



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer AKTUELL



TOP-THEMA **URLAUB**

Nicht genommener Urlaub ist am Ende des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Trotzdem müssen und sollten Sie keine Urlaubsabgeltung bezahlen, bevor Ihr Mitarbeiter sie eingefordert hat.

Seiten 6–7

ARBEITSZEIT

Kein Alkohol vor Dienstbeginn oder während einer Rufbereitschaft: Das ist in vielen Berufen erforderlich. Trotzdem können Ihre Mitarbeiter für diese Zeit kein Geld verlangen. Seite 4

DUALES STUDIUM

Werkstudenten sind besonders günstig in der Sozialversicherung. Für Absolventen eines dualen Studiums gilt das jedoch nicht. Warum das so ist und wie Sie richtig rechnen. Seite 8

ARBEITSZEUGNIS

Der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses als Zeugnisdatum: Das ist üblich. Aber auch ein Zeugnis mit dem Ausstellungsdatum brauchen Sie nur ausnahmsweise zurückzudatieren. Seite 10



Flexiblere Arbeitszeiten? Ja, aber dann auch richtig!

Liebe Leserin, lieber Leser,

nach den Plänen der Bundesregierung soll es künftig eine wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit geben, und damit mehr Flexibilität für Sie und Ihre Mitarbeiter. Doch die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung argumentiert dagegen, bevor ein konkreter Entwurf vorliegt: Das Vorhaben würde bei unveränderten Ruhe- und Pausenzeiten tägliche Höchstarbeitszeiten von über 12 Stunden erlauben. Das sei auf Dauer gesundheitsschädlich und damit kontraproduktiv.

Aber: Wer spricht davon, dass eine solche Arbeitszeit zum Dauerzustand werden soll? Wer nur gelegentlich 12 Stunden arbeitet, gefährdet seine Gesundheit sicher nicht. Ich frage mich auch, warum die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden nicht angetastet werden darf. Gerade für Mitarbeiter mit Kindern wäre es interessant, abends noch ein oder zwei Stunden arbeiten zu können.

Alle Beteiligten könnten von einer solch umfassenden Flexibilisierung profitieren – vorausgesetzt, sie sind zur gegenseitigen Rücksichtnahme bereit.

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

BETRIEBSRAT

3

Vorsicht, Matrixorganisation: Für einen Mitarbeiter können mehrere Betriebsräte zuständig sein

ARBEITSZEIT

4

Ein Alkoholverbot in der Freizeit führt nicht zur Verlängerung der vergütungspflichtigen Arbeitszeit

ALKOHOL AM ARBEITSPLATZ

5

Gegen den Alkoholmissbrauch: Handeln Sie konsequent für mehr Sicherheit und bessere Ergebnisse

TOP-THEMA SPEZIALFÄLLE ZUM URLAUB

6

Urlaub nicht genommen: Zahlen Sie keine Urlaubsabgeltung, bevor der Mitarbeiter sie verlangt

7

Straftat vor dem Urlaub: Jetzt ist Eile geboten, wenn Sie eine außerordentliche Kündigung planen

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8

Umgehen Sie diese Stolperfalle bei der Versicherungspflicht, wenn Sie duale Studenten beschäftigen

LESERFRAGEN

9

Beförderung auf Probe geplant – worauf müssen wir achten?

Wie riskant ist es, wenn Mitarbeiter trotz Krankschreibung arbeiten?

ARBEITSZEUGNIS

10

Zeugnisdatum = Beendigungs- oder Ausstellungsdatum? So sind Sie auf der sicheren Seite

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: kunden-dienst@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_Janina_PLD; S. 3: AdobeStock_NicoElNino; S. 6: AdobeStock_Racamani

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

Vorsicht, Matrixorganisation: Für einen Mitarbeiter können mehrere Betriebsräte zuständig sein!

