



# PERSONAL AKTUELL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

## BETRIEBSRAT

### TOP-THEMA **BETRIEBSRAT**

Bevor Sie einem Mitarbeiter kündigen, müssen Sie Ihren Betriebsrat anhören. Legen Sie dabei alle Fakten auf den Tisch. Sonst riskieren Sie, dass Ihre an sich zulässige Kündigung scheitert.

Seiten 6-7

### **FORTBILDUNG**

Weiterbildung lohnt sich, wenn die betreffenden Mitarbeiter Ihrem Unternehmen erhalten bleiben. Sichern Sie sich deshalb mit einer Rückzahlungsvereinbarung ab.

Seiten 4-5

### **NEU AB 1.7.2025**

Die Pflegeversicherungsbeiträge Ihrer Mitarbeiter sind gestaffelt nach deren Kinderzahl. So erfahren Sie nun automatisch, wie viele Kinder jeweils zu berücksichtigen sind.

Seite 8

### **FLUKTUATION**

Das Bild vom Vorgesetzten, der seine Mitarbeiter vergrault, ist gängig, aber nicht unbedingt richtig. Prüfen Sie auch die Arbeitsbelastung, wenn gute Mitarbeiter kündigen. Seite 10



## Wie danken Sie Ihren Mitarbeitern für gute Arbeit?

Liebe Leserin, lieber Leser,

wenn Sie gelegentlich vollkommen überrascht sind, weil ein guter Mitarbeiter gekündigt hat, möchte ich Ihnen den folgenden Post von Carsten Maschmeyer auf LinkedIn ans Herz legen. Er schreibt:

„Jeder kennt sie: Sie arbeiten gewissenhaft, machen nie eine Szene, übernehmen Zusatzaufgaben, bleiben länger, sagen selten Nein. Und dann? Plötzlich die Kündigung – alle sind überrascht. Aber was viele nicht gesehen haben: den Stress, die fehlende Anerkennung und die Zusatzaufgaben. Denn der Dank für gute Arbeit ist meist noch mehr Arbeit ...“

Wer als Führungskraft nichts gegen diese Entwicklung unternimmt, verliert früher oder später seine Toptalente. Denn gute Mitarbeiter werden sich immer ein Umfeld suchen, in dem ihre Leistung anerkannt und nicht mit Mehrarbeit bestraft wird. Und das werden sie dann woanders finden.“

Ich meine, der Punkt ist bedenkenswert – zumal eine aktuelle Studie ihn untermauert. Mehr hierzu erfahren Sie in dieser Ausgabe auf **Seite 10**.

Mit besten Grüßen

Hildegard Gemünden  
Chefredakteurin

Hildegard Gemünden ist seit mehr als 20 Jahren als Chefredakteurin, Autorin und Beraterin tätig. Sie ist spezialisiert auf Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie eine moderne Mitarbeiterführung.

# INHALT

## KÜNDIGUNG

3

Kündigung wegen Unterschlagung: Nur wenn Sie alle relevanten Indizien rechtzeitig darlegen

## FORTBILDUNGSVERTRAG

4–5

Vermeiden Sie diese 5 Fehler in Fortbildungsvereinbarungen, damit Sie Ihr Geld zurückbekommen

## TOP-THEMA BETRIEBSRAT

6–7

Sie wollen einem Mitarbeiter kündigen? So gelingt die Anhörung des Betriebsrats rechtssicher

## LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8

Pflegeversicherung: Beachten Sie diese Neuerungen zum digitalen Nachweis der Elterneignenschaft

## LESERFRAGEN

9

Erst den Arbeitsvertrag unterschrieben, dann die Absage – und nun?

Dürfen wir das Rauchen von E-Zigaretten im Betrieb verbieten?

## MITARBEITERFÜHRUNG

10

Es liegt nicht immer am Verhältnis zum Vorgesetzten, wenn Mitarbeiter sich eine neue Stelle suchen

Einfach mal plaudern – das hat auch im Homeoffice Sinn!

**IMPRESSUM Personal aktuell:** Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung ISSN 1618–0356, PVSt: G 55137 VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, Telefon: 0228 / 9 55 01 60, Telefax: 0228 / 36 96 480, E-Mail: kundendienst@vnr.de, Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

**Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autorin:** Britta Schwalm (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Isabell Reppel, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, **Bezug:** direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

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

**Bildernachweis:** Titelseite © AdobeStock\_magele-picture; S. 3: AdobeStock\_FM2; S. 6: AdobeStock\_Panumas

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

# Kündigung wegen Unterschlagung: Nur wenn Sie alle relevanten Indizien rechtzeitig darlegen

Ein Mitarbeiter hat Geld unterschlagen: Das ist ein klassischer Grund, ihm fristlos zu kündigen. Bei der Beweisführung ist jedoch Sorgfalt geboten, wenn Ihre Kündigung vor Gericht bestehen soll (LAG Rheinland-Pfalz, 20.2.2025, 5 SLa 146/24).



*Stichhaltige Indizien für eine Unterschlagung sind das eine. Doch Sie müssen diese Indizien auch rechtzeitig vor Gericht vortragen.*

## Der Fall: Fahrlehrer behält 600 €

**Der Sachverhalt:** Ein Fahrlehrer hatte am 29.11.2023 – ca. 3 Wochen vor Ablauf seiner 3-monatigen Probezeit – von einer Fahrschülerin 600 € in bar erhalten und quittiert. Er zahlte das Geld aber weder auf das Konto seines Arbeitgebers ein noch gab er es im Büro ab. Vom 30.11. bis zum 15.12.2023 war der Mitarbeiter arbeitsunfähig krank. Am 11.12. übergab der Arbeitgeber dem Mitarbeiter an dessen Wohnort die ordentliche Kündigung zum 31.12. – vermutlich wegen der Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit. Gleichzeitig verlangte er die Herausgabe des dienstlichen Tablets und des Lehrfahrzeugs und nahm diese mit zurück in die Fahrschule. Mit Schreiben vom 12.12. kündigte er dem Mitarbeiter zudem fristlos wegen der Unterschlagung.

