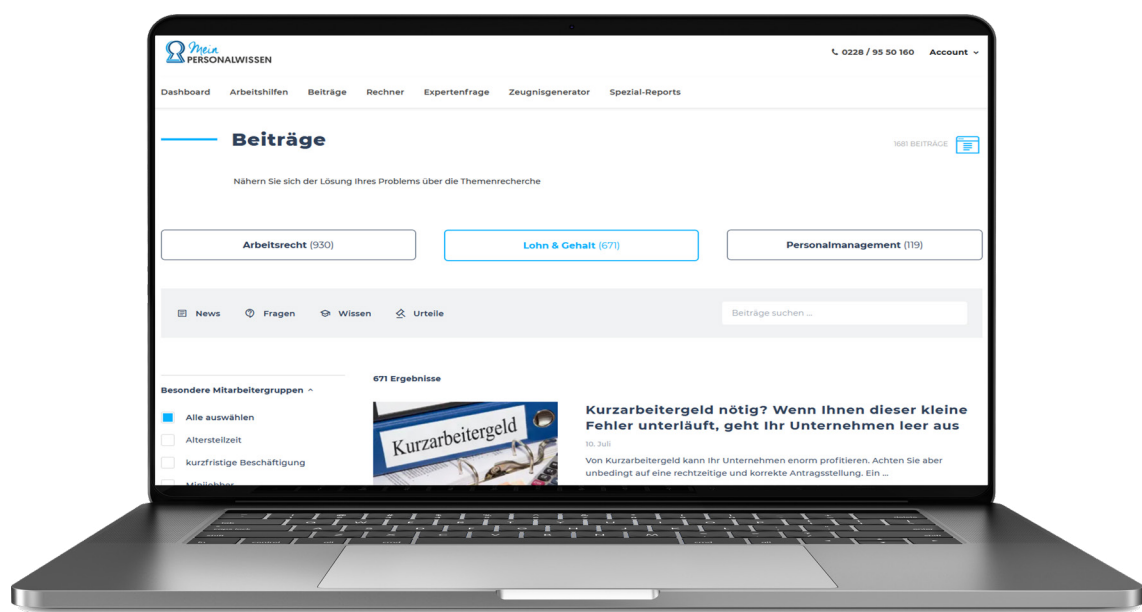
LeadershipXperts



LohnXperts



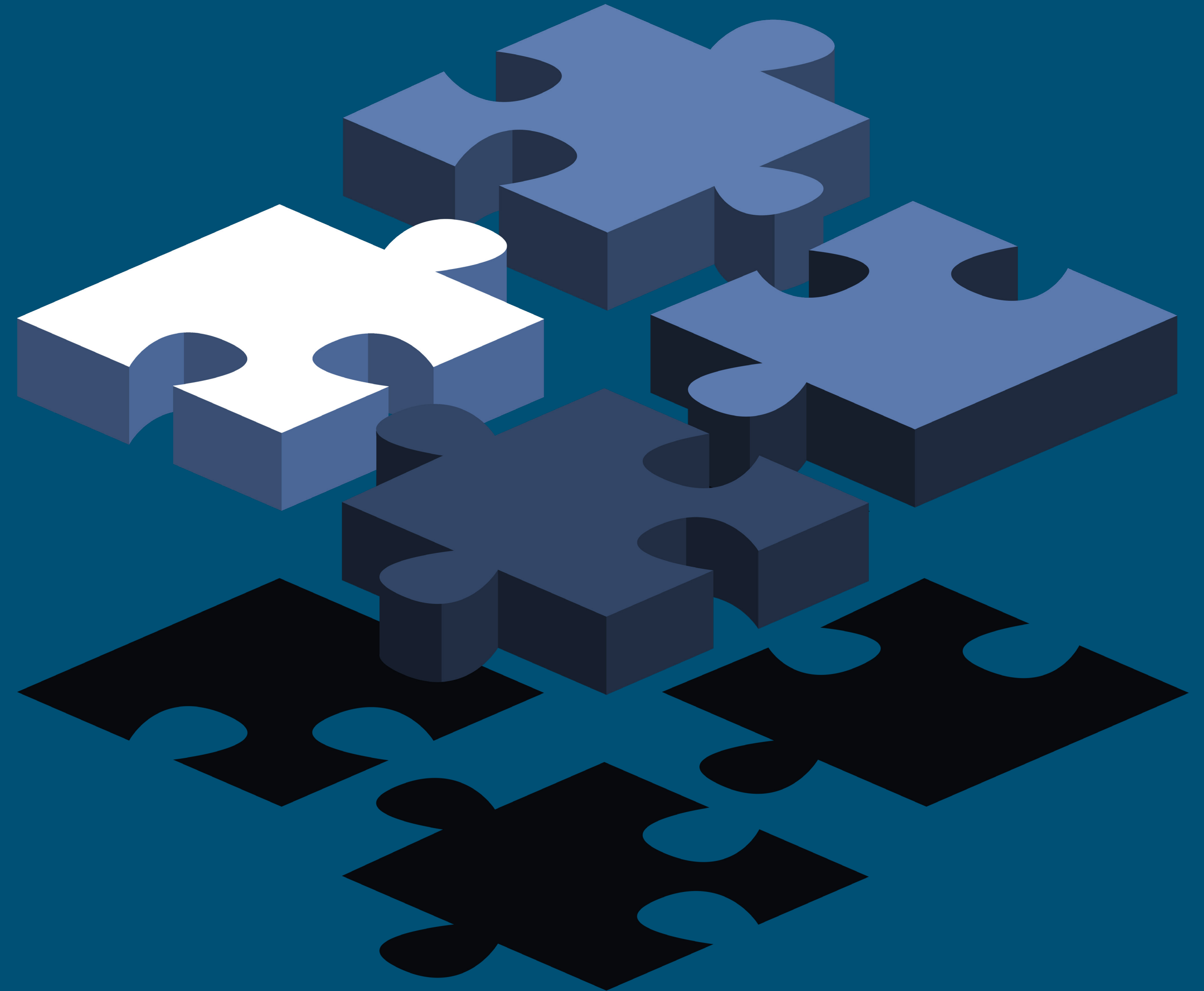
LeadersClub



Mein Personalwissen



Arbeitsrecht kompakt



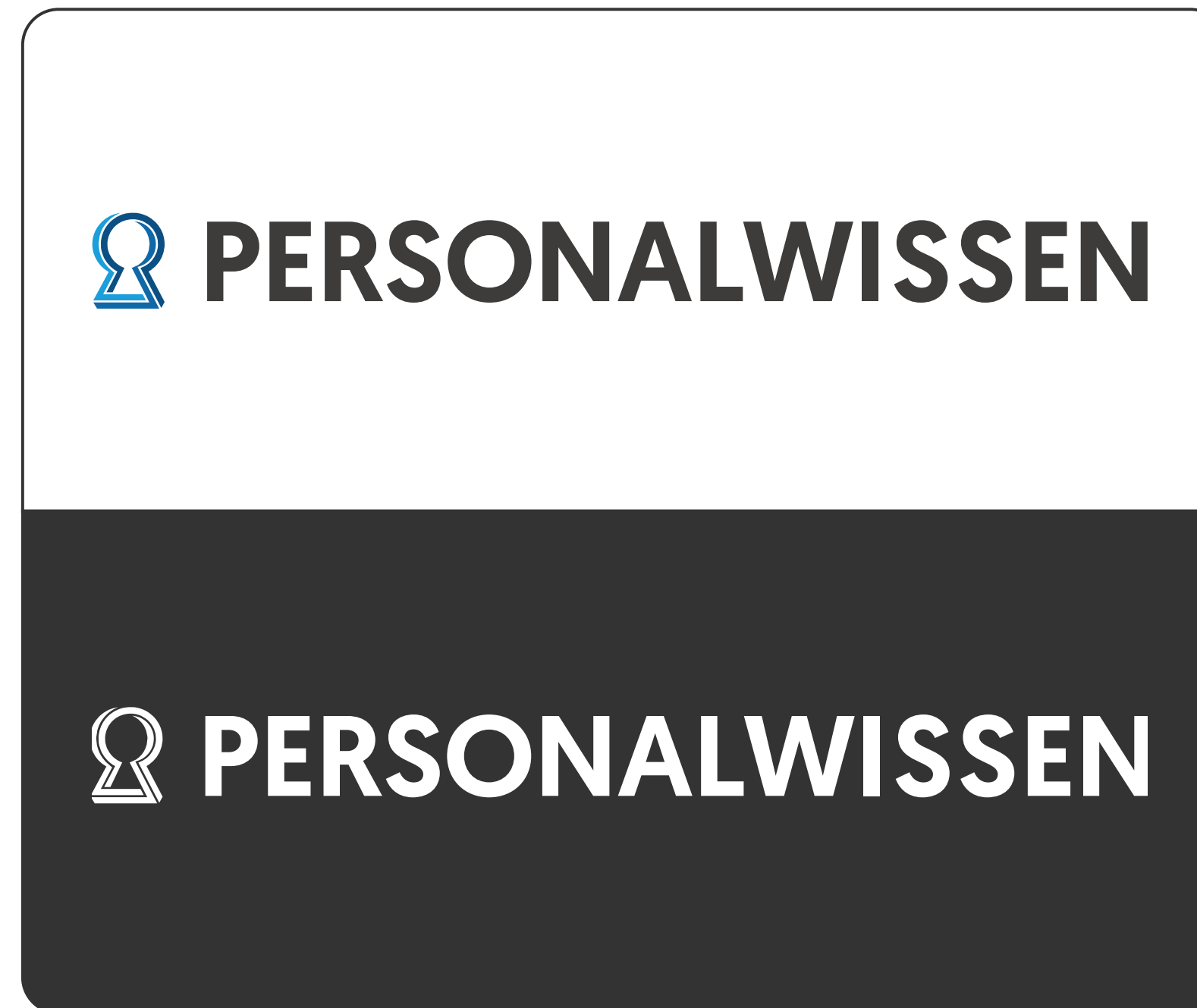
Unser Logo

LOGO OHNE SLOGAN

Das Logo impliziert in der Bildmarke durch das Schlüsselloch Sicherheit und Zugänglichkeit. Gleichzeitig kann die Bildmarke auch als Spielfigur interpretiert werden.

Eine Spielfigur steht zum einen für das Individuum, impliziert aber auch zugleich, Teil eines großen Ganzen oder eines Teams zu sein. Die Betrachtung der Bildmarke erfolgt als ein großes Ganzes. Um die Komplexität hinter der Technik und die Einfachheit des Produktes zu präsentieren und zusätzlich einen hohen Wieder-erkennungswert zu erschaffen, wird diese Bildmarke als Differenzierungsmerkmal in der Kommunikation eingesetzt.

Je nach Verwendung und Hintergrund können die Logo-Elemente in verschiedenen Varianten eingesetzt werden.



┌ - - - - Breite min. 150 px, 72 dpi (Digital) - - - - ┐
Breite min. 53 mm, 72 dpi (Digital)
Breite min. 23 mm (Druck)



Download Personalwissen Logo

Unser Logo

LOGO MIT SLOGAN



Breite min. 210 px, 72 dpi (Digital)
Breite min. 74 mm, 72 dpi (Digital)
Breite min. 33 mm (Druck)



LOGO VARIANTEN

Logo Variante



└ ─ ─ ─ Breite min. 330 px, 72 dpi (Digital) · ─ ─ ─┐
 Breite min. 115 mm, 72 dpi (Digital)
 Breite min. 44 mm (Druck)

Logo Variante - Icon only



Für Hintergründe, Muster, etc. kann das Logo ohne den Schriftzusatz verwendet werden. Die Bildmarke steht alleine und die Ausrichtung kann verändert werden.



Breite min. 30 px, 72 dpi (Digital)
Breite min. 10 mm, 72 dpi (Digital)



[Download Personalwissen Logo](#)

Unsere Farbpalette

PEROSNALWISSEN PRIMÄRFARBEN

Blau in verschiedenen Abstufungen und Dunkelgrau – prägen die gesamte Gestaltung des Unternehmens. Gemeinsam bilden sie den charakteristischen Farbenklang. Die Farbe Blau ist in dem Farbraum RGB und Pantone definiert, um die Abbildung im Web zu ermöglichen. Für Texte und Linien wird das Grau verwendet.

Alle Farben können sowohl im Vollton als auch in prozentualen Abstufungen angewendet werden. Zusätzliche Informationsfarben in den prozentualen Farbabstufungen stehen für die Auszeichnung und detailliertere Differenzierung bei Informationsgrafiken und Diagrammen zur Verfügung.

BLAU #1 HEX #1C9FDA CMYK 75-21-0-0 RGB 28-159-218	BLAU #2 HEX #1367A5 CMYK 89-55-10-1 RGB 19-103-165	BLAU #3 HEX #0D5082 CMYK 96-67-24-9 RGB 13-180-130	GRAU HEX #3C3C3B CMYK 66-57-55-60 RGB 60-60-59
--	---	---	---

Unsere Farbpalette

LOHN & GEHALT AKTUELL FARBEN

HEX #22792b

CMYK 80-11-100-30

RGB 34-122-43

HEX #90c580

CMYK 50-0-62-0

RGB 145-198-128

HEX #88c277

CMYK 53-0-66-0

RGB 136-194-119

HEX #f7a600

CMYK 0-40-100-0

RGB 247-166-0

Unsere Farbpalette

PERSONAL AKTUELL FARBEN

HEX #002851

CMYK 100-70-10-60

RGB 0-40-81

HEX #0081be

CMYK 85-30-0-10

RGB 0-129-190

HEX #f7a600

CMYK 0-40-100-0

RGB 247-166-0

Unsere Farbpalette

ARBEITGEBERRECHTE BETRIEBSRAT AKTUELL FARBEN

HEX #d88700
CMYK 8-50-100-8
RGB 216-135-0

HEX #008899
CMYK 100-20-40-0
RGB 0-136-153

HEX #002851
CMYK 100-70-10-60
RGB 0-40-81

Unsere Farbpalette

AREIBTSRECHT KOMPAKT FARBEN

HEX #d78700
CMYK 8-50-100-8
RGB 216-135-0
Pantone 138C

HEX #025c68
CMYK 83-29-35-45
RGB 2-93-105
Pantone P123-16C

Unsere Farbpalette

BERUFSAUSBILDER-MAGAZIN FARBEN

NA

BAB Petrol
HEX #006780
CMYK 100-25-30-30
RGB 0-103-128

BAB Hellblau
HEX #bce4fa
CMYK 30-0-0-0
RGB 188-228-250

SA (Ausbilder)

BAB Petrol
HEX #006780
CMYK 100-25-30-30
RGB 0-103-128

BAO Helles Petrol
HEX #4b9db1
CMYK 60-0-12-27
RGB 75-157-177

BAO Blau
HEX #90c0cf
CMYK 40-0-8-16
RGB 144-192-207

SA (Auszubildende)

BAB Petrol
HEX #006780
CMYK 100-25-30-30
RGB 0-103-128

BAO Helles Petrol
HEX #4b9db1
CMYK 60-0-12-27
RGB 75-157-177

BAO Blau
HEX #90c0cf
CMYK 40-0-8-16
RGB 144-192-207

BAO Orange
HEX #f7a500
CMYK 0-40-100-0
RGB 247-165-0

Unsere Farbpalette

FÜHREN & MOTIVIEREN FARBEN

HEX #e94c0a
CMYK 0-80-100-0
RGB 233-76-10

HEX #004964
CMYK 90-0-0-70
RGB 0-73-100

HEX #c3d7e3
CMYK 18-0-0-14
RGB 195-215-227

Unsere Farbpalette

LEADERSHIP XPERTS FARBEN

CMYK 7-49-83-0

RGB 232-146-57

CMYK 61-35-0-0

RGB 110-149-206

CMYK 0-40-100-0

RGB 247-166-0

CMYK 98-17-88-23

RGB 0-115-65

CMYK 0-42-33-0

RGB 245-173-159

CMYK 50-9-40-0

RGB 141-190-168

CMYK 25-77-70-20

RGB 166-73-62

CMYK 0-100-0-0

RGB 229-0-125

CMYK 100-56-0-0

RGB 0-97-173

CMYK 0-0-0-100

RGB 0-0-0

Unsere Farbpalette

LOHNXPERT FARBEN

<div>CMYK 20-20-30-20</div> <div>RGB 182-173-157</div>	<div>CMYK 25-0-0-75</div> <div>RGB 78-91-97</div>	<div>CMYK 100-5-80-0</div> <div>RGB 0-147-94</div>	<div>CMYK 100-26-20-0</div> <div>RGB 0-132-178</div>
<div>CMYK 60-50-0-0</div> <div>RGB 120-127-189</div>	<div>CMYK 10-90-20-0</div> <div>RGB 217-52-120</div>	<div>CMYK 0-100-60-10</div> <div>RGB 211-2-64</div>	<div>CMYK 0-75-100-0</div> <div>RGB 234-91-12</div>
<div>CMYK 0-50-100-0</div> <div>RGB 243-146-0</div>	<div>CMYK 5-15-100-0</div> <div>RGB 248-209-0</div>	<div>CMYK 0-0-0-100</div> <div>RGB 0-0-0</div>	

Unsere Farbpalette

LEADERSCLUB FARBEN

HEX #213c47

CMYK 50-0-0-85

RGB 33-60-71

HEX #52918B

CMYK 68-23-44-11

RGB 82-145-139

HEX #0e555c

CMYK 85-9-0-64

RGB 14-85-92

Unsere Farbpalette

MEIN PERSONALWISSEN FARBEN

<div>Dunkelblau</div> <div>HEX #135083</div> <div>CMYK 85-39-0-49</div> <div>RGB 19-80-131</div>	<div>Blau</div> <div>HEX #1367A5</div> <div>CMYK 89-55-10-1</div> <div>RGB 19-103-165</div>	<div>Hellblau</div> <div>HEX #0D5082</div> <div>CMYK 98-30-0-0</div> <div>RGB 6-178-255</div>	<div>Grau</div> <div>HEX #76797c</div> <div>CMYK 5-2-0-51</div> <div>RGB 118-121-124</div>
--	---	---	--

TYPOGRAFIE PERSONALWISSEN

Die Hausschrift von Personalwissen ist die Geomanist. Sie ermöglicht die differenzierte Darstellung von Informationen durch ihr breites Spektrum an Schriftschnitten. Als Sans-Serif trägt sie maßgeblich dazu bei, das Corporate Design des Unternehmens sachlich und individuell erscheinen zu lassen. Normalerweise werden im Personalwissen- Design nur diese Schnitte eingesetzt:
Geomanist Medium und Geomanist Regular bieten ausreichende Möglichkeiten für Satz und Textgestaltung. Die Schnitte Black und Bold kommen nur in Ausnahmefällen zur Anwendung. Die Geomanist Regular wird für den Satz längerer Texte eingesetzt. In Headlines wird die Geomanist Medium verwendet.