**Die Klage:** Der Mitarbeiter klagte gegen beide Kündigungen und bestritt die Unterschlagung. Er habe das Bargeld am 29.11. in das Handschuhfach des Fahrzeugs gelegt und wegen seiner anschließenden Arbeitsunfähigkeit nicht abgeben oder einzahlen können. Bei der Rückgabe des Fahrzeugs am 11.12. habe er sich überrumpelt gefühlt und vergessen, auf das Geld im Handschuhfach hinzuweisen. Möglicherweise sei das Geld auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers entwendet worden, da die Fahrzeugschlüssel für alle Mitarbeiter der Fahrschule frei zugänglich seien.

Das Arbeitsgericht erklärte die fristgemäße Probezeitkündigung zwar für wirksam, die fristlose jedoch für unwirksam.

**Die Berufung:** Der Arbeitgeber versuchte, auch die fristlose Kündigung durchzusetzen und legte Berufung zum LAG ein. Weil der Mitarbeiter die 600 € unbestritten an sich genommen habe, hätte dieser beweisen müssen, dass er das Geld im Handschuhfach deponiert habe. Diesen Beweis sei er jedoch schuldig geblieben.

Erst in der mündlichen Verhandlung beim LAG ergänzte der Arbeitgeber: Der Mitarbeiter sei verpflichtet gewesen, den Erhalt der 600 € sofort über das dienstliche Tablet als Ein-

zahlung zu erfassen. Weil er das versäumt habe, habe der Arbeitgeber das Geld bei der Rückgabe des Wagens noch nicht vermisst. Er sei erst durch einen Hinweis der Fahrschülerin auf den Fehlbetrag aufmerksam geworden. Der Mitarbeiter hätte das Geld zudem während seiner Arbeitsunfähigkeit abgeben oder einzahlen können. Denn er habe in dieser Zeit das Lehrfahrzeug betankt und den Tank anschließend leer gefahren.

## Das Urteil: Wer zu spät kommt ...

Der Arbeitgeber hätte in seiner Berufungsbegründung aufzeigen müssen, was gegen die Behauptungen des Mitarbeiters spricht, die 600 € hätten sich bei Abholung des Fahrzeugs im Handschuhfach befunden und sie seien womöglich auf dem Betriebsgelände der Fahrschule abhandengekommen. Solche Argumente hatte der Arbeitgeber aber erst in der mündlichen Verhandlung vorgebracht. Das war jedoch zu spät, weil der Mitarbeiter in der Verhandlung krankheitsbedingt nicht anwesend war und folglich zu den neuen Argumenten nicht Stellung nehmen konnte.

Das LAG hätte die verspäteten Argumente zwar zulassen können, wenn sich das Verfahren hierdurch nicht verzögert hätte oder wenn der Arbeitgeber die Verzögerung nicht verschuldet hätte. Beides war hier jedoch der Fall, sodass es bei der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung blieb.

## ACHTUNG

Die fristgemäße Kündigung war nur wirksam, weil der Mitarbeiter noch keinen allgemeinen Kündigungsschutz genoss. Hätte derselbe Sachverhalt nach mehr als 6 Beschäftigungsmonaten stattgefunden, wäre also auch die fristgemäße Kündigung an dem verspäteten Vortrag des Arbeitgebers gescheitert. Bereiten Sie Ihre Argumente deshalb von vornherein möglichst sorgfältig auf – und zwar nicht nur für das Gericht, sondern schon vorher für die Anhörung des Betriebsrats (sofern vorhanden, siehe Seite 6).

### Beachten Sie außerdem diese beiden Punkte:

1. Eine fristlose Kündigung ist nur innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrunds bzw. der notwendigen Sachverhaltaufklärung möglich.
2. Falls Sie nicht sicher sind, dass Sie Ihrem Mitarbeiter eine Straftat wie die Unterschlagung beweisen können, sollten Sie ihn vor der Kündigung anhören. Denn die Anhörung ist unverzichtbare Voraussetzung für eine Kündigung wegen eines Strafatverdachts.

# Vermeiden Sie diese 5 Fehler in Fortbildungsvereinbarungen, damit Sie Ihr Geld zurückbekommen

Teure Weiterbildungsmaßnahmen lohnen sich nur für Mitarbeiter, die anschließend noch möglichst lange im Unternehmen bleiben. Um das zu gewährleisten, können und sollten Sie vor Beginn der Weiterbildung einen Fortbildungsvertrag schließen. Darin verpflichten Sie den jeweiligen Mitarbeiter, die Fortbildungskosten zurückzuzahlen, wenn er die Fortbildung abbricht oder das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet. Vor Gericht erweisen sich solche Vereinbarungen aber häufig als unwirksam. Der folgende Fall zeigt gleich 5 Fehler, die Sie unbedingt vermeiden sollten (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 25.2.2025, 5 SLa 104/24).



## Der Fall: Arbeitgeber finanziert Studium der Physiotherapie

Eine angehende Physiotherapeutin absolvierte an einer privaten Fachhochschule ein Bachelorstudium Physiotherapie. Die praktischen Ausbildungszeiten leistete sie in einer Praxis für Physiotherapie, die nach einigen Monaten der Zusammenarbeit auch die Studiengebühren übernahm.

**Hierzu schlossen beide Seiten auf einem Formular der Hochschule eine Vereinbarung mit folgendem Inhalt:**

- Das Unternehmen übernimmt die Studiengebühren in Höhe von je 200 € für die ersten 3 Monate und dann je 375 € darlehensweise zwecks anschließender Übernahme der Studentin in ein Arbeitsverhältnis.
- Die Studentin verpflichtet sich, die Studiengebühren zurückzuzahlen, wenn sie das Studium nicht erfolgreich abschließt oder bei erfolgreichem Abschluss ein ihr angebotenes Arbeitsverhältnis nicht antritt bzw. wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 5 Jahren endet.
- Die Rückzahlung beträgt 200 € für jeden vollen Monat der vorzeitigen Beendigung.
- Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn
  - das Unternehmen das Arbeitsverhältnis vorzeitig aus von der Studentin nicht zu vertretenden Gründen kündigt oder
  - die Studentin aus vom Unternehmen zu vertretenden Gründen kündigt oder
  - bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags oder
  - wenn das Unternehmen der Studentin bis spätestens 3 Monate vor Beendigung des Studiums keine unbefristete Vollzeitbeschäftigung entsprechend der erworbenen akademischen Qualifikation angeboten hat mit einer für vergleichbare Hochschulabsolventen üblichen Vergütung (zum Zeitpunkt der Vereinbarung: 1.800 € brutto pro Monat).

**Die Zusammenarbeit und ihr Ende:** Bereits für die letzten 6 Monate des Studiums, in denen die Studentin ihre Bachelorarbeit anfertigte, bot der Arbeitgeber ihr eine Vollzeitbeschäftigung an. Aus Rücksicht auf die Bachelorarbeit einigte man sich jedoch auf eine befristete Teilzeitbeschäftigung. Einen Monat vor dem Studienabschluss bot der Arbeitgeber

ihr eine Anschlussbeschäftigung in Vollzeit an, die die Studentin jedoch nicht annahm.

Der Arbeitgeber verlangte deshalb von ihr die Rückzahlung der Studiengebühren in Höhe von insgesamt 10.775 €. Als die Mitarbeiterin nicht zahlte, klagte der Arbeitgeber. Er meinte dabei, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Rückzahlung von Fortbildungskosten sei nicht zu berücksichtigen, weil bei Abschluss der Fortbildungsvereinbarung kein Arbeitsverhältnis bestanden habe.



## Das Urteil: Der Arbeitgeber geht leer aus

Von Ihnen als Arbeitgeber vorformulierte Fortbildungsvereinbarungen gelten als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Sie sind unwirksam, wenn sie intransparent sind oder Ihren Vertragspartner unangemessen benachteiligen. Das gilt auch,

- wenn Ihr Vertragspartner nicht Ihr Arbeitnehmer ist, sondern erst nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung ein Arbeitsverhältnis begründet werden soll und/oder
- wenn Sie für die Vereinbarung ein von wem auch immer formuliertes Musterformular verwenden.

Vor diesem Hintergrund war die BAG-Rechtsprechung zur Rückzahlung von Fortbildungskosten hier maßgeblich. Die Forderung des Arbeitgebers scheiterte daher an den folgenden 5 Fehlern, wobei auch jeder einzelne Fehler für sich genommen zum Scheitern geführt hätte:

### 1. Zu lange Bindungsdauer

Eine Vereinbarung, wonach Ihr Mitarbeiter nach dem Ende der Fortbildung unangemessen lange im Unternehmen bleiben muss, um die Rückzahlung zu vermeiden, ist unwirksam. Welche Bindungsdauer angemessen ist, hängt von den Kosten ab, die Sie als Arbeitgeber aufgewendet haben, und von der Dauer der Fortbildung, sofern Sie den Mitarbeiter für diese Zeit unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt haben.

Im Urteilsfall ging es lediglich um die Studiengebühren in Höhe von 10.775 €. Zum Vergleich: Eine Meisterausbildung, bei der der Arbeitgeber Lehrgangsgebühren von gut 14.000 € zuzüglich 50 Tage bezahlte Freistellung finanziert hatte, rechtfertigte keine Bindungsdauer von 5 Jahren, sondern allenfalls von 2 bis 3 Jahren (LAG Niedersachsen, 5.6.2024, 8 Sa 562/23). Folglich hätte auch

der Arbeitgeber im Urteilsfall die angehende Physiotherapeutin nicht für 5 Jahre an sein Unternehmen binden dürfen.

**So lange dürfen Sie Ihren Mitarbeiter je nach Lehrgangsdauer bei bezahlter Freistellung und voller Kostenübernahme binden:**

DAUER DER FORTBILDUNG	MAXIMALE BINDUNGSDAUER
bis 1 Monat	6 Monate
bis 2 Monate	12 Monate
3 bis 4 Monate	24 Monate
6 bis 12 Monate	36 Monate
mehr als 24 Monate	60 Monate

## 2. Zu hoher Rückzahlungsbetrag

Aus einer Fortbildungsvereinbarung muss hervorgehen, welche Kosten im Fall einer Rückzahlung auf den Mitarbeiter zukommen. Die Vereinbarung sah hier monatlich 200 € über bis zu 5 Jahre oder insgesamt 12.000 € vor. Der Arbeitgeber hatte aber nur 10.775 € an Studiengebühren aufgewandt. Weil die Rückzahlungsverpflichtung nur den Betrag umfassen darf, den Sie als Arbeitgeber aufgewandt haben, war die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam. Dass der Arbeitgeber trotz dieser Vereinbarung nur die tatsächlichen Kosten verlangt hatte, spielte dagegen keine Rolle.

### Meine Empfehlung!

**Machen Sie deutlich, dass Sie nur die tatsächlich angefallenen Kosten zurückverlangen**

Schlüsseln Sie dazu die einzelnen Kostenpositionen auf (z. B. Studien-/Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten usw.) und nennen Sie jeweils die voraussichtliche Höhe. Sie brauchen dann nur noch deutlich zu machen,

- dass der Rückzahlungsbetrag für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nach Ende der Fortbildung besteht, anteilig sinkt (z. B. um 1/12 bei 12 Monaten Bindungsdauer) und
- wann der Rückzahlungsbetrag fällig wird.