GEOMANIST MEDIUM

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

GEOMANIST REGULAR

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789



TYPOGRAFIE E-Mail-NEWSLETTER

Tahoma

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789



TYPOGRAFIE PRÄMIENABBILDUNG

Myriad Pro Bold

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Myriad Pro Regular

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Myriad Pro Semibold

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Myriad Pro Bold Condensed

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Chalkduster Regular

Aa Bb Cc Dd Ee Ff
Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp
Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz
0123456789



Unsere Schriften

TYPOGRAFIE LOHN & GEHALT AKTUELL ,
PERSONAL AKTUELL, ARBEITGEBERRECHTE
BETRIEBSRAT AKTUELL,
ARBEITSRECHT KOMPAKT,
ERFOLGREICH FÜHREN & MOTIVIEREN,
DAS BERUFSAUSBILDER-MAGAZIN

THE SANS

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789



TYPOGRAFIE LEADERSHIPXPERTS

Interstate Regular

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Interstate Condensed Bold

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Miller Headline Bold

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Interstate Condensed Black

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Minion Pro Regular

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Miller Headline Roman

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789



TYPOGRAFIE LOHNXPERT

Myriad Pro Bold Condensed

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Myriad Pro Semibold

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Acumin Pro Condensed Black

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Acumin Pro Condensed Regular

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Myriad Pro Light

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Myriad Pro Condensed

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

Minion Pro Regular

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789

TYPOGRAFIE LEADERSCLUB

OPENSANS-REGULAR

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789



MONTSERRAT

Aa Bb Cc Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk
Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu
Vv Ww Xx Yy Zz 0123456789



Unsere Icons & Pictogramme

SYMBOLE, ICONS UND PICTOGRAMME



a b c d e f g h i k l m n o p q r s t u v w y



A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z




1 2 3 4 5 8 SS + -



! *



q w e r t z u i o p ü a s d f g h j k l ö ä y x c v b n m



Q W E R T Z U I O P Ü A S D F G H J K L Ö Ä Y X C V B N M



^ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 ß ´ + # - . , <



q w e r t z u i o p a s d f g h j k l ö ä y x c v b n m



Q W E R T Z U I O P Ü A S D F G H J K L Ö Ä Y X C V B N M



^ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 + # - . , <

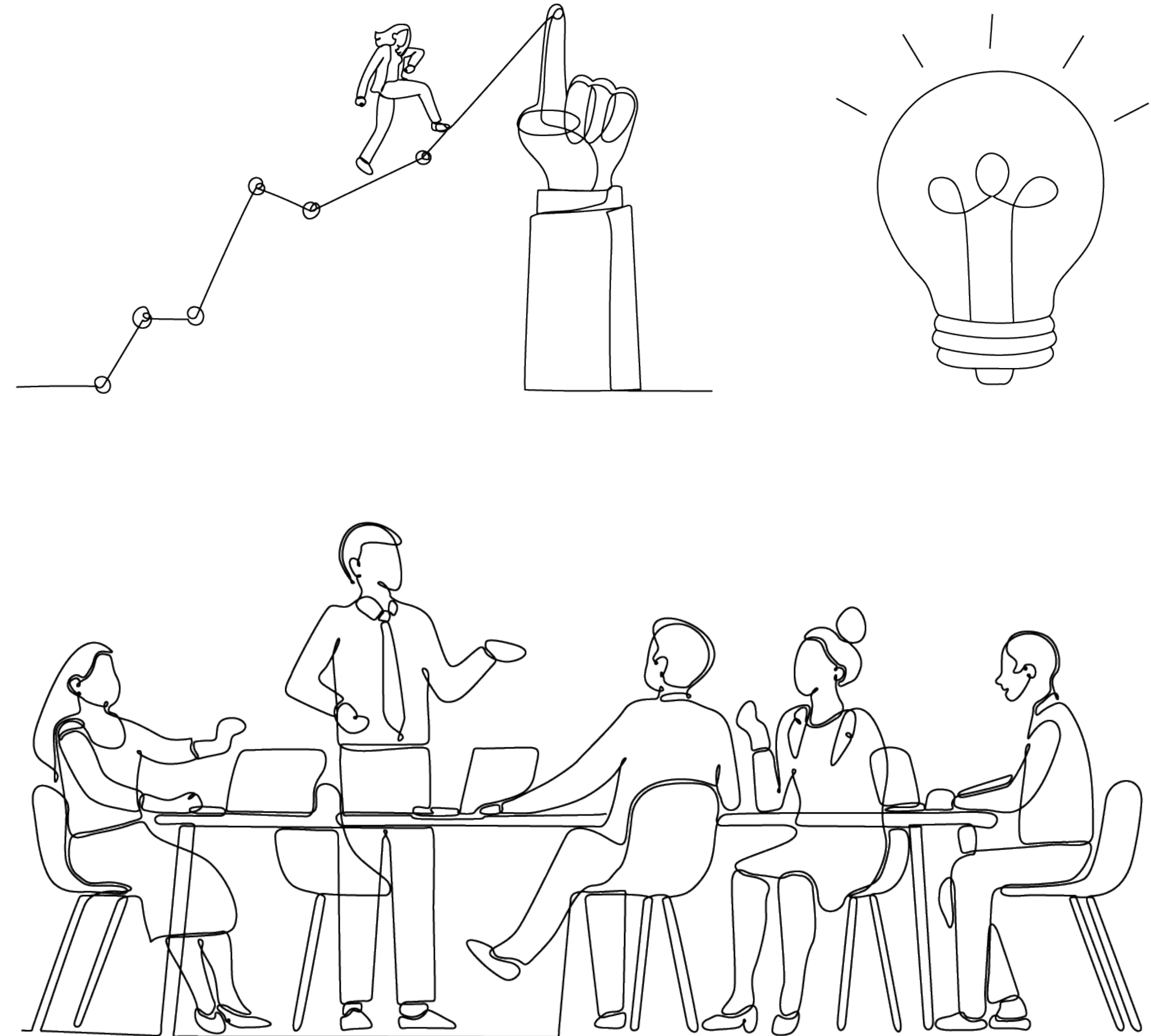
[Personalwissen] Brand- & Style-Guideline

Design-Elemente

30

Illustrationen

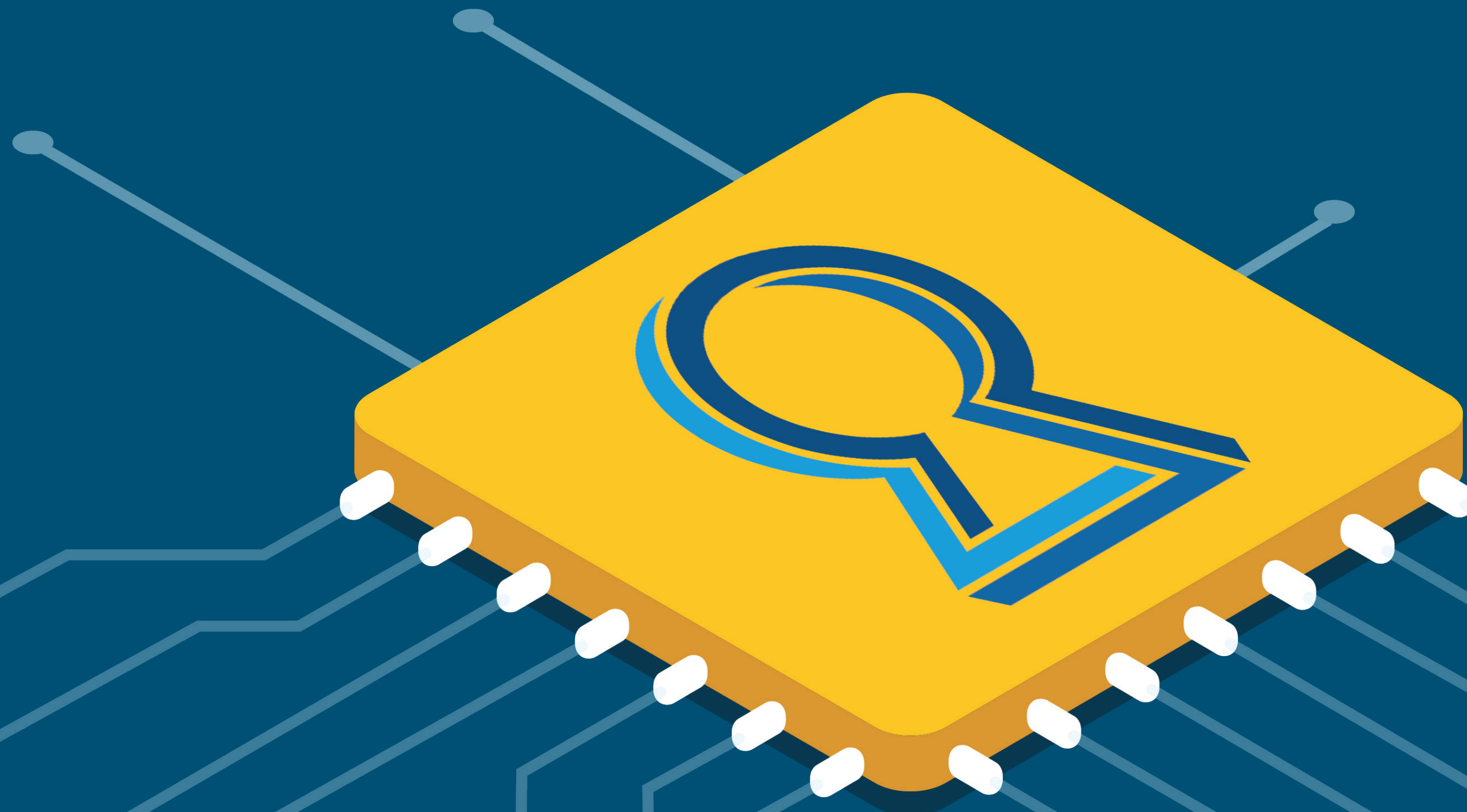
Werden primär in unseren Infografik-Magazinen (LohnXpert, LeadershipXperts) verwendet.



Realbilder

Farbgebung ist natürlich, Schärfe/Unschärfe kann gezielt genutzt werden, um Nähe zum Motiv herzustellen. Im besten Fall werden die Fotos selbst gemacht.





Digitales Contentprodukt

LEADERSCLUB



Download Template

Download Leaders Club Logo

Download Icons

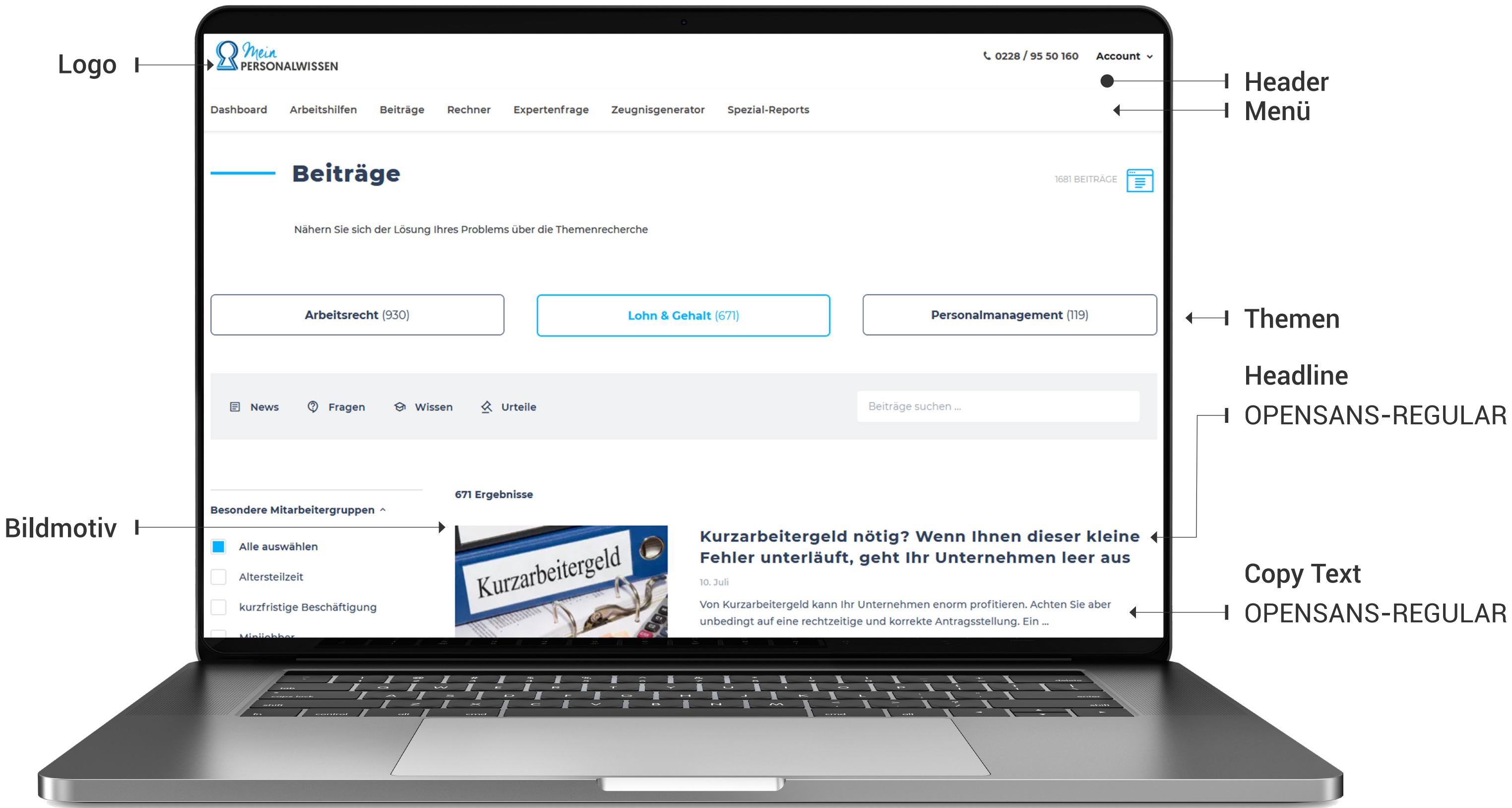
Download VNR Logo

Download Fonts

Download Illustrationen

Digitales Contentprodukt

MEIN PERSONALWISSEN



Download Template

Download Icons

Download Fonts

Download Logo

Download Illustrationen

Digitales Contentprodukt

SKILLSFORWORK

Weiter Informationen zu skillsforwork sind hier zu finden:

<https://confluence.vnr.de/x/FXDrBg>

Headline

OPENSANS-REGULAR

Copy Text

OPENSANS-REGULAR

Störer

OPENSANS-REGULAR

Header/ Menü

Hintergrund

Motiv

Themen

OPENSANS-REGULAR

 Download Template

 Download Illustrationen

 Download Icons

 Download skillforworks Logo

 Download Fonts

 Download skillforworks Brand-Guide

04 Print Produkte



Unsere Magazine

IN PRINT UND PDF

Zu unserer Marke gehören insgesamt 8 Magazine.

- Lohn & Gehalt aktuell
- Personal aktuell
- Arbeitgeberrechte Betriebsrat aktuell
- Arbeitsrecht kompakt
- Erfolgreich Führen & Motivieren
- Das Berufsausbilder-Magazin
- LohnXpert
- LeadershipXperts



Lohn und Gehalt Aktuell



Personal Aktuell

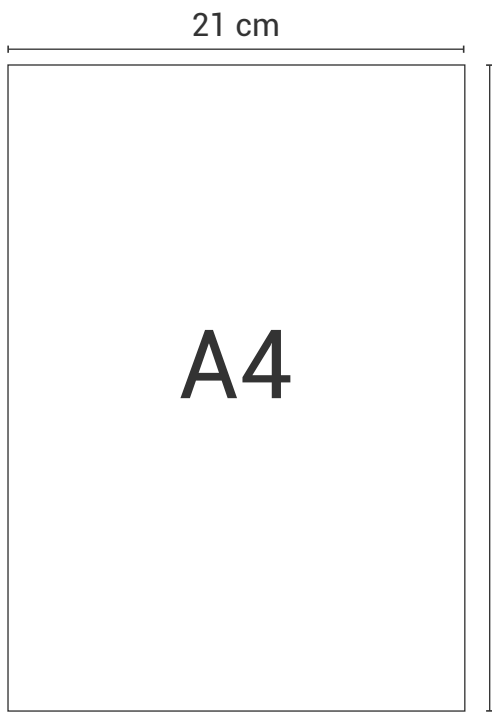


Arbeitgeberrechte Betriebsrat Aktuell



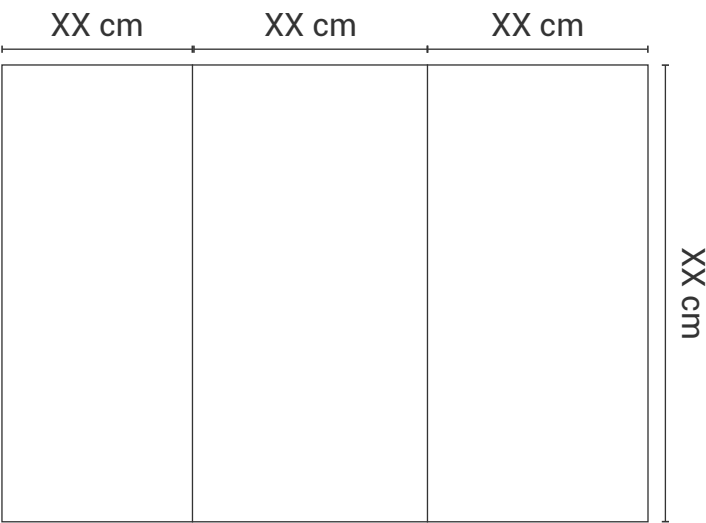
Arbeitsrecht kompakt

Magazin:



(im geschlossenen Zustand)

Flyer:



(Aussen: im geöffneten Zustand)



Erfolgreich Führen und Motivieren



Das Berufsausbilder-Magazin



LeadershipXperts



LohnXperts

LOHN UND GEHALT (1 von 2)

LOHN & GEHALT AKTUELL (12 SEITEN)

Ich bin Ihr Wissenslieferant für die betriebsprüfungssichere Lohnbuchhaltung.

 Download Template

 Download Icons

 Download Fonts

 Download Personalwissen Logo

 Download LGA Logo

 Download Illustrationen

Header
ist immer fix

Motiv

Topthema
TheSans BOLD
Schriftgrad 1: 14 Pt
Zeilenabstand 1: 23 Pt
Schriftgrad 2: 10 Pt
Zeilenabstand 2: 13 Pt

KALENDERWOCHE 27-28|2024

 **LOHN & GEHALT**
zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher **AKTUELL**



TOP-THEMA
ENTGELTPFÄNDUNG
Wenn bei einem Mitarbeiter Ihres Unternehmens das Entgelt gepfändet wird, haben Sie jede Menge zu regeln. Für die Berechnung des pfändbaren Einkommens wurden kürzlich höhere Grenzen veröffentlicht, die ab dem 1.7.2024 gelten. Seiten 6 und 7

NACHWEISE
Die Verschärfung des Nachweisgesetzes im Jahr 2022 bedeutet für Unternehmen wesentlich mehr Aufwand. Jetzt steht eine Vereinfachung an, die auch für Ihre Arbeit eine Erleichterung bedeuten könnte. Seite 3

AUSZUBILDENDE
Ihr Unternehmen bildet aus? Schön! Sie als Entgeltabrechner sorgen dafür, dass sich die Azubis mit Fragen um Vergütung, Besteuerung und Versicherung nicht alleine herumschlagen müssen. Seiten 4 und 5

BETRIEBSFEIERN
Feiert Ihr Unternehmen, können Sie die Lohnsteuer für die Zuwendungen pauschalisieren. Der BFH stellt in einer aktuellen Entscheidung klar, dass die Hürden hierfür nicht so hoch sind wie bisher gedacht. Seite 10

 **PERSONALWISSEN**

Hintergrundfarbe
Farben

Logo

Ausgabe
C 53 M 0 Y 66 K 0
auf 38% Deckkraft

TheSans LP3 Light
TheSans Bold
Schriftgrad: 9 Pt
Zeilenabstand: 18 Pt

Themen
TheSans (Semi) Bold
Schriftgrad 1: 14 Pt
Zeilenabstand 1: 21 Pt
Schriftgrad 2: 10 Pt
Zeilenabstand 2: 13 Pt

[Personalwissen] Brand- & Style-Guideline

Print Produkte

39

LOHN UND GEHALT (2 von 2)

Headlines

TheSans, LP8 ExtraBold

Schriftgrad: 22Pt

Zeilenabstand: 27 Pt

Einleitungstext

The Sans, LP6 SemiBold

Schriftgrad: 9,5 Pt

Zeilenabstand: 12,9 Pt

Small Headlines

TheSans, LP8 ExtraBold

Schriftgrad: 12,9 Pt

Zeilenabstand: 15 Pt



[Download Personalwissen Logo](#)

[Download Template](#)

Download Icons



Download Fonts

[Download LGA Logo](#)

Download Illustrationen

BESONDERE MITARBEITER

Bald kommt der Nachwuchs: So unterstützen Sie jetzt die neuen Azubis beim Start ins Berufsleben

Ihr Unternehmen bildet aus? Schön! Dann bekommen Sie demnächst hautnah mit, wie die Neulinge in ihr Berufsleben starten. Sie als Entgeltabrechner sorgen dafür, dass sich die Auszubildenden Ihres Unternehmens nicht allein mit Fragen um ihre Vergütung, die Besteuerung und die Krankenversicherung herumschlagen müssen. Bringen Sie sich deshalb rechtlich auf den aktuellen Stand.

Zum Start der Ausbildung entsteht die Krankenversicherungspflicht des Auszubildenden. Die Azubis können bis zu 2 Wochen nach Ausbildungsbeginn frei wählen, bei welcher Krankenkasse sie sich versichern möchten. Sobald ein neuer Auszubildender sein 15. Lebensjahr vollendet hat, darf er das Wahlrecht ohne Beteiligung seiner gesetzlichen Vertreter ausüben. Das geht folgendermaßen vorstatten:

1. Der Azubi gibt eine Mitgliedserklärung bei der Kasse seiner Wahl ab.
2. Die gewählte Krankenkasse bestätigt ihm das Zustandekommen der Mitgliedschaft und weist ihn auf seine Mitteilungspflichten hin.
3. Daraufhin informiert der Auszubildende sie formlos über die erfolgte Krankenkassenwahl.
4. Sie melden den Auszubildenden bei der genannten Krankenkasse an. Anschließend erhalten Sie im Rahmen des Datenerfassungs- und -übermittlungsverfahrens (DEUV)-Verfahrens eine elektronische Rückmeldung der Krankenkasse über das Bestehen der Mitgliedschaft.
5. Die Bindungsfrist beträgt grundsätzlich 12 Monate.

Häufig sind junge Leute unsicher, welche Krankenkasse sie wählen sollen. Deshalb wenden sie sich mit dieser Frage an Sie. Empfehlen Sie den Azubis eine Kasse, die möglichst geringe Zusatzbeiträge erhebt. Bedenken Sie bei ihrer Empfehlung aber auch, dass die Krankenkassenvielfalt in Ihrem Unternehmen nicht zu groß werden sollte. Das verursacht höheren Aufwand und damit höhere Kosten.

ACHTUNG

Eine bereits im Vorfeld des Ausbildungsbeginns getroffene Wahl kann der Azubi noch bis zum Ablauf von 2 Wochen nach Ausbildungsbeginn korrigieren.

Wann Sie die Krankenkasse wählen

Entscheidet sich der Auszubildende nicht selbst für eine Krankenkasse, melden Sie ihn bei der letzten für ihn zuständigen Krankenkasse an. Das ist in der Regel die Krankenkasse, bei der er über seine Eltern familienversichert war. In wenigen Fällen, in denen bisher keine gesetzliche Krankenkasse die Krankenversicherung durchgeführt und der Auszubildende selbst keine Wahl getroffen hat, können Sie die Anmeldung bei der Krankenkasse Ihrer Wahl vornehmen. Informieren Sie den betreffenden Azubi unverzüglich über Ihre Entscheidung. Dieser kann dann (ohne Bindungsfrist) eine andere Entscheidung treffen, allerdings nicht rückwirkend.

Wie Sie den Azubi richtig anmelden

Die Krankenkasse jedes Auszubildenden ist die Einzugsstelle, bei der Sie die Anmeldung zu Beginn der Ausbildung erstatten. Beginn das Ausbildungsverhältnis im Lauf eines Kalendermonats und hat ein Auszubildender schon vorher, beispielsweise als Aushilfe, in Ihrem Unternehmen gearbeitet, können Sie aus Vereinfachungsgründen anstelle des tatsächlichen Beginns den Ersten des entsprechenden Monats melden. Melden Sie den Azubi mit dem Personengruppenschlüssel „102“ an. Die „121“ ist der richtige Personengruppenschlüssel für Azubis, die nicht mehr als 325 € im Monat verdienen. Allerdings kommt dies aufgrund der neuen Lohnuntergrenzen für Azubis nur noch selten vor. Hat ein Auszubildender bereits vor der Ausbildung in Ihrem Unternehmen gearbeitet (z. B. als Aushilfe), müssen Sie das mit den entsprechenden Veränderungsmeldungen der Krankenkasse mitteilen.

ACHTUNG

Gilt für Ihr Unternehmen die Pflicht, Sofortmeldungen zu erstatten, müssen Sie diese Meldung auch für die Auszubildenden Ihres Unternehmens erstatten.

Diese Daten für die ELSTAM müssen die Azubis Ihnen mitteilen

Für die Vergütung „Ihrer“ Auszubildenden führen Sie die Lohnsteuer nach individuellen Merkmalen (elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale = ELSTAM) ab. Damit Sie die ELSTAM abrufen können, müssen Ihnen die Azubis zu Beginn ihrer Ausbildung Folgendes mitteilen:

- den Tag ihrer Geburt
- ihre steuerliche Identifikationsnummer und
- ob es sich um das Haupt- oder um ein Nebenarbeitsverhältnis handelt. Nebenarbeitgeber steht nur ein Teil der Lohnsteuerabzugsmerkmale zur Abfrage und zum Abruf zur Verfügung (Steuerklasse 6, Religion und gegebenenfalls die Aufteilung von Freibeträgen).

ACHTUNG

Prüfen Sie, ob für die Azubis überhaupt Lohnsteuer anfällt. Das Existenzminimum liegt für das Jahr 2024 bei 11.604 € jährlich. Außerdem berücksichtigen Sie beim Lohnsteuerabzug während des Jahres und in den Lohnsteuerklassen I bis V einen Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.230 €. Deshalb fällt in den Lohnsteuerklassen I bis V keine oder nur

eine geringfügige Lohnsteuer an, wenn das jährliche Ausbildungsentgelt die Summe von 12.870 € (Grundfreibetrag 11.604 € + Arbeitnehmer-Pauschbetrag 1.230 € + Sonderausgaben-Pauschbetrag 36 €) nicht überschreitet.

Gewährt Ihr Unternehmen Auszubildenden eine Lehrlingsprämie, zählt diese zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn. Gleichgültig ist dabei, ob die Auszubildenden einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf die Prämie haben oder ob Ihr Unternehmen dies anlässlich eines erfolgreichen Abschlusses freiwillig zahlt.

Auf diese Mindestvergütung haben Azubis aktuell Anspruch

Das erste „richtige“ selbstverdiente Geld hat für Auszubildende einen hohen Stellenwert. Deshalb ist es besonders wichtig, dass die Höhe stimmt – und Sie können sicher sein, dass jeder Cent unter die Lupe genommen wird. Erhält ein Auszubildender keine angemessene Vergütung, kann er sie rückwirkend einklagen. In dem Fall müssten auch Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge nachgezahlt werden. Deshalb sollten Sie gleich zu Beginn prüfen, ob die Höhe der Vergütung Ihrer Azubis den Vorgaben entspricht.

Das sind die Vorgaben:

1. In tarifgebundenen Unternehmen ist entsprechend der Tarifvereinbarung zu zahlen (in einem Tarifvertrag kann die Mindestausbildungsentgelt aber unterschritten werden).
2. Nicht tarifgebundene Unternehmen dürfen den Branchentarif um bis zu 20 % unterschreiten.
3. In Unternehmen ohne für die Branche gültigen Branchentarif sind mindestens die folgenden Beträge zu zahlen (Mindestausbildungsentgelt).

Diese Mindestvergütungen gelten für Azubis seit 2020:

1. Start der Ausbildung in 2022: im ersten Ausbildungsjahr 585 €, im 2. Ausbildungsjahr 690 €
2. Start der Ausbildung in 2023: im ersten Ausbildungsjahr 620 €, im 2. Ausbildungsjahr 732 €
3. Start der Ausbildung in 2024: im ersten Ausbildungsjahr 649 €, im 2. Ausbildungsjahr 766 €

Die Höhe der gesetzlichen Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr wird jeweils im November des Vorjahres im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben und jährlich an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsentgelte angepasst. Die nächste Anpassung können Sie also im November 2024 dem Bundesgesetzblatt entnehmen.

Arbeitszeit, Urlaub und Pausen: Beachten Sie die besonderen Rechte der Azubis

Auszubildende sind – besonders zu Beginn ihrer Ausbildung – häufig noch jugendlich, das heißt keine 18 Jahre alt. In diesem Fall unterliegen sie im Hinblick auf die zulässigen Arbeitszeiten einem besonderen Schutz. Das hat Konsequenzen für Ihre Entgeltabrechnung: Jugendliche, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht

unterliegen, darf Ihr Unternehmen maximal 40 Stunden pro Woche einsetzen. Pro Tag dürfen Jugendliche höchstens 8 Stunden arbeiten. Auch im Hinblick auf die Uhrzeiten gelten bestimmte Grenzen (§ 14 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)). Jugendliche Auszubildende haben Anspruch auf mehr Pausen. Bei volljährigen Azubis gelten dagegen die gleichen Pausenregelungen wie für die übrigen (volljährigen) Mitarbeiter. Pause bedeutet: Eine im Interesse des Mitarbeiters stehende Arbeitsunterbrechung, während der er nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden und die er nach eigener Vorstellung verbringen kann. Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit und müssen von Ihrem Unternehmen auch nicht vergütet werden (§ 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)).

ACHTUNG

Sind Auszubildende noch jugendlich (unter 18 Jahre), haben sie Anspruch auf Erholungsurlaub nach den Sonderbestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG).

Pausen für Jugendliche und volljährige Azubis

Mitarbeiter	Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden	Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden	Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden	Gesetzliche Vorschrift
Jugendliche unter 18 Jahre [gilt auch für Schüler-Aushilfen unter 18 Jahre]	eine Pause von mindestens 30 Minuten	eine Pause von mindestens 60 Minuten	nicht gestattet	§ 11 JArbSchG
volljährige Auszubildende und andere volljährige Mitarbeiter	–	30 Minuten	45 Minuten	§ 4 ArbZG

Höherer gesetzlicher Mindesturlaub

Alter zu Beginn des aktuellen Jahres	Urlaubsanspruch für das Jahr (das Gesetz gibt dabei grundsätzlich von einer 6-Tage-Woche aus)
Azubis unter 16 Jahre	mindestens 30 Werktage Urlaub pro Kalenderjahr (25 Tage/5-Tage-Woche)
Azubis unter 17 Jahre	mindestens 27 Werktage Urlaub pro Kalenderjahr (23 Tage/5-Tage-Woche)
Azubis unter 18 Jahre	mindestens 25 Werktage Urlaub pro Kalenderjahr (21 Tage/5-Tage-Woche)

4

KALENDERWOCHE 27–28|2024

Muster, Checklisten und Downloads unter: www.lohn-und-gehalt-aktuell.com/online

5

Rubrik

The Sans, LP8, extrabold

Schriftgrad: 11 Pt

Zeilenabstand: 13,2 Pt

Copytext

The Sans, LP3 Light

Schriftgrad: 9,5 Pt

Zeilenabstand: 12,9 Pt

Seitenzahl

TheSans, LP8 ExtraBold

Schriftgrad: 12,9 Pt

Zeilenabstand: 15 Pt

PERSONAL AKTUELL (1 von 2)

PERSONAL AKTUELL (12 SEITEN)

Personal aktuell (PNL) ist einer unserer Informationsdienste.
Der Dienst erscheint 14-täglich in Print oder PDF.

Personal aktuell ist ein zuverlässiger Partner für alle
Themen rund um Personalarbeit und Arbeitsrecht.

 [Download Template](#)

 [Download Icons](#)

 [Download Fonts](#)

 [Download Personalwissen Logo](#)

 [Download PNL Logo](#)

 [Download Illustrationen](#)



Ausgabe
C 8 M 50 Y 100 K 8
auf 38% Deckkraft

TheSans LP3 Light
Schriftgrad: 9 pt
Zeilenabstand: 18 Pt

Topthema
C 0 M 40 Y 100 K 0
THE SANS LP8 EXTRABOLD
Schriftgrad 1: 14 Pt
Zeilenabstand 1: 21 Pt
Schriftgrad 2: 10 Pt
Zeilenabstand 2: 13 Pt

Themen
C 0 M 40 Y 100 K 0
THE SANS LP8
EXTRABOLD
Schriftgrad 1: 14 Pt
Zeilenabstand 1: 21 Pt
Schriftgrad 2: 10 Pt
Zeilenabstand 2: 13 Pt

Headlines
TheSans, LP8 ExtraBold
Schriftgrad: 22Pt
Zeilenabstand: 27 Pt

Einleitungstext
The Sans, LP6 SemiBold
Schriftgrad: 9,5 Pt
Zeilenabstand: 12,9 Pt

Small Headlines
TheSans, LP8 ExtraBold
Schriftgrad: 12,9 Pt
Zeilenabstand: 15 Pt

Download Personalwissen Logo

Download Template

Download Icons

Download Fonts

Download PNL Logo

Download Illustrationen

Rubrik
Schriftart The Sans, LP8, extrabold
Schriftgrad: 11 Pt
Zeilenabstand: 13,2 Pt

Copytext
The Sans, LP3 Light
Schriftgrad: 9,5 Pt
Zeilenabstand: 12,9 Pt

Seitenzahl
TheSans, LP8 ExtraBold
Schriftgrad: 12,9 Pt
Zeilenabstand: 15 Pt

ENTGELTFORTZAHLUNG

Krank – gesund – krank: Neue Entgeltfortzahlung, obwohl Ihr Mitarbeiter zwischendurch nicht gearbeitet hat?

Erkrankt einer Ihrer Mitarbeiter, sind Sie verpflichtet, ihm für bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung zu leisten (§ 3 Entgeltfortzahlungs-gesetz (EFZG)). Wird er nach seiner Genesung aufgrund einer anderen Erkrankung arbeitsunfähig, entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungs-ananspruch für bis zu 6 Wochen. Tritt die neue Erkrankung jedoch zur bereits bestehenden Erkrankung hinzu, beginnt keine neue 6-Wo-chen-Frist (Einheit des Verhinderungsfalls). Wie aber rechnen Sie, wenn zwischen 2 Erkrankungen freie Tage des Mitarbeiters lagen? Denn als Arbeitgeber können Sie ja nicht wissen, ob er hier gesund war oder bloß keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt hat.