**Vorsicht:** Nennen Sie lediglich einen Gesamtbetrag oder die Kostenpositionen ohne Beträge, ist die Vereinbarung intransparent und damit unwirksam! Vereinbaren Sie außerdem kein reduziertes Gehalt während der Bindungsdauer und zusätzlich die volle Rückzahlung. Denn auch damit würden Sie mehr als die aufgewendeten Kosten verlangen, sodass die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam wäre. Eine Gehaltsstaffelung nach der Fortbildung wegen zunehmender Erfahrung ist dagegen zulässig.

## 3. „Kein erfolgreicher Abschluss“ geht zu weit, ...

Eine Rückzahlungsvereinbarung ist nur dann angemessen, wenn es der Mitarbeiter selbst in der Hand hat, der Rückzahlungsverpflichtung durch einen erfolgreichen Abschluss der Fortbildung

und anschließende Betriebstreue zu entgehen. Sie dürfen die Rückzahlung wegen eines nicht erfolgreichen Abschlusses der Fortbildung daher nur für die Fälle vorsehen, in denen der Mitarbeiter für den Abbruch der Fortbildung oder für das Nichtbestehen der Prüfung selbst verantwortlich ist. Diese Einschränkung fehlt im Urteilsfall.

## 4. ... „keine Eigenkündigung aus vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen“ ebenfalls

Im Urteilsfall sollte die Mitarbeiterin die übernommenen Studiengebühren zurückzahlen, wenn sie eine vom Arbeitgeber angebotene Anschlussbeschäftigung nicht annimmt oder wenn sie die Anschlussbeschäftigung vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt – es sei denn, die Kündigung erfolgt aus vom Unternehmen zu vertretenden Gründen. Auch hier hätte der Arbeitgeber weiter einschränken müssen auf „von der Mitarbeiterin zu vertretende Gründe“. Denn Sie dürfen keine Rückzahlung verlangen, wenn ein Mitarbeiter beispielsweise gesundheitlich nicht mehr in der Lage ist, die angebotene oder vertragsgemäß Beschäftigung auszuüben. Solche gesundheitlichen Gründe sind weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer zu vertreten.

## 5. Das Beschäftigungsangebot kam zu spät

Der Arbeitgeber hatte sich in der Fortbildungsvereinbarung verpflichtet, der Mitarbeiterin spätestens 3 Monate vor Studienende eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung entsprechend der erworbenen akademischen Qualifikation anzubieten. Hier ging es also um eine Anschlussbeschäftigung nach dem Ende des Studiums. Ein solches Angebot hatte der Arbeitgeber erst einen Monat vor dem Studienende unterbreitet, sodass die Mitarbeiterin nicht mehr verpflichtet war, es anzunehmen. Dass die Mitarbeiterin bereits vor dem Studienende eine Vollzeitbeschäftigung hätte anstreben können, spielte dagegen keine Rolle.

## So formulieren Sie die strittigen Punkte

**Kostentragung:** Der Arbeitgeber übernimmt die folgenden Fortbildungskosten: Lehrgangskosten: ca. ... €, Schulungsmaterial: ca. ... €, Fahrtkosten: ca. ... €, ...

**Anschlussbeschäftigung:** Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach Ende der Fortbildung mindestens ... Monate für den Arbeitgeber tätig zu sein. Der Arbeitnehmer wird dabei zu folgenden Bedingungen beschäftigt: ...

**Rückzahlung:** Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die vom Arbeitgeber getragenen Fortbildungskosten zurückzuzahlen, wenn er die Fortbildung schulhaft abbricht oder nicht erfolgreich abschließt oder wenn er vor Ablauf von ... Monaten nach Ende der Fortbildung aus von ihm selbst zu vertretenden Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Die Rückzahlung reduziert sich um einen Anteil von ... (z. B. 1/12 bei 12 Monaten Bindungsdauer) für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nach Ende der Fortbildung besteht. Die Rückzahlung ist wie folgt fällig: ...



# Sie wollen einem Mitarbeiter kündigen? So gelingt die Anhörung des Betriebs- oder Personalrats rechtssicher

Wenn Ihr Unternehmen einen Betriebsrat bzw. im öffentlichen Dienst einen Personalrat hat, müssen Sie diesen vor jeder Kündigung anhören. Das Fatale dabei: Unzureichende Informationen haben zur Folge, dass die Anhörung und damit auch Ihre Kündigung unwirksam ist. Das gilt sogar dann, wenn die Kündigung an sich berechtigt wäre. Erfahren Sie hier, welche Informationen für eine wirksame Anhörung unerlässlich sind.



Am Betriebs- oder Personalrat kann eine an sich zulässige Kündigung scheitern – doch das muss nicht sein.

Der Arbeitgeber erläuterte im Gegenzug vor Gericht, dass die Fehlzeiten der Mitarbeiterin zu einem Bearbeitungsstau und zu einer Doppelbelastung der Kollegen führen würden. Außerdem führte er die Entgeltfortzahlungskosten der letzten 5 Jahre an, die insgesamt rund 87.000 € betragen und eine erhebliche wirtschaftliche Belastung bedeuteten.



## Der Fall: Kündigung wegen jahrelang hoher Krankheitszeiten

Eine langjährige Behördenmitarbeiterin erhielt im Oktober 2024 die ordentliche Kündigung, weil Sie bereits seit dem Jahr 2020 alljährlich beträchtliche Arbeitsunfähigkeitszeiten aufwies. Diese summierten sich im Durchschnitt auf 106 Arbeitstage pro Jahr.