Der Fall: Immer wieder krank bei Ar-beit auf Abruf

Ein mit 20 Stunden pro Woche auf Abruf beschäftigter Ar-beitnehmer war im März 2022 für den 2., 5., 9., 21., 26., 28. und 31. zum Dienst eingeteilt. Aufgrund von Krankschrei-bungen für den 1.–10.3. bzw. den 18.3.–1.4. arbeitete er im März nicht. Der Mitarbeiter war aber bereits seit Mai 2021 immer wieder für einige Tage arbeitsunfähig, zuletzt vom 2.–13.12.2021, vom 26.–30.12.2021, vom 19.1.– 6.2.2022 und vom 22.–26.2.2022.

Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung für März 2022. Er meinte, der Mitarbeiter sei durchgängig arbeitsunfähig gewesen und habe sich immer nur für die Zeiten krankschreiben lassen, in denen er zum Dienst ein-geteilt war. Die 6 Wochen Entgeltfortzahlung seien daher längst erfüllt. Der Mitarbeiter klagte und verlangte auch für März 2022 Entgeltfortzahlung. Er sei nicht länger als 6 Wo-chen wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig gewesen und es liege auch keine Einheit des Verhinderungsfalls vor.

Das Urteil: Arbeitnehmer muss Genesung nicht beweisen

Der Mitarbeiter legte seine Erkrankungen offen: Im März hatte er Rückenprobleme. Allenfalls die Arbeitsunfähigkeit vom 2.–13.12.2021 stand damit in einem Zusammenhang. Im März 2022 lag daher keine Fortsetzung derselben Erkrankung vor, die den 6-Wo-chen-Zeitraum überschritten hätte.

Der Arbeitgeber durfte auch nicht ohne Weiteres davon aus-gehen, dass der Mitarbeiter durchgängig arbeitsunfähig war. Ein Arbeitnehmer muss seine zwischenzeitliche Genesung zwar be-weisen, wenn 2 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen unmittelbar aneinander anschließen oder wenn dazwischen nur ein arbeits-freies Wochenende oder ein einzelner arbeitsfreier Tag liegt (Bun-desarbeitsgericht (BAG), 11.12.2019, 5 AZR 505/18). Hierzu ist ggf. die Zeugenaussage des behandelnden Arztes erforderlich. Das war hier jedoch nicht der Fall, weil zwischen den bescheinigten Arbeitsunfähigkeitszeiten jeweils längere Zeiträume lagen.

Daran änderte sich auch dadurch nichts, dass der Mitarbeiter sich nicht „gesundgemeldet“ hatte, obwohl er laut Tarifvertrag mög-

licherweise hierzu verpflichtet war. Denn die fehlende Gesund-meldung bedeutet nicht, dass der Mitarbeiter arbeitsunfähig war. Vielleicht hatte er lediglich seine Pflicht zur Gesundmeldung verletzt. Der Arbeitgeber konnte sich daher nicht durchsetzen und muss auch für März 2022 Entgeltfortzahlung leisten (Landes-arbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, 28.2.2024, 4 Sa 32/23).

In diesen 2 Fällen beginnt bei einer erneuten Krankmeldung kein neuer Entgeltfortzahlungszeitraum von 6 Wochen:

1. Fortsetzungs-erkrankung	Die letzte Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Erkrankung liegt noch keine 6 Monate zurück und die erste Arbeitsun-fähigkeit aufgrund derselben Erkrankung liegt noch keine 12 Monate zurück.
2. Einheit des Ver-hinderungsfalls	Eine neue Erkrankung kommt zu einer bereits bestehenden Erkrankung hinzu.

Erkundigen Sie sich ggf. bei der Krankenkasse Ihres Mitarbeiters, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt.

In diesen 3 Situationen dürfen Sie von einer Einheit des Verhinde-rungsfalls ausgehen:

SITUATIONEN	SO GEHEN SIE VOR
1. 2 AU-Bescheinigungen schließen unmittelbar an-einander an.	Verweigern Sie die Entgelt-fortzahlung ab dem Zeit-punkt, an dem bei Zusam-menrechnung 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit über-schritten werden. Sie müssen die Entgeltfortzahlung jedoch nachzahlen, wenn der Mit-arbeiter seine zwischenzeit-liche Genesung beweist.
2. Zwischen 2 AU-Bescheini-gungen liegt nur ein arbeits-freies Wochenende.	
3. Zwischen 2 AU-Bescheini-gungen liegt nur ein einzel-ner arbeitsfreier Tag.	

Bei größeren Abständen zwischen 2 AU-Bescheinigungen soll-ten Sie auch bei Teilzeitkräften, die in der Zwischenzeit nicht zum Dienst eingeteilt waren, nicht von einer Einheit des Verhinde-rungsfalls ausgehen. Ausnahme: Es liegen konkrete Indizien für eine durchgängige Erkrankung vor, z. B. weil der Mitarbeiter sich entsprechend geäußert hat oder weil das Krankheitsbild einer Ge-nesung für wenige Tage entgegensteht (z. B. Beinbruch).

4

KALENDERWOCHE 22–23|2024

ARBEITSZEITKONTO

Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto dürfen Sie als Arbeitgeber nicht einfach anordnen

In turbulenten Zeiten wie diesen kann es durchaus vorkommen, dass Sie nicht genug Arbeit für Ihre Mitarbeiter haben. Dann sind Ar-beitszeitkonten praktisch. Denn damit sind Minusstunden möglich, die Ihre Mitarbeiter später nacharbeiten. Aber Vorsicht: Solche Mi-nusstunden unterliegen in der Regel nicht Ihrem Direktionsrecht als Arbeitgeber (Arbeitsgericht (ArbG) Gera, 14.2.2024, 1 Ca 87/23).

Der Fall: Erst Corona, dann unterbro-chene Lieferketten

In einem Unternehmen der Metallindustrie war infolge der Corona-Pandemie bis Ende Februar 2022 Kurzarbeit an-geordnet. Dann kam es wegen des Ukrainekriegs zu unter-brochenen Lieferketten, sodass das Unternehmen seine Mitarbeiter nicht mehr im vertraglich vereinbarten Umfang beschäftigen konnte. Die Geschäftsführung wollte aber nicht erneut Kurzarbeit anordnen, sondern das in einer Be-triebsvereinbarung geregelte Arbeitszeitkonto nutzen und Minusstunden anordnen.

Am 22.3.2022 informierte sie den Betriebsrat hierüber und bat um Mitteilung, ob dieser einverstanden sei oder eine weitergehende Vereinbarung für notwendig erachte. Am 28.3.2022 erklärte der Betriebsrat sein Einverständnis, ohne eine schriftliche Vereinbarung zu verlangen. Ein Arbeit-nehmer wurde daraufhin von seinem Vorgesetzten ange-wiesen, an 7 Tagen in der Zeit vom 31.3.–25.4.2022 nicht zur Arbeit zu kommen, was zu 51,8 Minusstunden auf seinem Arbeitszeitkonto führte.

Der Mitarbeiter meinte jedoch, das Direktionsrecht des Arbeitgebers rechtfertige keine Anordnung von Minusstun-den. Auch die Betriebsvereinbarung über das Arbeitszeit-konto genüge hierfür nicht. Er verlangte deshalb die Gut-schrift der 51,8 Minusstunden auf seinem Arbeitszeitkonto.

Denn das Betriebsrisiko einer Unterauslastung tragen allein Sie als Arbeitgeber (§ 615 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)).

Daran ändert auch Ihr Direktionsrecht nach § 106 Gewerbeord-nung (GewO) nichts. Dieses erlaubt Ihnen zwar, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen zu bestimmen. Damit haben Sie aber nur das Recht, die Lage der Arbeitszeit ein-seitig festzulegen. Der Umfang der Arbeitszeit ist hingegen ein Kernelement jedes Arbeitsvertrags und unterliegt Ihrem Direk-tionsrecht nicht.

... es sei denn, es gibt eine abweichende Verein-barung

Eine solche Vereinbarung ist im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung möglich. Im Urteilsfall genügte die Be-triebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten jedoch nicht. Denn sie sah vor, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Än-derungen der Arbeitszeit zu berücksichtigen ist. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat Ihr Betriebsrat (so-fern vorhanden) aber ein Mitbestimmungsrecht bei der vorüber-gehenden Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber hätte daher eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat über die Minusstunden abschließen müssen. Be-triebsvereinbarungen bedürfen der Schriftform, d. h. beide Partei-en müssen die Vereinbarung im Original unterschreiben (§ 77 Abs. 2 BetrVG). Die formlose Zustimmung des Betriebsrats genügte deshalb nicht.

Vorteil für Mitarbeiter zählt nicht

Der Arbeitgeber handelte zwar im Interesse der Mitarbeiter, in-dem er auf Kurzarbeit verzichtete. Denn er ersparte ihnen so die mit Kurzarbeit verbundenen Gehaltseinbußen. Das ändert aber nichts daran, dass der Arbeitgeber die Minusstunden nicht ein-seitig wirksam anordnen konnte. Die Klage des Mitarbeiters hatte deshalb Erfolg und er bekommt die Minusstunden wieder gutge-schrieben, ohne diese nacharbeiten zu müssen.

Meine Empfehlung!

Schließen Sie in vergleichbaren Fällen unbedingt eine Betriebs-vereinbarung mit Ihrem Betriebsrat über die vorübergehende Ver-ringerung der Arbeitszeit. Falls Sie keinen Betriebsrat haben, holen Sie die schriftliche Zustimmung jedes betroffenen Mitarbeiters ein. Nur so dürfen Sie von ihnen angeordnete Minusstunden auf den Arbeitszeitkonten Ihrer Mitarbeiter verbuchen.

5

Muster, Checklisten und Downloads unter: [www.personal-aktuell.de/premium](#)

ARBEITGEBERRECHTE BETRIEBSRAT AKTUELL (1 von 2)

ARBEITGEBERRECHTE BETRIEBSRAT AKTUELL (12 SEITEN)

Arbeitgeberrechte Betriebsrat aktuell (NBR) ist einer unserer Informationsdienste. Der Dienst erscheint 14-täglich in Print oder PDF.

Arbeitgeberrechte Betriebsrat aktuell ist ein zuverlässiger Partner für alle Themen rund um Personalarbeit, Arbeitsrecht und Zusammenarbeit mit Ihrem Betriebsrat.

 Download Template

 Download Icons

 Download Fonts

 Download Personalwissen Logo

 Download NBR Logo

 Download Illustrationen

Motiv
wechselt je Ausgabe passend
zum Top-Thema

Topthema
C 8 M 50 Y 100 K 8
THE SANS LP8 EXTRABOLD
Schriftgrad 1: 14 Pt
Zeilenabstand 1: 21 Pt
Schriftgrad 2: 10 Pt
Zeilenabstand 2: 13 Pt



Ausgabe
C 8 M 50 Y 100 K 8
auf 38% Deckkraft

TheSans LP3 Light
Schriftgrad: 9 pt
Zeilenabstand: 18 Pt

Themen
C 8 M 50 Y 100 K 8
THE SANS
LP8 EXTRABOLD
Schriftgrad 1: 14 Pt
Zeilenabstand 1: 21 Pt
Schriftgrad 2: 10 Pt
Zeilenabstand 2: 13 Pt

Headlines
TheSans, LP8 ExtraBold
Schriftgrad: 22 Pt
Zeilenabstand: 27 Pt

Einleitungstext
The Sans, LP6 SemiBold
Schriftgrad: 9,5 Pt
Zeilenabstand: 12,9 Pt

Small Headlines
TheSans, LP8 ExtraBold
Schriftgrad: 12,9 Pt
Zeilenabstand: 15 Pt

Rubrik
The Sans, LP8, extrabold
Schriftgrad: 11 Pt
Zeilenabstand: 13,2 Pt

Copytext
The Sans, LP3 Light
Schriftgrad: 9,5 Pt
Zeilenabstand: 12,9 Pt

Seitenzahl
TheSans, LP8 ExtraBold
Schriftgrad: 12,9 Pt
Zeilenabstand: 15 Pt

Download Personalwissen Logo

Download Template

Download Icons

Download Fonts

Download NBR Logo

Download Illustrationen

URLAUB BEI ARBEITGEBERWECHSEL

So viel Urlaub steht Ihrem Mitarbeiter zu, wenn er im laufenden Kündigungsschutzprozess eine neue Stelle antritt

Das kommt häufiger vor: Ein entlassener Mitarbeiter klagt gegen Ihre Kündigung und tritt noch im Laufe des Kündigungsschutzprozesses eine neue Stelle an. Kompliziert wird es, wenn er den Kündigungsschutzprozess – womöglich nach Jahren – gewinnt, sodass Ihre Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat. Der folgende Fall zeigt, dass Sie als alter Arbeitgeber dann nicht ohne Weiteres Urlaubsabgeltung für den in der Zwischenzeit aufgelaufenen Urlaub zahlen sollten (Bundesarbeitsgericht (BAG), 5.12.2023, 9 AZR 230/22).

**Der Fall: 15 Monate im doppelten Arbeitsverhältnis**

Eine in einem Supermarkt in Vollzeit beschäftigte Fleischereifachverkäuferin hatte am 23.12.2019 die fristlose Kündigung erhalten, die sich jedoch vor Gericht als unwirksam erwies. Das Arbeitsverhältnis endete letztlich am 7.5.2021. In der Zwischenzeit hatte die Mitarbeiterin nicht mehr in dem Supermarkt gearbeitet, sondern am 1.2.2020 eine neue Stelle bei einem anderen Arbeitgeber angetreten. Dort nahm sie im Jahr 2020 an 25 Arbeitstagen Urlaub sowie ebenso in der Zeit vom 1.1. bis 7.5.2021 an 10 Arbeitstagen.

Bei ihrem alten Arbeitgeber betrug ihr Urlaubsanspruch 25 Arbeitstage pro Jahr, also 5 Tage mehr als der gesetzliche Mindesturlaub bei einer 5-Tage-Woche. Die Mitarbeiterin meinte, der im neuen Arbeitsverhältnis gewährte Urlaub sei nicht auf diesen übergesetzten Urlaub anzurechnen. Der Arbeitgeber müsse ihr deshalb 5 Urlaubstage aus 2020 und 2 Urlaubstage aus 2021 abgelten.

**TIPP**

Bevor Sie nach einem verlorenen Kündigungsschutzprozess Urlaubsabgeltung zahlen, verlangen Sie von Ihrem Mitarbeiter Auskunft über eine inzwischen angetretene neue Stelle, wie viel Urlaub ihm dort pro Jahr zusteht und wie viel Urlaub er davon genommen hat. So stellen Sie sicher, dass Sie nicht mehr Urlaub abgelten als nötig.

Übersicht: So viel Urlaub steht neuen bzw. ausscheidenden Mitarbeitern im Jahr 2024 zu

SACHVERHALT	URLAUBSANSPRUCH 2024
Beschäftigungsbeginn am 30.6.2024 oder früher	Voller Jahresurlaub (abzüglich des vom vorherigen Arbeitgeber für 2024 gewährten Urlaubs)
Beschäftigungsbeginn nach dem 30.6.2024	Teilurlaub: 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat in 2024 (abzüglich des vom vorherigen Arbeitgeber für diesen Zeitraum gewährten Urlaubs)
Beschäftigungsende am 30.6.2024 oder früher	Teilurlaub: 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat in 2024
Beschäftigungsende nach dem 30.6.2024	Voller Jahresurlaub, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 6 Monate bestanden hat, sonst Teilurlaub

4

KALENDERWOCHE 18|2024

MITARBEITERFÜHRUNG

Gallup-Studie 2024: Mitarbeiterbindung auf neuem Tiefststand – überprüfen Sie Ihre Krisenkommunikation

Seit 2001 ermittelt das Beratungsunternehmen Gallup jährlich den Engagement-Index Deutschland. Nun liegen die jüngsten Ergebnisse vor. Demnach befinden sich mehr Arbeitnehmer denn je aktiv auf Jobsuche. Das liege unter anderem an Unternehmensführungen, die in Anbetracht wirtschaftlicher Herausforderungen zu wenig Zuversicht verbreiten.

Im Rahmen der Studie hat Gallup in der Zeit vom 20.11. bis zum 22.12.2023 insgesamt 1.500 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer ab 18 Jahren telefonisch interviewt. Die am 14.3.2024 veröffentlichten Ergebnisse sind repräsentativ für die volljährigen Arbeitnehmer in Deutschland.



Wie geht es Ihren Mitarbeitern am Arbeitsplatz? Sind sie engagiert, gleichgültig, frustriert oder würden sie am liebsten weglaufen?

Die wichtigsten Ergebnisse der Gallup-Studie

Geringe emotionale Bindung: Nur 14 % der Arbeitnehmer erleben ein durch gute Führung geprägtes Arbeitsumfeld und fühlen sich deshalb emotional stark an ihren Arbeitgeber gebunden. Das ist der zweitniedrigste Wert seit 2011.

Hohe Wechselbereitschaft: Nur 53 % der Arbeitnehmer wollen in einem Jahr noch bei ihrem jetzigen Arbeitgeber sein. 2018 galt dies noch für 78 %. Von den wenigen stark Gebundenen

- planen hingegen 79 % keinen Arbeitgeberwechsel und
- 63 % würden ihren Arbeitgeber an Freunde oder Familienangehörige empfehlen (gegenüber 4 % bei Mitarbeitern ohne emotionale Bindung).

Wenig Vertrauen: Nur 40 % der Arbeitnehmer haben uneingeschränktes Vertrauen in die finanzielle Zukunft ihres Arbeitgebers. Nur 25 % sind überzeugt, dass die eigene Geschäftsleitung in der Lage sei, zukünftige Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Seit 2019 hat das Vertrauen der Arbeitnehmer in ihre Unternehmensführung damit um 16 Prozentpunkte abgenommen.

Trotz vielfältiger Krisen sehen Arbeitnehmer gute Chancen am Arbeitsmarkt

Die Zahlen zeigen, dass viele Arbeitnehmer sich ihrer starken Position am Arbeitsmarkt bewusst sind – trotz der teilweise angespannten wirtschaftlichen Lage. Daher ist es für Sie als Arbeitgeber fatal, wenn Ihre Führungskräfte vor lauter Kosten- und Krisenmanagement ihre Mitarbeiter aus den Augen verlieren. Denn so können Ihre Mitarbeiter nicht mit Elan arbeiten, sondern das Vertrauen und die Bindung ans Unternehmen schwinden.

So kann Ihr Unternehmen von einer starken emotionalen Bindung seiner Mitarbeiter profitieren*

- 18 bis 43 % geringere Fluktuation
- 81 % weniger Fehlzeiten
- 41 % weniger Qualitätsmängel
- 10 % bessere Kundenbewertungen
- 14 % höhere Produktivität

*Die Zahlen ergeben sich aus einer Gallup-Meta-Analyse vom Oktober 2020.

Gute Kommunikation ist der Schlüssel zur Mitarbeiterbindung in schwierigen Zeiten

SO KOMMUNIZIEREN SIE RICHTIG	SO BESSER NICHT
Informieren Sie Ihre Mitarbeiter direkt, konkret und regelmäßig. Bleiben Sie präsent.	Kommunikation vermeiden, dem Flurfunk überlassen oder andere vorschicken
Einigen Sie sich mit Ihren anderen Führungskräften auf einheitliche Sprachregelungen.	Widersprüchliche oder verwirrende Aussagen tätigen, auch durch uneinheitliche Wortwahl bzw. Tonalität
Zeigen Sie Ihren Fahrplan „Stand heute“. Machen Sie deutlich, dass Sie diesen laufend weiterentwickeln werden.	falsche Hoffnungen wecken absolute Aussagen mit „nie“ oder „immer“
Vermitteln Sie Optimismus und Perspektiven, ohne zu übertreiben.	Worst-Case-Szenarien darstellen mit Superlativen wie „Absturz“ oder „Supergau“ die eigenen Sorgen und Nöte detailliert ausbreiten
Sammeln Sie Bedenken und Ängste und bieten Sie Lösungen an (z. B. Weiterbildung, Outplacement-Beratung).	Die Gefühle und Sorgen der Mitarbeiter ignorieren oder die Situation beschönigen
Schaffen Sie ein Gemeinschaftsgefühl („ich“, „wir“).	distanzierte Sprache Schuldzuweisungen
Danken Sie Ihren Mitarbeitern, wenn diese die Herausforderungen flexibel meistern.	Flexibilität und besondere Leistungen einfach voraussetzen

Muster, Checklisten und Downloads unter: <http://premium.vnr.de/arbeitsgeberrechte-betriebsrat-aktuell>

5

[Personalwissen] Brand- & Style-Guideline

Print Produkte

44

Arbeitsrecht Kompakt (1 von 2)

ARBEITSRECHT KOMPAKT (12 SEITEN)

Arbeitsrecht kompakt (UDA) ist einer unserer Informationsdienste. Der Dienst erscheint 14-tägig in Print oder PDF.

Arbeitsrecht kompakt ist der anwaltsgeprüfte Übersetzer von aktuellen arbeitsrechtlichen Urteilen in verständliche und praxisnahe Handlungsempfehlungen.

 [Download Template](#)

 [Download Personalwissen Logo](#)

 [Download Icons](#)

 [Download UDA Logo](#)

 [Download Fonts](#)

 [Download Illustrationen](#)



Ausgabe
C 8 M 50 Y 100 K 8
auf 38% Deckkraft

TheSans LP3 Light
Schriftgrad: 9 pt
Zeilenabstand: 18 Pt

Themen
C 83 M 29 Y 35 K 45
THE SANS
LP8 EXTRABOLD
Schriftgrad 1: 14 Pt
Zeilenabstand 1: 21 Pt
Schriftgrad 2: 10 Pt
Zeilenabstand 2: 13 Pt

Arbeitsrecht Kompakt (2 von 2)

Headlines

TheSans, LP8 ExtraBold

Schriftgrad: 22 Pt

Zeilenabstand: 27 Pt

Einleitungstext

The Sans, LP6 SemiBold

Schriftgrad: 9,5 Pt

Zeilenabstand: 12,9 Pt

Small Headlines

TheSans, LP8 ExtraBold

Schriftgrad: 12,9 Pt

Zeilenabstand: 15 Pt



[Download Personalwissen Logo](#)

[Download Template](#)

Download Icons



Download Fonts

[Download UDA Logo](#)

Download Illustrationen

BETRIEBSRATSWAHL

Zu wenige Bewerber: „Kleinerer“ Betriebsrat in Ordnung

Alle 4 Jahre finden in den Monaten März bis Mai die regulären Betriebsratswahlen statt. Hier gilt regelmäßig das Motto: Wer nach Fehlern sucht, wird auch welche finden. Die Regelungen zur Betriebsratswahl sind umfangreich und nicht immer einfach zu durchblicken. Im Folgenden ein Beispiel:

Der Fall:

Ein Arbeitgeber betrieb ein Klinikum mit in der Regel 170 Arbeitnehmern. Im Frühjahr 2022 fand die Betriebsratswahl statt. Bei dieser waren nur 3 Arbeitnehmer zu einer Kandidatur bereit. Diese 3 wurden dann auch gewählt und bilden seitdem den Betriebsrat. Der Arbeitgeber hielt die Wahl für nichtig. Es hätten nämlich 7 Betriebsratsmitglieder gewählt werden müssen. § 9 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht für einen Betrieb dieser Größe einen 7-köpfigen Betriebsrat vor (101 bis 200 Arbeitnehmer: 7 Mitglieder).

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah es anders. Es stünde der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn sich nicht genügend Bewerber für das Betriebsratsamt finden. Das folge vor allem aus dem Willen des Gesetzgebers, dass in Betrieben mit in der Regel mindestens 5 ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen 3 wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Bei der Betriebsratsgröße sei bei weniger Kandidaten als zu besetzenden Betriebsratsitzen auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so

Meine Empfehlung!

Als Arbeitgeber sollten Sie in die Betriebsratswahl ausschließlich dann eingreifen, wenn tatsächlich ein Nichtigkeitsgrund vorliegt. Andernfalls kostet Sie das nur sinnlos Nerven, Zeit und Geld. Das BAG stellte im dargestellten Fall nun klar, dass ein „kleinerer“ Betriebsrat bei zu wenigen Kandidaten nicht zu diesen Gründen gehört. In folgenden Fällen haben die Arbeitsgerichte die Nichtigkeit der Betriebsratswahl angenommen:

- Bildung eines Betriebsrats auf der Betriebsversammlung durch Zuzug (kein ordnungsgemäßes Wahlverfahren),
- Wahl ohne oder durch einen ganz offensichtlich nicht legitimierten Wahlvorstand,
- Betriebsratswahl in Betrieb mit offensichtlich weniger als 5 Arbeitnehmern,
- Wahl eines Betriebsrats für einen Betrieb oder Betriebsteil, in dem bereits ein Betriebsrat gewählt ist,
- offene Terrorisierung der Belegschaft während der Stimmabgabe.

Wahlausschreiben zu spät an abwesende Mitarbeiter versandt

Der Fall:

Ein Arbeitgeber betrieb ein Einzelhandelsunternehmen mit bundesweit 17 Niederlassungen. 2022 fand hier die Betriebsratswahl statt. Am 29.03.2022 fertigte der Wahlvorstand das Wahlausschreiben und versandte es auf elektronischem Weg in die Filialen. Zu diesem Zeitpunkt waren mindestens 292 Mitarbeiter (u. a. wegen Mutterschutz, Elternzeit, Erkrankung) dauerhaft nicht in den Filialen anwesend. Die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen endete am 12.04.2022.

Der Wahlvorstand versandte das Wahlausschreiben an die dauerhaft abwesenden Mitarbeiter erst zusammen mit den Unterlagen für die Briefwahl nach dem 19.04.2022. Nach Durchführung der Wahl focht u. a. der Arbeitgeber die Wahl an und zog vor Gericht.

Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen gab dem Arbeitgeber recht. Der Wahlvorstand habe die Verpflichtung, das Wahlausschreiben rechtzeitig an die Personen zu übersenden, welche im Wahlzeitraum voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (§ 24 Abs. 2 Wahlordnung).

Den Wahlberechtigten müsse damit die Möglichkeit gegeben werden, schon vor der Zusendung der Wahlunterlagen, die erst erfolgt, wenn die Vorschlagslisten bekannt gemacht werden, sich in das Verfahren einbringen zu können.

Gegen diese Pflicht habe der Wahlvorstand hier verstoßen, weil er das Wahlausschreiben an die abwesenden Beschäftigten erst mit den Wahlunterlagen übersandte (LAG Thüringen, 27.03.2024, Az. 4 TaBV13/23).

Keine Urlaubsabgeltung nach unwiderruflicher Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses

Die Urlaubsabgeltung hat in erster Linie den Zweck, den Nachteil auszugleichen, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, dass er seinen Urlaub nicht (mehr) nehmen konnte. Manche Arbeitnehmer nutzen es aber für sich aus, um bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch ein paar Euro herauszuholen. Manche schrecken dabei auch nicht vor kreativen Lösungen zurück.

Der Fall:

Ein Teamleiter kündigte sein Arbeitsverhältnis im Dezember mit einem halben Jahr Kündigungsfrist zum 30.06. Mit der Kündigung erklärte er auch, dass er aufgrund Resturlaubs, neuen Urlaubs und aufgelaufener Mehrarbeitsstage nur noch bis zum 02.02. arbeiten müsse und danach für den Rest seiner Beschäftigungszeit Freizeitausgleich nehme. Er sei im Februar aufgrund eines längeren Auslandsaufenthalts nicht erreichbar.

Ende Januar teilte der Arbeitgeber dem Teamleiter seine noch offenen Urlaubstage mit und forderte ihn auf, den Urlaub bis zum Austritt zu nehmen. Anfang Februar stellte er den Teamleiter unwiderruflich von der Arbeit frei. Eine Festlegung des Urlaubszeitraums nahm der Arbeitgeber aber nicht vor. Im Juni erkrankte der Teamleiter für 2 Wochen.

Hinterher meinte er, weil sein Arbeitgeber den Urlaub zu keinem Zeitpunkt festgelegt hatte, habe er den Urlaub selbst auf den Juni legen und diesen mangels Krankheit nicht antreten können. Der Urlaub sei daher bei dem Austritt nicht aufgebraucht gewesen und deswegen abzugelten. Der Arbeitgeber, der den Teamleiter seit Februar unwiderruflich freigestellt hatte, sah keinen Grund, Abgeltung zu zahlen.

Das Urteil:

Auch dem Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein war der Teamleiter zu dreist. Das Gericht wies seine Klage auf Zahlung der Urlaubsabgeltung ab. Aus dem wechselseitigen Schriftverkehr ergebe sich, dass der Arbeitgeber zwar keine Festlegung über den Urlaubszeitraum getroffen habe.

Vielmehr habe er es dem Teamleiter durch die unwiderrufliche Freistellung und die Aufforderung, den Urlaub zu nehmen, überlassen, den Urlaubszeitraum selbst festzulegen. Das habe der Teamleiter auch getan, indem er den Arbeitgeber darüber informiert hatte, dass er im Februar Urlaub im Ausland nehme.

Damit habe er seinen Urlaubsanspruch bereits vor Juni voll aufgebraucht, sodass bei seiner Erkrankung und bei dem Austritt kein Urlaubsanspruch mehr bestand, den der Arbeitgeber hätte abgelteln müssen (LAG Schleswig-Holstein, 26.03.2024, Az. 1 Sa 168/23).

Meine Empfehlung!

Steht eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bevor, sollten Sie sich auch immer die Frage stellen, ob der Mitarbeiter noch Urlaubstage offen hat. Kann Ihr Mitarbeiter nämlich wegen der Beendigung nicht alle Urlaubstage nehmen, kann er Abgeltung des Resturlaubs verlangen. Wollen Sie die finanzielle Abgeltung nicht leisten, können Sie den Mitarbeiter von der Arbeit freistellen, um seinen Urlaubsanspruch zu reduzieren oder ganz aufzubrechen.

Ihrer Definition nach ist die Urlaubsgewährung allerdings eine unwiderrufliche Freistellung von der Arbeitsleistung. Auch nach einer Kündigung können Sie Urlaub nur dann auf die Freistellung anrechnen, wenn Sie die Freistellung unwiderruflich erklären.

Muster-Formulierung: Urlaubsanrechnung

Mit dieser Formulierung können Sie die Anrechnung des Resturlaubs auf eine Freistellung erklären:

Sehr geehrte/r Frau / Herr ...

Sie werden mit sofortiger Wirkung bis zum Beendigungsdatum unwiderruflich von der weiteren Erbringung der Arbeitsleistung unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche freigestellt. Die Anrechnung der Freistellung auf den Resturlaub in Höhe von ... Tagen erfolgt ab dem ...

Je nach Restdauer des Arbeitsverhältnisses ist es auch möglich, einen Teil der Freistellung widerruflich und einen anderen unwiderruflich zu erklären. In dieser Gestaltung müssen Sie aber sehr genau erklären, wann die Urlaubsanrechnung greifen soll.

Urlaubsanrechnung: Das ist wichtig!

Damit nach Ihrer Kündigung und Freistellung des Mitarbeiters die Resturlaubsansprüche auch tatsächlich zum Erlöschen gebracht werden, sollten Sie folgende Punkte beachten:

- Die Freistellung muss eindeutig und unwiderruflich erfolgen.
- Sie müssen die Urlaubsanrechnung ausdrücklich erklären. (Nehmen Sie Freistellung und Anrechnungserklärung am besten mit in die Freistellungserklärung der Kündigung auf.)
- Haben Sie den Arbeitnehmer bereits freigestellt, können Sie ihm auch noch nachträglich erklären, dass die Freistellung von nun an unter Anrechnung bestehender Urlaubsansprüche erfolgt.
- Eine rückwirkende Anrechnung des Urlaubs ist dagegen nicht möglich.

4

KALENDERWOCHE 25–26|2024

Muster, Checklisten und Downloads unter: www.arbeitsrechtkompakt.de/online

5

Rubrik

The Sans, LP8, extrabold

H Schriftgrad: 11 Pt

Zeilenabstand: 13,2 Pt

Copytext

H The Sans, LP3 Light

Schriftgrad: 9,5 Pt

Zeilenabstand: 12,9 Pt

Seitenzahl

TheSans, LP8 ExtraBold

Schriftgrad: 12,9 Pt

H Zeilenabstand: 15 Pt

Das Berufsausbilder-Magazin (1 von 4)

DAS BERUFSAUSBILDER-MAGAZIN (12 SEITEN)

Das Berufsausbilder-Magazin (BAB) ist einer unserer Informationsdienste. Der Dienst erscheint mit 28 Ausgaben im Jahr in Print oder PDF.

Das Berufsausbilder-Magazin bietet rechtssichere Tipps für die Führung von Auszubildenden und die erfolgreiche Organisation der Ausbildung!

 [Download Template](#)

 [Download Icons](#)

 [Download Fonts](#)

 [Download Personalwissen Logo](#)

 [Download BAB Logo](#)

 [Download Illustrationen](#)



Header
ist immer fix

Motiv

Hintergrundfarbe
C 100 M 25 Y 30 K 30

Logo

Ausgabe
C O M 1 Y 1 K 30

TheSans LP3 Light
Schriftgrad: 9 pt
Zeilenabstand: 18 Pt

Themen
C O M 0 Y 0 K 0

THE SANS
LP8 EXTRABOLD
Schriftgrad 1: 14 Pt
Zeilenabstand 1: 21 Pt
Schriftgrad 2: 10 Pt
Zeilenabstand 2: 13 Pt

Das Berufsausbilder-Magazin (2 von 4)

Headlines

TheSans, LP8 ExtraBold

Schriftgrad: 22 Pt

Zeilenabstand: 27 Pt

Einleitungstext

The Sans, LP6 SemiBold

Schriftgrad: 9,5 Pt

Zeilenabstand: 12,9 Pt

Small Headlines

TheSans, LP8 ExtraBold

Schriftgrad: 12,9 Pt

Zeilenabstand: 15 Pt

 Download Personalwissen Logo

 Download Template

 Download Icons

 Download Fonts

 Download BAB Logo

 Download Illustrationen

Rubrik

The Sans, LP8, extrabold

Schriftgrad: 11 Pt

Zeilenabstand: 13,2 Pt

Copytext

The Sans, LP3 Light

Schriftgrad: 9,5 Pt

Zeilenabstand: 12,9 Pt

Seitenzahl

TheSans, LP8 ExtraBold

Schriftgrad: 12,9 Pt

Zeilenabstand: 15 Pt

ORGANISATION DER AUSBILDUNG

So erstellen Sie gerechte Beurteilungen – auch aus Sicht Ihrer Azubis

Um die Leistungen und das Verhalten der Auszubildenden gerecht beurteilen zu können, müssen Sie objektiv sein. Aber ist Objektivität wirklich gewährleistet – angesichts der Tatsache, dass Sie den Azubi ständig, positiv und negativ, sympathisch und unsympathisch, erleben? Wohl eher nicht. Es sei denn, Sie arbeiten an Ihrer Objektivität und damit an Ihrer Fähigkeit, gerecht zu urteilen. Lesen Sie in diesem Beitrag, auf welche Faktoren es dabei ankommt und warum Sie Dissonanzen bewusst in Kauf nehmen sollten.

„Nichts ist wichtiger für einen Ausbilder als die Beurteilung seiner Auszubildenden.“ Nein, diesem Satz stimme ich nicht zu. Die Ausbildung selbst, das Lernen und Lehren, das soziale Interagieren sind mindestens genauso wichtig, wenn nicht wichtiger. Aber: Junge Menschen sind durch unser Schulsystem auf Noten gedrillt. Für sie sind Beurteilungen wichtig. Und sie würden den Satz vielleicht unterschreiben.