Der Arbeitgeber hatte vor der Kündigung den Personalrat angehört und dazu die Zahl der krankheitsbedingten Fehltage in den letzten Jahren mitgeteilt. Seine betrieblichen Interessen seien erheblich gefährdet, weil die Fehlzeiten zu Betriebsablaufstörungen führten und zu Gesundheitsgefährdungen für die Kollegen, die ggf. einspringen mussten. Der Personalrat gab keine Stellungnahme hierzu ab.

Dennoch klagte die Mitarbeiterin gegen die Kündigung. Sie meinte, die Kündigung sei nicht sozial berechtigt, weil ihre Krankheitszeiten bei differenzierter Betrachtung keine negative Gesundheitsprognose rechtfertigten:

- Sie sei zwar gelegentlich wegen Erkältungskrankheiten und Migräne arbeitsunfähig. Das sei jedoch normal bzw. falle kaum ins Gewicht.
- Darüber hinaus habe es Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen aufgrund von Mobbing bzw. ihrer familiären Situation gegeben. Diese Ursachen seien inzwischen ausgeräumt.
- Schließlich habe es Fehlzeiten wegen einer Operation und eines Unfalls gegeben. Eine Wiederholungsgefahr bestehe hier nicht und es seien deshalb keine weiteren Arbeitsunfähigkeitszeiten zu erwarten.



## Das Urteil: Unzureichende Personalratsanhörung – Kündigung unwirksam

Das Gericht hielt zwar – entgegen der Auffassung der Mitarbeiterin – eine negative Gesundheitsprognose für gerechtfertigt. Die Mitarbeiterin sei offenbar anfällig für Infektionskrankheiten und psychische Erkrankungen. Allein hierdurch seien im Durchschnitt der letzten 3 Jahre Entgeltfortzahlungskosten für rund 12 Wochen pro Jahr angefallen.

Allerdings waren dem Gericht die Ausführungen des Arbeitgebers über die fehlzeitenbedingten Betriebsablaufstörungen und Gesundheitsgefährdungen zu pauschal. Eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen lasse sich daraus nicht überprüfbar ableiten.

Eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen ergebe sich jedoch aus den Entgeltfortzahlungskosten. Diese führten zu einem unausgewogenen Verhältnis zwischen der Arbeitsleistung der Mitarbeiterin und ihrer Vergütung. Allerdings konnte der Arbeitgeber sich auf diesen nach Auffassung des Gerichts erheblichen Teil des Kündigungsgrunds nicht berufen, weil er den Personalrat hierzu nicht angehört hatte. Die Kündigung war daher unwirksam (Arbeitsgericht (ArbG) Suhl, 13.2.2025, 2 Ca 1096/24).

## ACHTUNG



Im Urteilsfall wäre die Kündigung bei ordnungsgemäßer Personalratsanhörung vermutlich wirksam gewesen. Genauso kann in der Privatwirtschaft Ihre an sich berechtigte Kündigung an einer unzureichenden Anhörung des Betriebsrats scheitern. Beachten Sie deshalb die folgenden Hinweise bei der Anhörung Ihres Betriebs- oder Personalrats, sofern es diese Gremien in Ihrem Unternehmen gibt.

## Diese Informationen sind bei der Anhörung des Betriebs- oder Personalrats unerlässlich

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihren Betriebs- oder Personalrat vor jeder Kündigung anzuhören (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), §§ 85, 86 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)). Dabei müssen Sie alle Informationen liefern, damit der Betriebs- oder Personalrat sich ohne eigene Nachforschungen ein Bild von der Notwendigkeit der beabsichtigten Kündigung machen kann. Aus Beweisgründen führen Sie die Anhörung daher am besten schriftlich durch und machen dabei die folgenden Angaben:

### Person des zu kündigenden Mitarbeiters

Nennen Sie hier nicht nur den vollständigen Namen des Mitarbeiters, sondern auch seine Position und sein Gehalt, sein Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, den Familienstand und seine Unterhaltsverpflichtungen, eine eventuelle Schwerbehinderung sowie Tatsachen, die einen besonderen Kündigungsschutz begründen (z. B. Schwangerschaft oder Elternzeit).

### Art der Kündigung

Aus dem Anhörungsschreiben muss eindeutig hervorgehen, ob Sie ordentlich oder außerordentlich kündigen wollen und wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Wenn Sie eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung planen, hören Sie den Betriebs- oder Personalrat zu beiden Varianten an. Denn die Anhörung zur außerordentlichen Kündigung beinhaltet nicht automatisch die Anhörung zur ordentlichen Kündigung!

### Kündigungsgrund

Schlagworte wie „häufige Arbeitsunfähigkeit“, „Schlechtleistung des Mitarbeiters“ oder „Rationalisierungsmaßnahmen“ reichen nicht, damit Ihr Betriebs- oder Personalrat die Stichhaltigkeit Ihrer Kündigungsgründe beurteilen kann. Legen Sie vielmehr konkret dar, welcher Sachverhalt Sie zur Kündigung veranlasst, warum es keine mildere Alternative gibt und warum auch eine Interessenabwägung nichts an Ihrer Kündigungsentscheidung ändert. Die Tabelle rechts zeigt die wichtigsten Elemente der Sachverhaltsschilderung je nachdem, ob es sich um eine krankheits-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung handelt.

### TIPP



Informieren Sie Ihren Betriebs- oder Personalrat über alle Gründe, die bei Ihrer Kündigungsentscheidung eine Rolle gespielt haben. Denn auf nicht genannte Gründe können Sie sich in einem eventuellen Kündigungsschutzprozess wegen der fehlenden Betriebs- oder Personalratsanhörung nicht mehr stützen.