Und was bedeutet das für Sie als Ausbilder? Mit einer ungerechten Beurteilung laufen Sie Gefahr, den betreffenden Auszubildenden zu enttäuschen. Dabei steht eine ungerechte Beurteilung (die aus Sicht des Azubis dann in der Regel zu schlecht ausgefallen ist) an erster Stelle der Enttäuschungskala. Frustrierend ist für ihn aber auch, wenn Sie bei der Beurteilung nicht genug differenzieren oder wenn offensichtlich ist, dass Sie sich keine Mühe gegeben haben. Ja, das kommt in der Ausbildungswelt leider vor.

Seien Sie anders. Beurteilen Sie objektiv, indem Sie sich alle Tatsachen bewusst machen, die als Kriterien in die Beurteilung einfließen. Damit ist ein wichtiges Stichwort gefallen.

Schärfen Sie Ihr Bewusstsein für Verzerrungen

Bewusstsein ist der Schlüssel zum Erfolg, wenn es darum geht, Fehler abzustellen. Und Fehler werden in der Ausbildung und beim Beurteilen ständig gemacht. Dabei ist es gar nicht so schwer, diese abzustellen. Aber was hindert Ausbilder daran?

- Oberflächlichkeit?
- Eingefahrene Strukturen?
- Angst vor Veränderungen?

Leider spielen diese Faktoren eine Rolle und tragen in ihrer Kombination dazu bei, dass Ausbilder manchmal keinen Anlass dazu sehen, etwas zu verändern. Ihnen fehlt das Bewusstsein dafür, dass es zu Verzerrungen kommen kann.

TIPP 

Wenn Sie die Beurteilungsbögen Ihrer Auszubildenden ausfüllen oder eine schriftliche Beurteilung anfertigen, gehen Sie immer von Ihrer Unvollkommenheit aus. Ihr Bild vom Azubi ist verzerrt – so ist der Mensch nun mal angelegt. Diese Erkenntnis ist Voraussetzung dafür, dass Sie zunehmend objektiver urteilen.

ORGANISATION DER AUSBILDUNG

Was ist in diesem Zusammenhang der Halo-Effekt?

In der pädagogischen Literatur wird bei Urteilsverzerrungen auch vom Halo-Effekt gesprochen. Dieser kommt dann zum Tragen, wenn die Strahlkraft eines Merkmals so groß ist, dass es andere Merkmale positiv oder negativ beeinflusst. So werden gutaussehende Menschen eher als intelligent eingeschätzt und überwichtige Personen fast automatisch als träge.

Lassen Sie es nicht zu, dass in Ihrer beruflichen Praxis Urteilsriterien mit hoher Strahlkraft überdurchschnittlich stark zur Geltung kommen. Schauen Sie sich jedes Merkmal ganz genau an und schaffen Sie ein Bewusstsein für träge Schlanke und dumme Schöne. Damit erschweren Sie Ihrem Gehirn das Verzerrten von Merkmalen und objektivieren Ihre Beurteilungen.

Lassen Sie Dissonanzen im Raum stehen

Lassen Sie etwas zu, was kein Mensch gerne hat: Geben Sie Dissonanzen ihren Raum – und zwar auf dem Beurteilungsbogen oder im Beurteilungstext. Dinge stehen plötzlich nebeneinander, die nach der Lehre unseres Lebens, die wir alle mehr oder weniger erfolgreich abgeschlossen haben, nicht zusammengehören.

Im Beurteilungsbogen kann sich das so auswirken, dass ein Azubi im Kriterium „Kundenumgang“ einen Bestwert erzielt, fachlich aber eher am unteren Ende der Notenskala eingestuft wird. Das erfordert Mut und jede Menge Erklärungsbereitschaft. Aus diesem Grund sollten Sie sich stets die Zeit nehmen, bei der Übergabe einer Beurteilung ein gut vorbereitetes Beurteilungsgespräch zu führen.

Was Kohärenz in diesem Zusammenhang bedeutet

Kohärenz ist ein Begriff aus der Psychologie. Als kohärent werden Gedanken und Worte verstanden, die wie selbstverständlich zusammengehören. Wer sein Urteilsvermögen auf Kohärenz basieren lässt, tappt automatisch in die Falle. Ihm fehlt das Bewusstsein, dass gutes Aussehen und Intelligenz genauso wenig

zwangsläufig zusammengehören (müssen) wie Fleiß und soziales Verhalten. Der Kohärenzfalle entkommen Sie, wenn Sie sich vornehmen, begründete Dissonanzen zu akzeptieren und nicht aus der Beurteilung zu streichen.

Was Ihr Urteil noch verzerren könnte

Der Halo-Effekt in all seinen Varianten ist nur ein (ziemlich bedeutender) Verzerrungseffekt bei der Beurteilung von Menschen und Leistungen. Achten Sie daher darüber hinaus noch auf folgende Aspekte:

- Hier und jetzt beurteilen Sie den Auszubildenden. Wie ein Ausbilder eines vergangenen Ausbildungsabschnitts den Azubi bewertet hat, ist jetzt irrelevant und sollte keinen Einfluss auf Ihr Urteil haben. Beurteilen Sie einen bisher guten oder schlechten Ausbildungsverlauf also nicht automatisch so weiter, wie er bisher beurteilt worden ist.
- Machen Sie sich immer bewusst, dass der Maßstab eine duale Berufsausbildung ist. Wenn Sie vorher einen Praktikanten oder einen Studierenden bewertet haben, kann auch hierdurch eine Verzerrung auftreten.
- Lassen Sie Ihre Person aus dem Spiel. Sie müssen sich nicht selbst erhöhen, indem Sie dem Auszubildenden sehr gute Beurteilungswerte vorenthalten. Im Gegenteil: Seien Sie stolz auf Ihren Azubi, wenn er in manchen Dingen sogar besser ist als Sie selbst.
- Erkennen Sie Täuschungsversuche. Manch ein Azubi überzeugt immer nur dann, wenn der Ausbilder in der Nähe ist. Das ist aber nicht der Maßstab. Sprechen Sie daher auch mit Kollegen, die mit dem Azubi zu tun haben, wenn Sie nicht dabei sind.
- Ertappen Sie sich dabei, nur mittlere und damit gleichförmige Bewertungen zu vergeben? Dann werden Sie Ihren Auszubildenden nicht gerecht. Nutzen Sie – im Falle eines Falles – das gesamte Spektrum des Punkte- oder Notensystems.

Ob Sie Ihren Auszubildenden gut oder schlecht beurteilen, prägt den Ruf, den Sie beim Azubi haben. Beurteilen Sie ihn gut, stehen Sie bei ihm hoch im Kurs. Kurzfristig kann eine zu gute (und meist auch gut gemeinte) Beurteilung also Imagevorteile mit sich bringen – möglicherweise haben Sie das bei Kollegen bereits beobachtet. Da Auszubildende aber immer Leistungen und Beurteilung vergleichen, werden sie Unstimmigkeiten und Ungeheimheiten mittel- und langfristig aufdecken und das gereicht dem jeweiligen Ausbilder zum Nachteil. Unterschätzen Sie daher keinesfalls die Effekte, die mit Wahrnehmungsverzerrungen und Fehlbeurteilungen einhergehen.

FAZIT 

Bei der Beurteilung von Leistungen ist Objektivität ein hohes Gut. Versuchen Sie daher, Fehler gezielt zu vermeiden, hinterfragen Sie stets Vorgehensweise und Urteil und geben Sie nur Bewertungen ab, die Sie überzeugend begründen können.

6

Ausgabe 07 | 2024

 Muster, Checklisten und Downloads unter: www.das-berufsausbilder-magazin.de

7

[Personalwissen] Brand- & Style-Guideline

Print Produkte

48

Erfolgreich führen und motivieren (1 von 2)

ERFOLGREICH FÜHREN & MOTIVIEREN (12 SEITEN)

Erfolgreich Führen & Motivieren (FKA) ist einer unserer Informationsdienste. Der Dienst erscheint 14-täglich in Print oder PDF.

Erfolgreich Führen & Motivieren hilft Führungskräften bei ihrer persönlichen Entwicklung und erfolgreichen Führung ihrer Teams.

Download Template

Download Icons

Download Fonts

Download Personalwissen Logo

Download FKA Logo

Download Illustrationen

Header
ist immer fix

Motiv
wechselt je Ausgabe
passend zum Top-Thema

AUSGABE 16|2024

ERFOLGREICH FÜHREN
& MOTIVIEREN

So stärken Sie Ihr Team – und Ihre Karriere.

TOP-THEMA
SOUVERÄN
ÜBERZEUGEN

Sie sind überzeugt von einer neuen Idee? Gewinnen Sie mit durchdachten Argumenten! Erfahren Sie, wie Sie mit der 5-Satz-Methode Ihre Ideen kurz, prägnant und überzeugend präsentieren können. Seite 6

FÜHRUNG

4 Lektionen von Roger Federer: Meistern Sie Herausforderungen und bleiben Sie bodenständig. Erfahren Sie, was Führungskräfte von seinem Erfolg und seinen Einsichten lernen können. Seite 3

KOMMUNIKATION

Effektives Zuhören statt Einbahn-Kommunikation! Entdecken Sie, wann Schweigen goldwert ist und in welchen Situationen ein genaues Zuhören besonders wichtig ist. Seite 4

TEAM-ENTWICKLUNG

Vertrauen ist das Fundament jeder Zusammenarbeit. Doch was passiert, wenn Ihr Vertrauen als Führungskraft in Ihrem Team gelitten hat? So gewinnen Sie Ihr Team zurück! Seite 10

PERSONALWISSEN

Hintergrundfarbe
C 9 M 0 Y 0 K 70

Logo

Ausgabe
C 8 M 50 Y 100 K 8
auf 38% Deckkraft

TheSans LP3 Light
Schriftgrad: 9 pt
Zeilenabstand: 18 Pt

Themen
C 0 M 80 Y 100 K 0
THE SANS
LP8 EXTRABOLD
Schriftgrad 1: 14 Pt
Zeilenabstand 1: 21 Pt
Schriftgrad 2: 10 Pt
Zeilenabstand 2: 13 Pt

49

Erfolgreich führen und motivieren (2 von 2)

Headlines
TheSans, LP8 ExtraBold
Schriftgrad: 22 Pt
Zeilenabstand: 27 Pt

Einleitungstext
The Sans, LP6 SemiBold
Schriftgrad: 9,5 Pt
Zeilenabstand: 12,9 Pt

Download Personalwissen Logo

Download Template

Download Icons

Download Fonts

Download Personalwissen Logo

Download FKA Logo

Download Illustrationen

TOP-THEMA

Souverän überzeugen: So gewinnen Sie mit einer durchdachten Argumentation Unterstützer

Sie haben eine gute Idee und wollen Ihren Vorgesetzten oder Ihre Vorgesetzte davon überzeugen? Dann lohnt es sich, diesen wichtigen Schritt gut vorzubereiten. Kurz, knapp, eingängig und im letzten Schritt überzeugend sollten Sie Ihre Argumentation vorbringen. Dazu können Sie sich an eine ebenso einfache wie wirksame Methode halten – die 5-Satz-Methode.

Wenn Sie andere überzeugen möchten, sollten Sie sich gut vorbereiten und Argumente so aufeinander aufbauen, dass die Zuhörenden ihnen gut folgen können. Versetzen Sie sich in die Lage der anderen: Für sie ist der Sachverhalt, den Sie gerade schildern wollen, oder die Lösung, über die Sie vielleicht schon wochenlang gebrütet haben, komplett oder teilweise neu. Versetzen Sie sich in die Position derjenigen, deren Unterstützung Sie gewinnen wollen. Gehen Sie in vier Schritten vor:

Schritt 1: Ihr Ziel sollte es sein zu überzeugen

Mit Ihrer Argumentation wollen Sie Ihren eigenen Standpunkt gegenüber anderen deutlich machen. Vielleicht wollen Sie einen früheren Standpunkt oder einen Prozess verändern, der sich lange Zeit bewährt hat, jetzt aber nicht mehr passt. Oder Sie haben eine Gegenargumentation zu einem geplanten Vorgehen entwickelt.

Sie sind davon überzeugt, dass Ihr Plan gut ist. Jetzt kommt es darauf an, dass Ihre Adressaten das auch erkennen und Ihren Plan mitgehen. Das bedeutet, Sie wollen, dass ...

- Ihr Gegenüber Ihren Argumenten zustimmt,
- es seine Einstellung zu dem Thema langfristig verändert und
- auch sein Verhalten dazu ändert.

Beispiel: Die Porsche AG möchte, dass mehr Mitarbeitende einen elektrogetriebenen Porsche bestellen als einen mit Verbrenner. Das kann nicht von oben herab verordnet werden, aber mit einer zielgerichteten Argumentation können Mitarbeitende dazu bewegt werden, sich den Argumenten zu öffnen und dann im besten Fall – sich überzeugen lassen.

Ob die Argumentation, die die Kommunikationsabteilung dazu entwickelt hat, Erfolg hat, d. h. ob sich die Porsche-Mitarbeitenden tatsächlich mehr E-Porsche konfiguriert haben, lässt sich später an den Bestellungen ablesen.

Um zu überzeugen, wie im Fall Porsche, oder auch in einer Verhandlung die Gegenseite zu gewinnen, sollten Sie diese auch erreichen. Dazu sollten Sie sich die folgenden Fragen stellen:

- Was möchte ich konkret erreichen?

Porsche möchte den Anteil der E-Fahrzeuge unter der Mitarbeitenden-Bestellungen signifikant erhöhen. Dazu werden Mailings aufgesetzt, eine Kampagne im internen Chat initiiert etc. Wie im Beispiel sollten Sie dieses Ziel bei jeder Stufe Ihrer Argumentations-Vorbereitungen vor Augen haben und auch später in der konkreten Argumentationssituation.

- Kenne ich den kompletten Sachverhalt?

Sammeln Sie alle Fakten zu Ihrem Thema. Wie viele Mitarbeiter-Fahrzeuge werden monatlich/ pro Jahr bestellt? Wie hoch ist der Anteil der E-Autos aktuell? Wie hat er sich entwickelt? Welche Vorbehalte gegen E-Porsche gibt es? Was würde Mitarbeitende dazu bewegen, freiwillig zu einem E-Fahrzeug zu wechseln?

Schritt 2: Fokussieren Sie sich auf Ihre Adressaten

- Wen möchte ich erreichen?

Wollen Sie Ihre Führungskraft von einer Marketingidee überzeugen? Wollen Sie KI-Anwendungen in Ihrem Geschäftsbereich testen und Ihr Team überzeugen? Wollen Sie eine Hochschule für ein Kooperationsprojekt gewinnen. Ihre Argumentation zielt auf Ihre Zuhörerschaft ab.

Und Sie werden nicht unbedingt offene Türen einrennen. Stellen Sie sich auf Gegenwind ein, auf kritische Einwände, vielleicht Gleichgültigkeit, vielleicht Abwehr nach dem Motto „Wie sollen wir das denn noch in unserem Zeitplan unterbringen?“

Um all dem vorzubeugen bzw. in der Situation effektiv reagieren zu können, sollten Sie Ihre Gesprächspartner gut kennen. Handelt es sich um interne Vorgesetzte oder Mitarbeitende, machen Sie einen Perspektivwechsel. Was interessiert Ihren Adressaten? Welche eigenen Ziele verfolgt er oder sie? Bei externen Verhandlungspartnern und -partnerinnen sammeln Sie Informationen im Netz. Bei LinkedIn zum Beispiel finden Sie Informationen über Ihre Gesprächspartner und können den Beiträgen entnehmen, welche Themen gerade für die jeweilige Person relevant sind.

Schritt 3: Bauen Sie Ihre Argumentation strategisch auf

Nachdem Sie Ihr Ziel definiert haben und Ihre Adressaten kennen gelernt und sich darauf eingestellt haben, geht es jetzt um

den Aufbau Ihrer Argumentationskette. Hierfür können Sie auf unterschiedliche Methoden zurückgreifen.

Nutzen Sie ZDF – Zahlen, Daten, Fakten

Ohne Fakten können Sie keine Argumentation aufbauen. Bewerten Sie daher die gesammelten harten Fakten.

Beispiel: Um die Mitarbeitenden für den neuen E-Porsche zu gewinnen, werden die wirtschaftlichen Vorteile herausgestellt: günstigere Kfz-Versicherung, große Reichweite etc. Als weiterführendes Argument könnten Sie die Auswirkung auf die Umweltbelastung herausstellen (CO₂-Ausstoß) sowie auf den Ausbau der Tanksäulen-Infrastruktur hinweisen.

Bringen Sie Erfahrungen ein

Sie können hier etwa über Ihre erste Fahrt mit einem E-Auto berichten und mit dem heutigen Stand vergleichen. Damals hatten Sie vielleicht eine extrem kurze Reichweite, sodass das Fahrzeug höchstens im Stadtverkehr zu verwenden war. Heute können die Fahrzeuge mit größeren Entfernungen punkten.

Verweisen Sie auf Referenzen

Berufen Sie sich auf die Meinung einer Autorität oder ein anderes Unternehmen.

Schritt 4: Argumentieren Sie überzeugend

Um Ihre Argumente aufeinander aufzubauen, hat sich die 5-Satz-Methode bewährt. Sie beruht im Wesentlichen auf dem Prinzip „In der Kürze liegt die Würze“.

Einstieg: Kündigen Sie an, dass Sie mit wenigen Argumente überzeugen wollen und nicht eine ellenlange Rede vorbereitet haben. Sagen Sie zum Beispiel: „Lassen Sie mich Ihnen drei Argumente nennen ...“

Argument 1: Wenn unsere Mitarbeitenden mehr E-Autos zulassen, erhöht sich die Visibilität unserer E-Porsche auf den Straßen.

Argument 2: Mitarbeitende, die zu einem E-Porsche wechseln, gewinnen dadurch einige finanzielle Vorteile.

Argument 3: Jeder einzelne Mitarbeitende und wir als Unternehmen bekennen uns zur E-Mobilität und leisten nachweislich einen Beitrag zur Erhaltung der Umwelt.

FAZIT

Ziehen Sie einen Schluss, der Sie wieder zu Ihrem Einstieg zurückbringt. „Deshalb bitte ich Sie, die Kampagne zur Mitarbeiter-Kommunikation zu unterstützen.“

TIPP

- Verwenden Sie möglichst kurze Sätze (maximal 16 bis 17 Wörter).
- Sprechen Sie eine einfache Sprache. Verzichteten Sie auf Fachchinesisch, Anglizismen und Abkürzungen.
- Bringen Sie Ihr stärkstes Argument zum Schluss.

Schritt 5: Evaluieren Sie Ihr Verhandlungsergebnis

Haben Sie Ihre Verhandlungspartner und Verhandlungspartnerinnen überzeugt? Ja? Gut gemacht! Falls nicht, überlegen Sie, ob Sie eine erneute Überzeugungsrunde starten möchten.

FAZIT

Wollen Sie andere von Ihrer Idee überzeugen, dann sollten Sie strategisch vorgehen. Bereiten Sie sich gut vor, indem Sie Ihr Ziel klar benennen, Ihre Adressaten kennenlernen sowie Fakten sammeln. Dann nutzen Sie eine Argumentationsmethode, um Ihre Gesprächs- oder Verhandlungspartnerinnen und -partner zu gewinnen.

Checkliste: So argumentieren Sie überzeugend

ARGUMENTATIONS-AUFBAU	IHR VORGEHEN	GEPRÜFT
Ziele definieren	Umreißen Sie klar und deutlich, was Sie mit Ihrer Argumentation erreichen wollen.	<input type="radio"/>
Adressaten kennen	Versetzen Sie sich in Ihre Gesprächspartner hinein. Was ist ihnen wichtig? Welche Ziele verfolgen sie? Wie stehen sie zu Ihrem Thema?	<input type="radio"/>
Argumentationsmethode	Nutzen Sie die 5-Satz-Methode.	<input type="radio"/>
Evaluation	Haben Sie die Zuhörenden oder Verhandlungspartner überzeugt und Ihr Ziel erreicht? Dann werden Sie jetzt in die Umsetzung gehen. Wenn nicht, wägen Sie ab, ob eine erneute Argumentation Aussichten auf Erfolg hätte.	<input type="radio"/>

Ein Beitrag von Anne Sengpiel

Muster, Checklisten und Downloads unter: www.erfolgreich-fuehren-motivieren.de

Copytext

The Sans, LP3 Light
Schriftgrad: 9,5 Pt
Zeilenabstand: 12,9 Pt

Small Headlines

TheSans, LP8 ExtraBold
Schriftgrad: 12,9 Pt
Zeilenabstand: 15 Pt

Seitenzahl

TheSans, LP8 ExtraBold
Schriftgrad: 12,9 Pt
Zeilenabstand: 15 Pt

Leadership Xperts (1 von 2)

LEADERSHIPXPERTS (32 SEITEN)

LeadershipXperts (LSX) ist eines unserer Informationsdesign-Magazine.
Der Dienst erscheint monatlich in Print oder PDF.

LeadershipXperts schlägt eine Brücke zwischen Theorie und praktischem Führungsalltag, um Führungskräften eine stetige Weiterentwicklung zu ermöglichen.

 Download Template

 Download Icons

 Download Fonts

 Download LSX Logo

 Download Illustrationen



Headlines

Miller Headline Bold

Schriftgrad: 35 Pt

Zeilenabstand: 38 Pt

Small Headlines

Interstate Regular

Schriftgrad: 18 Pt

Zeilenabstand: 38 Pt

Einleitungstext

Interstate Regular

Schriftgrad: 15 Pt

Zeilenabstand: 18 Pt

Small Headlines

Interstate Condensed Black

Schriftgrad: 10/13 Pt

Zeilenabstand: 14 Pt

Autor

Minion Pro Regular

Schriftgrad: 9 Pt

Zeilenabstand: 14 Pt



Seitenzahl

Interstate Compressed Light

Schriftgrad: 14 Pt

Zeilenabstand: 14 Pt

Copytext

Miller Headline Roman

Schriftgrad: 9 Pt

Zeilenabstand: 14 Pt

Motiv

 Download Template

 Download Icons

 Download Fonts

 Download LSX Logo

 Download Illustrationen

Lohn Xpert (1 von 2)

LOHNXPERT (32 SEITEN)

LohnXpert (SAL) ist eines unserer Informationsdesign-Magazine.
Der Dienst erscheint monatlich in Print oder PDF.

LohnXpert veranschaulicht komplexe Lohnsteuer-Themen mit Hilfe von sofort verständlichen Grafiken.

 Download Template

 Download Icons

 Download Fonts

 Download SAL Logo

 Download Illustrationen

Header
ist immer fix

Themen

C 60 M 40 K 20 Y 100
Myriad Pro Bold Condensed
Schriftgrad 1: 58 Pt
Zeilenabstand 1: 58 Pt
Schriftgrad 2: 16 Pt
Zeilenabstand 2: 22 Pt



Ausgabe
C 60 M 40 Y 20 K100
Myriad Pro Bold Condensed
Schriftgrad: 13 Pt
Zeilenabstand: 15 Pt

Hintergrundfarbe
wechselnd

Motiv

Icons

Headlines

Schriftart: Myriad Pro
Bold Condensed
Schriftgrad: 38 Pt
Zeilenabstand: 39 Pt

Einleitungstext

Myriad Pro Semiobold
Schriftgrad: 10 Pt
Zeilenabstand: 15 Pt

Autor*in

Copytext


Myriad Pro Light
Schriftgrad: 10 Pt
Zeilenabstand: 15 Pt

ARBEITSHILFE DES MONATS

Mitarbeiterdarlehen: So profitieren Ihr Unternehmen und die Beschäftigten

Der Krieg in der Ukraine, die Verbraucherpreise, höhere Bauzinsen: So mancher Mitarbeiter freut sich, wenn er sich Geld von Ihrem Unternehmen zu vergünstigten Konditionen leihen kann. Dabei lassen sich sogar Lohnsteuer und Beiträge sparen. Das funktioniert aber nur, wenn Sie als Entgeltabrechner alles richtig machen. Lesen Sie hier, worauf Sie dabei achten sollten.

von Britta Schwalm



Bei einem Arbeitgeberdarlehen überlässt Ihr Unternehmen einem Mitarbeiter Geld oder sorgt aufgrund des Dienstverhältnisses dafür, dass der Beschäftigte von dritter Seite Geld erhält und diese Geldüberlassung auf einem Darlehensvertrag beruht. Sowohl der Mitarbeiter als auch Ihr Unternehmen können davon profitieren, etwa weil das Darlehen die Mitarbeiterbindung fördert.

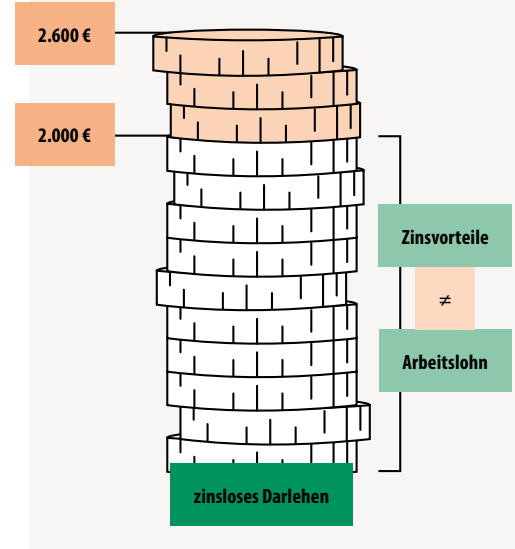
6 LohnXpert | APRIL 2024

Das gilt für Lohnsteuer und Beiträge

Bei Darlehen, die den Betrag von 2.600 € nicht übersteigen, kommt es im Hinblick auf den Zinsvorteil nicht zu einem lohnsteuerpflichtigen (und beitragspflichtigen) geldwerten Vorteil. Das gilt selbst dann, wenn Ihr Unternehmen vollständig auf eine Verzinsung verzichtet.

BEISPIEL

Ihr Unternehmen gewährt einem Mitarbeiter ein zinsloses Darlehen in Form eines Gehaltsvorschusses in Höhe von 2.000 €. Die daraus resultierenden Zinsvorteile brauchen Sie nicht als Arbeitslohn zu versteuern, da der Darlehensbetrag am Ende des Lohnzahlungszeitraums die Freigrenze von 2.600 € nicht übersteigt.



Mehrere von Ihrem Unternehmen getrennt gewährte Darlehen müssen Sie bei der Prüfung der Freigrenze zusammenrechnen. Das gilt unabhängig vom Verwendungszweck.

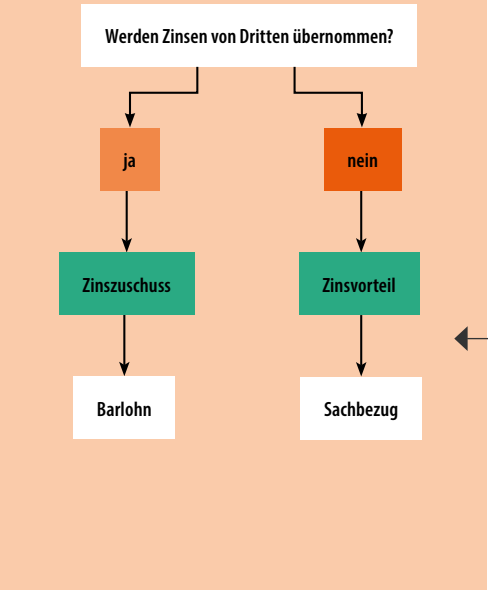
Bei Darlehen über 2.600 € kommt es zu einem geldwerten Vorteil, wenn die Verzinsung günstiger als die marktübliche ist.

BEISPIEL

Der marktübliche Zinssatz beträgt 4 %. Ein Mitarbeiter erhält ein Arbeitgeberdarlehen, das mit 1 % verzinst wird. Der geldwerte Vorteil beträgt monatlich 3 % der Darlehenssumme.

ACHTUNG

Barlohn, also kein Sachbezug, liegt vor, wenn Ihr Unternehmen ein Darlehen bei einer Bank oder einem Dritten aufnimmt und die marktüblichen Zinsen teilweise oder ganz übernimmt. Diese Zuwendung wird Zinszuschuss genannt, im Gegensatz zum Zinsvorteil, der ein Sachbezug ist.



Copytext

Schriftart: Myriad Pro Light
Schriftgrad: 10 Pt
Zeilenabstand: 15 Pt

Grafik

Seitenzahl

DIN Condensed
Schriftgrad: 8 Pt
Zeilenabstand: 10 Pt

Download Template

Download Icons

Download Fonts

Download SAL Logo

Download Illustrationen



Unsere Newsletteranzeigen

INFORMATIONEN UND VORGABEN

Unsere Newsletter sind mit drei verschiedenen Anzeigenarten gefüllt. **Textanzeigen, Bildanzeigen und Redlinkanzeigen.** Für das Texten und den html Satz der Anzeigen erhalten Sie ggf. aktuelle Best-Practices vom jeweiligen Produktmanager. Diese beziehen sich auf Text, Format und Gestaltung. Fragen Sie gerne nach, wenn Sie weitere Beispiele benötigen.

Die jeweiligen Anzeigen haben genaue Vorgaben für den html Satz, die unbedingt eingehalten werden müssen, damit sie korrekt über unser System Advance ausgespielt werden.

Die Vorgaben in Kürze zum html-Satz finden Sie auf der nächsten Seite, ein ausführliches Briefing, inkl. Liste der Platzhaltercodes finden Sie hier.

 [Download Informationen zur Werbemittelanlieferung](#)

Vorsicht Falle: Work-Life-Balance-Angebote lassen Sie reihenweise Mitarbeitende verlieren!

Die neuesten Zahlen sprechen für sich: Das Versprechen auf Work-Life-Balance schreckt neue Bewerber ab und vergault Ihre Besten!

Was wirklich funktioniert, ist etwas ganz anderes! Weil es Ihnen zuverlässig einen spürbaren Rückgang an Kündigungen und eine deutliche Zunahme an Bewerbungen bringt.

Was es ist? [Klicken Sie einfach hier](#) - und Sie erfahren ALLES!

[Zum Sofort-Download](#)

Beispiel Textanzeige 

Dienstwagen: Dieser Gratis-Excel-Rechner befreit Sie von einer der lästigsten Aufgaben

Immer wieder neu ausrechnen, ob die 1%-Methode oder die Fahrtenbuchmethode die günstigere ist? Sparen Sie sich diese Sisyphusarbeit ab sofort. Sie können jetzt für kurze Zeit einen [Excel-Dienstwagenrechner herunterladen](#), der Ihnen alles abnimmt.

Besonders wenn Sie in Ihrer Firma viele Dienstwagen haben und Sie den Vergleich der Methoden andauernd vornehmen müssen, ist dieses Geschenk ideal.

[Hier klicken – und der Download startet sofort](#)

[Zum Sofort-Download](#)



Beispiel Bildanzeige 

GRATIS-Aktion: 24 unverzichtbare Excel-Rechner, die Ihr Leben als Personaler dramatisch vereinfachen

Endlich! Ab sofort können Sie den **Zeitaufwand** für sehr viele Ihrer alltäglichen Aufgaben **drastisch reduzieren**. Wenn Sie hier 2 Minuten sparen und diesen Routine-Job 3 Minuten schneller erledigen ... das läppert sich am Ende des Tages und kann Ihnen täglich bis **zu 1,5 Stunden mehr Zeit** verschaffen, die Sie für die wirklich wichtigen Dinge (oder einen pünktlichen Feierabend) aufwenden können. Wie Sie das schaffen? Mit den exklusiven, nur hier erhältlichen ...

24 Excel-Rechnern für Personaler – Edition {AktuellesJahr_Dezplus1}

Das sind 24 kleine Helferlein, die im Paket ein **mächtiges Effizienz-Tool** bilden, mit dem Sie viele wiederkehrende Aufgaben im HR-Bereich **bedeutend schneller und unkomplizierter** erledigen können, zum Beispiel:

- **Arbeitstage ermitteln:** Damit geringfügig Beschäftigte in keinem Monat unter Mindestlohn verdienen, müssen Sie die Arbeitstage pro Monat ermitteln. Statt diese mühselig am Wandkalender abzuzählen, nutzen Sie dafür ab sofort den [Excel-Rechner „Arbeitstage ermitteln“](#). Das kostet Sie nicht mehr als eine Minute.
- **Krankheitsquote ermitteln:** Wenn der Beauftragte für Arbeitssicherheit wegen der angeblich zu hohen Krankheitsquote Alarm schlägt, dann bewahren Sie kühlen Kopf: Denn [mit dem entsprechenden Excel-Rechner ermitteln](#) Sie mit einem Klick die exakte Quote und entkräften so „gefühlte“ Wahrheiten.
- **Personalbedarfsplanung:** Wie viel Personal braucht Ihr Unternehmen im kommenden Jahr, um der Auftragslage gerecht zu werden? Ab sofort müssen Sie dafür nicht mehr im Nebel stochern und Mutmaßungen aufstellen. Mit dem [Excel-Rechner „Personalbedarfsplanung“](#) erstellen Sie schnell und sicher eine realistische Bedarfsplanung.

Das sind nur drei von insgesamt **24 exzellenten Excel-Tools**, die exklusiv für alle, die im Personalwesen arbeiten, entwickelt wurden. Das komplette Paket im Gesamtwert von 79,95 € gibt es jetzt **erstmalig kostenlos** – alles, was Sie dazu tun müssen, erfahren Sie mit einem Klick auf diesen Link:

[Klicken Sie hier und sichern Sie sich 24 zeitsparende Excel-Rechner für Personaler – nur kurze Zeit gratis!](#)













[Zum Sofort-Download](#)

Beispiel Redlinkanzeige 

Unsere Newsletteranzeigen

BITTE UNBEDINGT BEACHTEN:

- Die angegebenen Pixelgrößen (Breite und Höhe) sind inkl. CTA-Button. Sie erhalten das aktuelle Best-Practice vom Produktmanagement.
- Anzeigenbreiten müssen immer mit Prozent angegeben werden.
- Bitte nutzen Sie, wenn nicht anders vorgegeben, Bilder und Schriftarten des Brandguides.
- Bitte unbedingt die verwendeten Bilder in der exakten Größe auf dem Server ablegen. Es reicht nicht, sie nur über den Code zu verkleinern. (Bitte nur diesen Server nutzen: images.vnr.de; Zugang kann vom Produktmanagement beantragt werden)
- Bilder werden idealerweise freigestellt und IMMER einen ALT-Tag mitgeben.
- Links und Image URLs mit https verlinken.
- Bitte die Anzeigen responsive gestalten.

Werbemittelspezifikation für Advance	Text-Anzeige	Bild-Anzeige	Redlink Anzeige
Anzeigenkategorie	TOPBOX	Grafikanzeige 1	Redaktioneller Link 1
Anzeige im Newsletter			
	Anlieferung		
Word Format			
HTML			 **
Breite	max. 600px (100%)	max. 600px (100%)	max. 600px (100%)
Höhe	max. 200px	max. 200px	max. 1200px oder DINA4
Bilder	 ***		
Sonderzeichen (Sterne, Haken, usw...)			
Schriftgrad	max. 14 px (Word 12)	flexibel	max. 16 px (Word 14)
Überschrift	max. 19px (Word 14)	flexibel	max. 22px (Word 16)
Formatierung	fett , <i>kursiv</i> , <u>unterstrichen</u> , Laufschrift	flexibel	fett , <i>kursiv</i> , <u>unterstrichen</u> , Laufschrift

* Eine Textanzeige kann im Word Format angeliefert werden, sofern keine weitere Formatierung mitgegeben wird

** Red.Links müssen als HTML geliefert werden, sobald hier Bilder und weitere Formatierungen enthalten sind

*** nur kleine Icons, Zeichen, CTA-Button

Landing Page

Bei unseren Landingpages gibt es keinen vorgegebenen Standard. Wir legen viel Wert auf Visualisierung. Der Aufbau kann und soll individuell gestaltet werden.

Lediglich der Header mit dem Trustpilot-Siegel, dem Marken – oder Produktlogo und die Kontaktdaten sind vorgegeben.