## Schnellüberblick: So begründen Sie die Kündigung stichhaltig

ART DER KÜNDIGUNG	DAS GEHÖRT IN DIE SACHVERHALTS-SCHILDERUNG
krankheitsbedingt	genaue Krankheitstage mindestens der letzten 3 Jahre Entgeltfortzahlungskosten: für welchen Zeitraum und in welcher Höhe pro Jahr Krankheitsursachen, soweit bekannt betriebliche Beeinträchtigungen durch die Fehlzeiten negative Gesundheitsprognose betriebliches Eingliederungsmanagement, soweit angeboten oder durchgeführt warum eine leidengerechte Beschäftigung nicht möglich ist
verhaltensbedingt	Zeitpunkt, Ort und Art der Pflichtverletzung(en) mit allen Details einschlägige Abmahnungen der letzten 3 bis 4 Jahre Begründung, warum es kein milderes Mittel als die Kündigung gibt bei Verdachtskündigung zusätzlich: Schilderung der Anhörung des Mitarbeiters
betriebsbedingt	betriebliche Gründe, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes geführt haben warum es keine anderen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gibt vergleichbare Mitarbeiter und durchgeführte Sozialauswahl

### Beachten Sie die Anhörungsfrist

Ab Erhalt der Anhörungsunterlagen hat Ihr Betriebsrat eine Woche bzw. bei einer außerordentlichen Kündigung 3 Kalendertage Zeit zur Stellungnahme. Die Anhörungsfristen für den Personalrat betragen 10 bzw. 3 Arbeitstage. Der Betriebs- oder Personalrat kann der Kündigung widersprechen, sich nicht äußern oder zustimmen.

Sobald Ihnen die abschließende Stellungnahme vorliegt oder die Anhörungsfrist abgelaufen ist, dürfen Sie kündigen. Aber: Hat Ihr Betriebs- oder Personalrat widersprochen, müssen Sie Ihrem Mitarbeiter mit der Kündigung eine Kopie der Stellungnahme zukommen lassen. Außerdem müssen Sie den Mitarbeiter dann auf Wunsch bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses weiterbeschäftigen.



# Pflegeversicherung: Beachten Sie diese Neuerungen zum digitalen Nachweis der Elterneigenschaft

Die Beitragsberechnung zur Pflegeversicherung ist kompliziert. Ursache dafür sind die abgestuften Zusatzbeiträge, die sich nach der Anzahl der Kinder richten. Um die Sache für Arbeitgeber und die Pflegekassen etwas zu erleichtern, wird der Nachweis der Elterneigenschaft bei Mitarbeitern ab dem 1.7.2025 digitalisiert. Damit verbunden sind Meldepflichten für Arbeitgeber. Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) hat kürzlich hierzu weitere Konkretisierungen veröffentlicht, die Sie kennen sollten.

Am 30.6.2025 endet in der Pflegeversicherung der Übergangszeitraum für das vereinfachte Nachweisverfahren zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der Kinder. Ab 1.7.2025 gilt das automatisierte Nachweisverfahren. Die Hinweise des GKV-Spitzenverbandes sind eine Orientierungshilfe hierzu, die ständig angepasst wird. Die Fassung vom 31.3.2025 enthält neue Klarstellungen.

## Digitales Verfahren: Ab Juli für alle Pflicht

Ab 1.7.2025 müssen Arbeitgeber und Pflegekassen das automatisierte Nachweisverfahren für die Elterneigenschaft und die Anzahl der Kinder nutzen (§ 55a Sozialgesetzbuch – SGB – XI). Wenn Sie einen neuen Mitarbeiter einstellen, prüfen Sie ab 1.7.2025 nach dem neuen Verfahren, ob für ihn ein Zusatzbeitrag zur Pflegeversicherung anfällt. Hierfür rufen Sie die Angaben zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der Kinder beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) ab. Gibt es danach Änderungen an der Kinderzahl, meldet das BZSt dies automatisiert und aktiv an Ihr Unternehmen.

### Tipp



Sie können auch Anfragen für abgeschlossene vergangene Zeiträume stellen, sogenannte Historienanfragen. Das BZSt meldet dann die Angaben für genau diese Zeiträume zurück.

## Wer zählt zu den Eltern?

Alle Eltern sind vom Zuschlag in der Pflegeversicherung befreit. Die Voraussetzung hierfür erfüllen leibliche Eltern, Adoptiveltern, Stief- oder Pflegeeltern und ehemalige Eltern (deren Kind/er verstorben ist/sind). Sowohl der Vater als auch die Mutter sind von dem Zuschlag befreit. Alle Mitarbeiter, die nach diesen Kriterien nicht Eltern sind bzw. die keine Nachweise über Elterneigenschaft erbringen, gelten als „kinderlos“.

### ACHTUNG



Die Elterneigenschaft für ein Kind kann auch von mehr als 2 Elternteilen erfüllt werden. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn leibliche Eltern geschieden werden, ein Elternteil wieder heiratet und das Kind mit in den Haushalt des neuen Ehepartners nimmt. Den Beitragszuschlag müssen dann die leiblichen Eltern nach wie vor nicht zahlen, aber auch der neue Stiefelternteil ist vom Zusatzbeitrag befreit.

## Das gilt für die Verzinsung von Erstattungen

Zu Erstattungen von Beitragsteilen kann es kommen, wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer bisher als kinderlos geführt wurde und den erhöhten Beitrag gezahlt hat. Über das digitale Verfahren wird ab Juli aber bestätigt, dass er ein Kind hat. Damit fällt der Beitragszuschlag für diesen Mitarbeiter weg und er erhält eine Beitragserstattung.

### ACHTUNG



Die Beiträge erstatten Sie durch Auszahlung oder Aufrechnung mit den Beiträgen zur Pflegeversicherung für den laufenden Abrechnungszeitraum. Die gemeinsamen Grundsätze für die Auf- bzw. Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung gelten hier nicht.