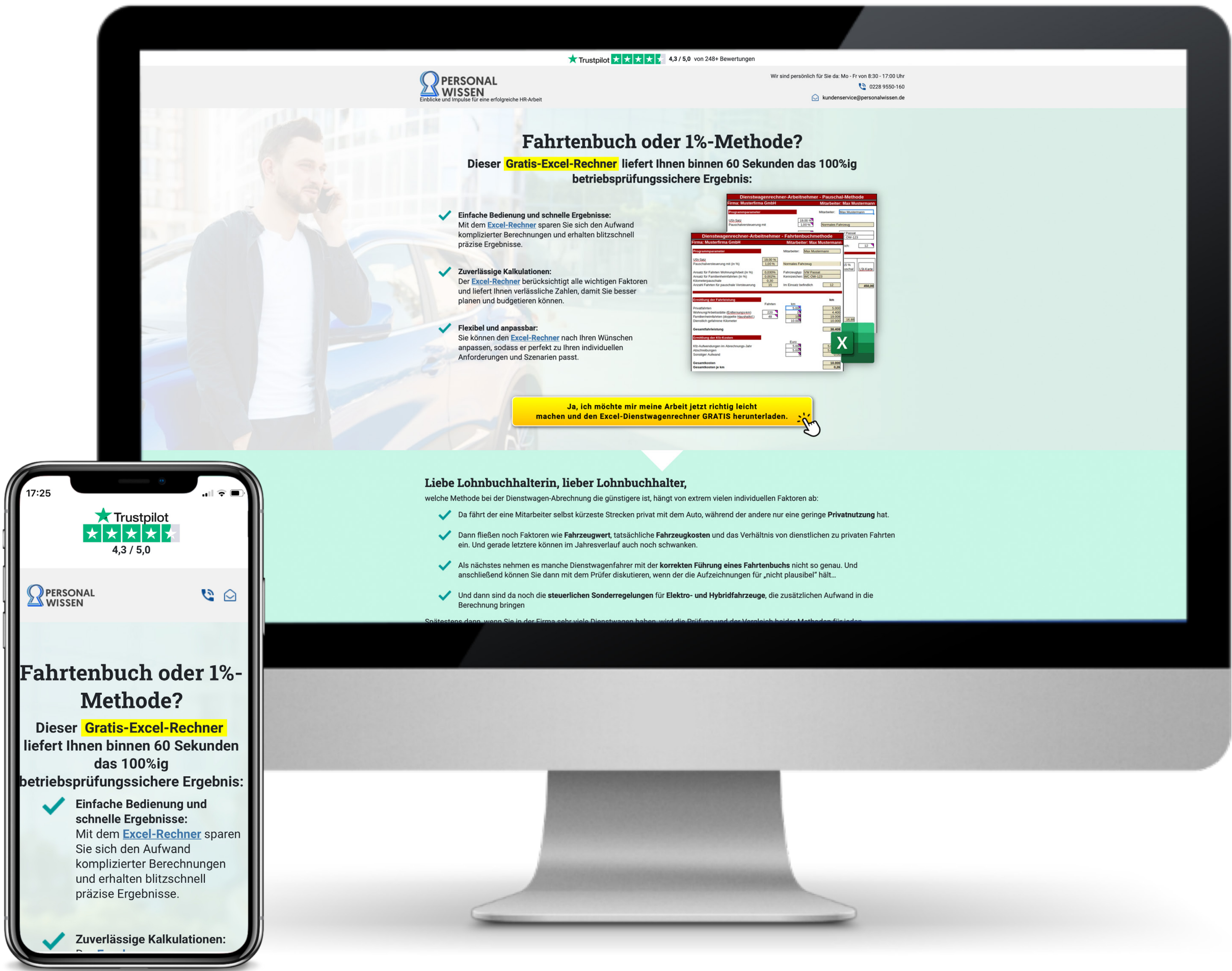
Die vorgegebenen Beispiele dienen nur zur Orientierung. Je nach Darstellung und Textlänge können zum Beispiel die Schriftgrößen abweichen.

LGA Excel-Dienstwagenrechner

PNL Personal-Rechner

UDA HR-Schatzkiste

MPW Fehlzeiten



Prämienabbildung Leadgen

E-BOOK

Einheitliches Layout + Logo Personalwissen analog zu Layout der Produkte

- Physische und auch digitale Prämien werden haptisch, d.h. dreidimensional oder mit Schatten wertig dargestellt
- Sie tragen Merkmale der Wiedererkennung (Markenlogo sowie Farben der Marke)
- Immer mit dem Bestellformular verlinkt
- Im Bestellformular wird die Prämie zusammen mit dem Aboprodukt dargestellt
- Der wesentliche Titel der Prämie muss gut lesbar sein

Empfehlungen:

1. Störer mit Prämeienvorteile oder Streichpreisen als Eyecatcher
2. Abbildungen sind freigestellt und können beliebig eingefügt werden
3. Prämien werden idealerweise durch eine Bildunterzeile ergänzt, die den Nutzen herausstellt



Prämienabbildung (Cover)

Hintergrundfarbe 1
C 100 M 60 Y 0 K 75

Bildmotiv



**Sachbezugswerte 2024 – das
Rund-um-Sorglos-Paket mit allen
Werten, Regelungen und Vorgaben**

Download Icons

Download Template

Download Personalwissen Logo

Download Fonts


Hintergrundfarbe 2
C 100 M 50 Y 0 K 50

Logo



Hintergrundfarbe 1
C 100 M 60 Y 0 K 75

Bildmotiv




Subline
Myriad Pro Condensed,
Schriftgrad: 13 Pt
Zeilenabstand: 15,6 Pt

Die neuesten Entwicklungen

**Bet
Gesundheitsmanagement (BGM)**

Hintergrundfarbe 2
C 100 M 50 Y 0 K 50

Logo



Prämienabbildung (Innenseiten)

Headline

Myriad Pro Bold

Schriftgrad: 18 Pt

Zeilenabstand: 22 Pt

Small Headline

Myriad Pro Bold,

Schriftgrad: 10 Pt

Zeilenabstand: 13 Pt

Copytext

Myriad Pro Regular,

Schriftgrad: 9,5 Pt

Zeilenabstand: 12,5 Pt

Hintergrundfarbe 2

C O M O Y O K 20

Hintergrundfarbe 1

C 100 M 50 Y 0 K 50

Hintergrundfarbe 2

C O M O Y O K 20

Mitarbeiterbefragung

Starten Sie Ihr Gesundheitsmanagement mit einer Umfrage. Das Ziel ist herauszufinden, ob die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit eher durch betriebliche Faktoren hervorgerufen werden oder ihren Grund eher im Privatleben Ihrer Kollegen haben. Betriebliche Einflussfaktoren können Sie „abmildern“ und bei privaten Problemen kann evtl. der Betriebsrat zur Seite stehen.

Mitarbeiterbefragung

Bitte teilen Sie uns mit, wodurch im Unternehmen Arbeitsunfähigkeit besonders verursacht wird. Vergeben Sie Noten von 1 bis 4 (1 = schwach, 4 = stark). Der Fragebogen wird anonym erhoben, Sie müssen also keine Angst vor wahrheitsgemäßer Beantwortung haben.

Innerbetriebliche Einflussfaktoren	Ihre Antwort
Arbeitszeit	
Art der ausgeübten Tätigkeit	
Bedingungen am Arbeitsplatz (Lärm, Staub, Hitze ...)	
Arbeitssicherheit	
Betriebsklima	
Führungsverhalten von Vorgesetzten	
„Miteinander“ der Kollegen	
Wertschätzung der eigenen Arbeit	
Fehlende Kompetenz	
Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten	
Gehalt	
Außerbetriebliche Einflussfaktoren	Ihre Antwort
Witterung (Grippe, Heuschnupfenzeit, ...)	
Unlust an Montagen, Freitagen oder Feiertagen	
Ausnutzung dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erst am 4 Krankheitstag einzureichen ist	
Lebensalter	
Geschlecht	
Familiäre Belastungen	
Belastung durch Nebenjob	
Pendelzeiten	

Einleitungstext

Myriad Pro Semibold

Schriftgrad: 9,5 Pt

Zeilenabstand: 12,5 Pt

Copytext

Myriad Pro Regular,

Schriftgrad: 9,5 Pt

Zeilenabstand: 12,5 Pt

Hintergrundfarbe 1

C 100 M 50 Y 0 K 50

Hintergrundfarbe 2

C O M O Y O K 20

Seitenzahl

Myriad Pro Bold Condensed

Schriftgrad: 16 Pt

Zeilenabstand: 32 Pt

Hintergrundfarbe 2

C O M O Y O K 20

Download Icons

Download Template

Download Fonts

Arbeitskreis ins Leben rufen

Daneben können Sie einen Arbeitskreis „Gesundheitsmanagement“ ins Leben rufen. Ein Mitglied des Betriebsrats oder ein Vertreter der Arbeitnehmer (eventuell aus den verschiedenen Abteilungen), der Arbeitgeber oder ein Vertreter des Arbeitgebers treffen sich hier einmal im Monat und berichten sich, ob es in Ihren Abteilungen Verbesserungsbedarf gibt. So erfahren Sie aus erster Hand, wo der Hase im Pfeffer liegt und können dann Abhilfe schaffen. Wichtig ist hier, dass die Mitarbeiter ehrlich sind. Es nützt nichts zu behaupten, das Privatleben verursache die Arbeitsunfähigkeit, wenn es doch betriebliche Faktoren sind. So kann keine Verbesserung erzielt werden. Wenn sich die Mitarbeiter nur dem Arbeitnehmervertreter gegenüber äußern müssen, hat das noch den positiven Nebeneffekt, dass die Anonymität gewahrt ist. Ihre Kollegen müssen also keine Angst vor dem Outing haben.

Welche Maßnahmen Sie ergreifen können

Je nach dem wie die Auswertung ausgefallen ist, müssen Sie nun über Gegenmaßnahmen nachdenken.

Diese können etwa sein:

Betriebsklima/Führungsverhalten von Vorgesetzten: Führung kann gelernt werden. Vielleicht hilft ja eine Schulung.

Wertschätzung der eigenen Arbeit: Hier muss der Vorgesetzte mehr loben.

Belastung durch Nebenjob: Warum muss der Arbeitnehmer denn einen Nebenjob ausüben? Ist eine Gehaltsanpassung möglich?

Gesundheitsmanagement – was ist das genau?

Die Verantwortung für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter liegt vor allen Dingen bei Ihnen als Arbeitgeber. Ihre Verantwortung zur Erhaltung der Arbeitskraft Ihrer Mitarbeiter stützt sich im Wesentlichen auf 2 Säulen:

Säulen des Gesundheitsschutzes

1. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Ziel: Schutz vor Unfällen und Krankheit

2. Betriebliche Gesundheitsförderung (Gesundheitsmanagement)

Ziel: Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Leider ist die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz bislang allenfalls Stückwerk: Hier ein paar empfohlene Gymnastikübungen am Schreibtisch, da ein paar Tipps zum Ausgstraining etc. Doch ein betriebliches Gesundheitsmanagement ist mehr. Es ist ein ganzheitliches System, das in 1. Linie der Prävention von gesundheitlichen Belastungen der Mitarbeiter dient. Oder anders ausgedrückt: Es geht um das systematische Management der Gesundheit Ihrer Belegschaft. Der Managementaspekt ist deshalb so zu betonen, weil ein betriebliches Gesundheits-

[Personalwissen] Brand- & Style-Guideline

Werbemittel

61

Leadgen-Prämie (Cover)

Headline 2
Clear Sans Regular
Schriftgrad: 36,5 Pt
Zeilenabstand: 1,4

Bildmotiv
Subline
Roboto
Schriftgrad: 24 Pt
Zeilenabstand: 1,4

Copytext
Roboto
Schriftgrad: 21 Pt
Zeilenabstand: 1,4

Headline 1
Clear Sans Regular
Schriftgrad: 50,7 Pt
Zeilenabstand: 1,4

Störerfarbe
C 90 M 49 Y 0 K 40



Icon

 Download Icons

 Download Template

 Download Fonts

Leadgen-Prämie (Innenseite)

Personalwissen Logo

PERSONALWISSEN

Anzeige

Small Headline

Roboto

Schriftgrad: 16 Pt

Zeilenabstand: 12 Pt

Copytext

Roboto

Schriftgrad: 12 Pt

Zeilenabstand: 12 Pt

Teilzeitkräfte & Minijobber: Diese Uralt-Regelung von 2013 wird zur größten Betriebsprüfungsfall 2024!

Was für Sie einer der nervigsten Faktoren darstellt, ist für Betriebsprüfer ein gefundenes Fressen: der Mindestlohn und die damit verbundenen Aufzeichnungspflichten.

Denn für die gelten schon seit 2013 extrem komplizierte Übergangsvorschriften. Die sind so hinterhältig, dass die Prüfer genau diesen Punkt – konkret die Rentenversicherungspflicht – als Prüfungsschwerpunkt festgelegt haben.

Denn hierbei machen Unternehmen, die Teilzeitkräfte, Minijobber und Aushilfen beschäftigen, die meisten Fehler.

In diesem Bereich können die Prüfer also praktisch immer davon ausgehen, dass sie mit saftigen Nachzahlungen wieder nach Hause gehen.

Mit einer Ausnahme: Bei Ihnen betragen die Nachzahlungen „leider“ Nullkommanichts.

Denn Sie haben diese Schwachpunkte bis zum Prüfungstermin längst entschärft. Und das mit minimalem Aufwand. Noch besser aber ist:

Sie zahlen Ihrem geringfügig Beschäftigten TROTZDEM mehr Lohn. Denn Sie bekommen heute den [Gratis-Report „Die 33 besten Zugaben, die Sie Ihren Minijobbern steuerfrei zahlen können“ – Hier klicken!](#)

Ihre Minijobber arbeiten sogar gerne bei Ihnen, weil Sie ihnen völlig legal und sozialabgabenfrei das Gehalt fast verdoppeln können: z.B. 900 € Gesamtbezüge – statt der regulären 520€ bzw. ab 1.1.2024 538€. Ohne Betriebsprüfungsärger. 100%ig legal.

Das ist längst nicht der einzige Fall. Von diesen Möglichkeiten gibt es satte 33, die Sie ab sofort anwenden können. Wie Sie diese 100%ig betriebsprüfungssicher umsetzen, lesen Sie in meinem [GRATIS-Report](#).

www.personalwissen.de

2

Headline

HEX #CCD9FF

Roboto

Schriftgrad: 18 Pt

Zeilenabstand: 12 Pt

Copytext

Roboto

Schriftgrad: 12 Pt

Zeilenabstand: 12 Pt

538-€-Kräfte: Wie Sie neue und alte Gefahren für die Entgeltgrenze umschiffen

Liebe Leserinnen und Leser,

Geringfügig entlohnte Mitarbeiter, dürfen keinen Cent mehr als 538€ im Monat verdienen. Das klingt nach einer Vorgabe, die eigentlich einfach umzusetzen ist, oder?

Aber was ist, wenn der Mindestlohn wieder erhöht wird oder Ihr Unternehmen spontan zu Weihnachten eine Einmalzahlung leistet?

Dann ist Ihr Rechenalent gefragt! Nur, wenn Sie in diesen Fällen rechtzeitig die richtigen Maßnahmen ergreifen, gibt es bei der nächsten Betriebsprüfung nichts zu beanstanden.

Denn hier drohen Risiken: Gerade durch die dauernden Änderungen beim Mindestlohn wird die Abrechnung von Teilzeitkräften und Minijobbern ein „gefundenes Fressen“ für die Betriebsprüfer. Und jeder weiß: Betriebsprüfer haben Argusaugen, wenn es darum geht, einen winzigen Fehler zu entdecken.

Dieser winzige Fehltritt, kann Ihnen massive Nachzahlungen bei Teilzeitkräften, Minijobbern und Aushilfen bescheren.

Minijob ist gleich Minijob? – Falsch! Unterscheiden Sie die 2 Arten von Minijobbern ganz genau.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die auf 538 € Basis arbeiten, sind – ebenso wie kurzfristig beschäftigte Aushilfen – Minijobber. Diese beiden Varianten haben allerdings erhebliche Unterschiede:

1. Ein 538-€-Minijob ist grundsätzlich auf Dauer bzw. auf regelmäßige Wiederkehr angelegt. Die Entgelthöhe darf dabei maximal 538€ monatlich sein.

2. Eine kurzfristige Beschäftigung hingegen sieht als Grundvoraussetzung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Die Maximalgrenze hierfür beträgt 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr. Welche Arbeitszeit-Grenze gilt, hängt dabei von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ab. Hier ist die Einhaltung

www.personalwissen.de

5

Seitenzahl/Footer

Roboto

Schriftgrad: 12 Pt

Download Icons

Download Template

Download Fonts

Download Personalwissen Logo

[Personalwissen] Brand- & Style-Guideline

Werbemittel

63



Logo



Vanessa Gronau
Senior Produktmanagerin

Tel: +49 (0) 228 / 8205 7074
Mail: vgr@vnr.de
Web: www.personalwissen.de



Kontaktperson
Roboto
1: Schriftgrad: 11 Pt - Zeilenabstand: 1,0 Pt
2: Schriftgrad: 10 Pt - Zeilenabstand: 1,0 Pt

Kontaktdaten
Roboto
Schriftgrad: 10 Pt
Zeilenabstand: 1,0 Pt





Icons

Copytext
Roboto
Schriftgrad: 10 Pt
Zeilenabstand: 1,0 Pt

Personalwissen - ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG
Theodor-Heuss-Str. 2-4 | D-53177 Bonn

Vorstand: Richard Rentrop
Amtsgericht Bonn, HRB 8165

Copytext
Roboto
Schriftgrad: 9 Pt
Zeilenabstand: 1,0 Pt

-  Download Icons
-  Download Template
-  Download Personalwissen Logo
-  Download Fonts



PERSONALWISSEN

EIN UNTERNEHMENSBEREICH DER VERLAG FÜR DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT AG

THEODOR-HEUSS-STR. 2-4
53177 BONN

TELEFON: 0228 9550-160 – WHATSAPP: 0228 9550-280

E-MAIL: KUNDENDIENST@PERSONALWISSEN.DE

INTERNET: WWW.PERSONALWISSEN.DE