Für die Verzinsung gilt nach der Veröffentlichung vom 31.3.2025 Folgendes:

1. Hat der Arbeitnehmer nur ein Kind, muss die Beitragserstattung nicht verzinst werden.
2. Hat der Arbeitnehmer zwei oder mehr Kinder, ist eine Verzinsung möglich. Es wird aber nicht die gesamte Erstattung verzinst. Wenn der Arbeitnehmer eigentlich Anspruch auf Beitragsreduzierungen (Beitragsabschläge) hätte, muss nur dieser Anteil verzinst werden. Ein zu Unrecht gezahlter Beitragszuschlag für Kinderlose ist dagegen nicht zu verzinsen.

**Beispiel:** Im Zuge der Bestandsabfrage nach § 124 SGB IV erhalten Sie die Meldung, dass für einen Mitarbeiter seit dem 1.7.2023 zwei Kinder im Rahmen der Pflegeversicherung berücksichtigungsfähig gewesen wären. Die Erstattung der seit dem 1.7.2023 in Höhe von 0,25 % zu viel gezahlten Pflegeversicherungsbeiträge (Beitragsabschläge) nehmen Sie im Rahmen der Entgeltabrechnung für den Monat August 2025 durch Aufrechnung mit dem laufenden Beitrag für den Monat August 2025 vor. Die zu erstattenden Beiträge verzinsen Sie so: Der Erstattung (bis 1.7.2025) ist ein Verzinsungszeitraum von 23 Kalendermonaten zugrunde zu legen. Er beginnt am 1.8.2023 („... nach Ablauf des Kalendermonats der Beitragszahlung ...“) und endet am 30.6.2025. Der Erstattung für den Monat August 2023 ist ein Verzinsungszeitraum von 22 Kalendermonaten, der Erstattung für den Monat September 2023 ein Verzinsungszeitraum von 21 Kalendermonaten usw. zugrunde zu legen.

– bs

# „Erst den Arbeitsvertrag unterschrieben, dann die Absage – und nun?“

## FRAGE



Wir haben vor einigen Wochen mit einem Bewerber einen Arbeitsvertrag geschlossen, wonach sein Arbeitsverhältnis am 1.8. beginnen soll. Trotz seiner Unterschrift macht er jetzt einen Rückzieher. Er hat uns per E-Mail mitgeteilt, dass er die Stelle nicht antreten wird. Können wir die Sache damit auf sich beruhen lassen? Oder brauchen wir noch eine schriftliche Kündigung von ihm, die wir dann bestätigen?

## ANTWORT



### Ohne Schriftform keine wirksame Kündigung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt – also auf Papier mit Originalunterschrift des Kündigenden (§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Wenn Sie sichergehen wollen, dass der Bewerber es sich nicht doch noch einmal anders überlegt und am 1.8. bei Ihnen erscheint, brauchen Sie also etwas Schriftliches.

### Sie haben mehrere Möglichkeiten

Sie können nun – wie von Ihnen angedacht – den Bewerber um eine schriftliche Kündigung bitten. Ob Sie den Eingang der Kün-

digung dann noch bestätigen, liegt in Ihrem Ermessen. Oder Sie schicken dem Bewerber einen von Ihnen unterzeichneten Aufhebungsvertrag in doppelter Ausfertigung und bitten den Bewerber um Rücksendung eines von ihm unterzeichneten Exemplars. Beide Varianten haben jedoch den Nachteil, dass Sie auf eine Reaktion des Bewerbers angewiesen sind.

Wenn Sie auf seine Reaktion nicht warten wollen, ergreifen Sie nun selbst die Initiative: Kündigen Sie dem Bewerber und sorgen Sie für eine rechtssichere Zustellung, z. B. per Boten. Beachten Sie dabei die maßgebliche Kündigungsfrist. Diese beträgt nach § 622 BGB zwei Wochen, sofern der Arbeitsvertrag eine Probezeit vorsieht, und sonst vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsende. Die Kündigung sollte dem Bewerber also spätestens zwei bzw. vier Wochen vor dem 1.8. zugehen.



### Meine Empfehlung!

#### Erläutern Sie Ihre Kündigung

Falls Sie auf die E-Mail Ihres Bewerbers mit einer schriftlichen Kündigung reagieren, sollten Sie ein Anschreiben hinzufügen. Erläutern Sie darin, dass die Kündigung wegen des gesetzlichen Schriftformerfordernisses erfolgt und um für beide Seiten Rechtsicherheit zu schaffen. Denn Sie wollen den Bewerber trotz seiner Absage nicht vor den Kopf stoßen.

# „Dürfen wir das Rauchen von E-Zigaretten im Betrieb verbieten?“

## FRAGE



In unserem Betrieb gibt es schon seit Jahren ein Rauchverbot. Mitarbeiter, die rauchen wollen, müssen sich dafür ausstempen und in unseren Raucherraum oder auf den Hof gehen. Nun haben wir eine Mitarbeiterin, die darauf beharrt, ihre E-Zigarette während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz zu rauen. Sie behauptet, hier gebe es für Kollegen keine Gesundheitsgefahren durch Passivrauchen.

## ANTWORT



### Verweisen Sie auf § 5 der aktuellen Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Danach sind Sie seit dem 1.1.2024 nicht mehr nur verpflichtet, Ihre Mitarbeiter vor Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch zu schützen. Der Schutz ist seitdem ausgeweitet auf „Rauche und Dämpfe von Tabak- und Cannabisprodukten sowie elektronischen Zigaret-

ten“. Ihre Mitarbeiterin liegt also falsch. Sie als Arbeitgeber dürfen sämtliche Raucher auf Rauchräume bzw. das Außengelände verweisen.



### Meine Empfehlung!

#### Informieren Sie Ihre Mitarbeiterin über die neue Rechtslage

Wenn sie dann trotzdem noch E-Zigaretten am Arbeitsplatz raucht, können Sie sie abmahnen und im Wiederholungsfall sogar kündigen.

## Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?

Schreiben Sie mir:

**redaktion@personal-aktuell.de**



# Es liegt nicht immer am Verhältnis zum Vorgesetzten, wenn Mitarbeiter sich eine neue Stelle suchen

Mitarbeiter kündigen wegen ihres Chefs und nicht wegen ihres Jobs – dieses negative Bild von Führungskräften ist weit verbreitet. Aber stimmt das wirklich? Dieser Frage sind Forscher der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und der Universität Ulm in einer dreiteiligen Studie nachgegangen. Die im März veröffentlichten Ergebnisse zeigen: Ganz so einfach ist es nicht.

## Überarbeitung ist Kündigungsgrund Nummer 1

Im ersten Teil der Studie werteten die Forscher 78 bereits vorhandene internationale Studien aus, die sich mit der Frage beschäftigen, warum Arbeitnehmer kündigen. Dabei zeigte sich:

- Überarbeitung und dadurch bedingter Stress sind der häufigste Kündigungsgrund.
- Fehlende Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten stehen an zweiter Stelle.
- Schlechte Führungsqualitäten von Vorgesetzten wurden am dritthäufigsten genannt.

## Kündigungsgründe werden dem Noch-Arbeitgeber oft verschwiegen

Der zweite Teil der Studie – eine anonyme Onlinebefragung von rund 200 Arbeitnehmern – bestätigte im Wesentlichen das obige Bild. Dabei nannten die Befragten meist nicht nur einen Kündigungsgrund, sondern gleich drei oder vier. Und: Die meisten Beschäftigten gaben zu, ihrem ehemaligen Arbeitgeber ihre wahren Kündigungsgründe teilweise verschwiegen zu haben.

## Schlechte Führung betrifft auch höhere Ebenen

Im dritten Teil der Studie werteten die Forscher 312 anonymisierte Austrittsinterviews aus, die Beschäftigte mit Personalen eines großen Unternehmens geführt hatten. Klagen über den bisherigen Arbeitgeber wurden dabei seltener genannt, sondern eher die besseren Aufstiegschancen und die bessere Bezahlung beim neuen Arbeitgeber. Erst an vierter Stelle ging es um die mangelnde Qualität von Führungskräften, wobei häufiger das höhere Management genannt wurde als die unmittelbaren Vorgesetzten.

## Die 3 Lehren aus der Studie

1. Sorgen Sie für Arbeitsbedingungen, die Ihre Mitarbeiter nicht dauerhaft überlasten und unter denen sie sich weiterentwickeln können.
2. Führen Sie Austrittsinterviews als Teil eines respektvollen Abschieds von Ihren Mitarbeitern. Aber erwarten Sie hiervon keine ernsthafte Kritik.
3. Wenn Mitarbeiter eine schlechte Führung monieren, beschäftigen Sie sich mit allen Führungsebenen, nicht nur mit der untersten.

# Einfach mal plaudern – das hat auch im Homeoffice Sinn!

Die meisten Büromitarbeiter erwarten heute, dass sie einige Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten können. Gleichzeitig vermissen viele zu Hause die Gelegenheiten zum zwanglosen Plaudern mit den Kollegen. Das bestätigen der jüngsten Gallup-Studie zufolge inzwischen 39 % der Arbeitnehmer (2021: 5 %). Dem können und sollten Sie als Arbeitgeber oder Personalverantwortlicher entgegenwirken.

## Vom zwanglosen Plaudern profitiert auch Ihr Unternehmen durch mehr Kreativität ...

Denken Sie nur an die Informationen, die Sie selbst schon beiläufig in der Kaffeeküche oder auf dem Gang erfahren oder weitergegeben haben oder an die guten Ideen, die dort entstanden sind und nicht in einem strukturierten Meeting. Dasselbe erleben auch Ihre Mitarbeiter.

## ... und eine bessere Mitarbeiterbindung

Darüber hinaus geben Ihnen diese zwanglosen Begegnungen Gelegenheit, echtes Interesse an Ihren Mitarbeitern zu zeigen: Hier können Sie sich nach den Kindern oder den pflegebedürftigen Eltern Ihrer Mitarbeiter erkundigen. Hier können Sie wahrnehmen,

ob es Ihren Mitarbeitern gut oder schlecht geht und Vertrauen aufzubauen. Ihre Mitarbeiter können gemeinsame Interessen entdecken, miteinander lachen und sich Elan für den Rest des Arbeitstags holen.

## Meine Empfehlung!

Nehmen Sie sich auch online die Zeit für zwanglose Gespräche

Sorgen Sie dafür, dass Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig zumindest per Video sehen. Starten Sie dann nicht gleich in das sachliche Gespräch, sondern fragen Sie zuerst nach den Menschen: „Wie war die letzte Woche für Sie?“ Oder: „Sie sehen bedrückt/gut gelaunt aus. Gibt es etwas Besonderes?“ Wenn Ihre Mitarbeiter sich wahrgenommen fühlen, sind sie auch eher motiviert.

## IHRE SERVICES ALS LESER:



### FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

[redaktion@personal-aktuell.de](mailto:redaktion@personal-aktuell.de)



### KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement  
von „Personal aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: [kundenservice@personalwissen.de](mailto:kundenservice@personalwissen.de)



### ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

#### 1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

#### 2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

#### 3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

#### So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

[www.personalwissen.de/login](http://www.personalwissen.de/login)



### IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

#### Arbeitszeitkonto

Wann Sie die Vergütung wegen  
Minusstunden kürzen dürfen

#### Sexuelle Belästigung

Ihre Möglichkeiten, wenn der  
Vorwurf nicht bewiesen wird



PERSONALWISSEN

# Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio · AdobeStock



Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

## > Das bieten wir Ihnen:

### Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!

### Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



### Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.

Überzeugen Sie sich selbst: <https://www.azubi-start.de/>



PERSONALWISSEN