Ein Mitarbeiter, der für mehrere Betriebe desselben Unternehmens tätig ist: Das kommt vor allem in Matrixorganisationen häufig vor, wo eine Führungskraft Mitarbeiter in mehreren Betrieben führt. Aber welcher Betriebsrat ist dann für diese Führungskräfte zuständig? Welchen Betriebsrat müssen Sie als Arbeitgeber also bei deren Einstellung, Versetzung oder Entlassung beteiligen? Und welchen Betriebsrat dürfen diese mitwählen? Die Antwort des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in seinem Beschluss vom 22.5.2025 (Az. 7 ABR 28/24) ist für Sie als Arbeitgeber wenig erfreulich.



Matrixstrukturen können Betriebsräte aufblähen und die Zusammenarbeit verkomplizieren.

Der Fall: Arbeitgeber zweifelt Betriebsratswahl an

Ein Unternehmen der IT-Branche besteht aus 5 Betrieben, deren Abgrenzung in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festgelegt ist und die jeweils einen eigenen Betriebsrat haben. Zur letzten Betriebsratswahl in einem dieser Betriebe, dem Betrieb Region Süd, nahm der Wahlvorstand neben den 498 Arbeitnehmern des Betriebs auch 128 Führungskräfte in die Wählerliste auf, die zwar Mitarbeiter des Betriebs Region Süd fachlich führen, die aber ansonsten einem anderen Betrieb angehören, z. B. in der Zentrale, im Vertrieb oder im Personalmanagement.

Der Arbeitgeber focht die Wahl an, weil er meinte, die Führungskräfte seien mangels Betriebszugehörigkeit nicht wahlberechtigt. Andernfalls wären diese Führungskräfte in allen Betrieben wahlberechtigt, in denen sie Mitarbeiter führten. Damit würde sich das Gewicht der echten Betriebsangehörigen bei der Betriebsratswahl verringern und die Führungskräfte wären im Gesamtbetriebsrat überrepräsentiert. Außerdem wäre dann unklar, welche lokale Betriebsvereinbarung maßgeblich sei, wenn es in den Betrieben inhaltliche Unterschiede gibt, z. B. zu Gleitzeitkonten.

Das Urteil: Mehrfacheingliederung führt zu mehrfacher Wahlberechtigung

Die ersten beiden Instanzen gaben zwar dem Arbeitgeber recht und erklärten die Betriebsratswahl für unwirksam. Die Matrixführungskräfte seien ausschließlich in dem Betrieb wahlberechtigt, dem sie nach der Gesamtbetriebsvereinbarung angehörten. Eine Mehrfachwahlberechtigung scheide aus. Das BAG kommt jedoch zu einem anderen Ergebnis:

Bei einer Betriebsratswahl sind alle Arbeitnehmer des Betriebs wahlberechtigt, die das 16. Lebensjahr vollendet haben (§ 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Die Betriebszugehörigkeit eines Mitarbeiters wird dabei durch seine Eingliederung in die Betriebsorganisation begründet. Der Umstand, dass ein Mitarbeiter in einem Betrieb eingegliedert und damit in diesem wahlberechtigt ist, steht seiner Wahlberechtigung in einem weiteren Betrieb nicht entgegen. Es ist also durchaus möglich, dass derselbe Mitarbeiter in mehreren Betrieben wahlberechtigt ist.

Im Urteilsfall konnte das BAG jedoch noch keine abschließende Entscheidung treffen. Es hat den Fall daher an die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, zurückverwiesen. Dieses muss nun die Wirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung prüfen und ob die Matrixführungskräfte in den Betrieb Region Süd eingegliedert und damit wahlberechtigt sind.

Mehrfacheingliederung hat auch Auswirkungen auf Einstellungen, Versetzungen & Co.

Das BAG hat bereits am 22.10.2019 (Az. 1 ABR 13/18) entschieden, dass Matrixführungskräfte in alle die Betriebe im Sinne von § 99 BetrVG eingegliedert sind, in denen sie Mitarbeiter fachlich führen. Im Ergebnis müssen Sie also die Betriebsräte aller betroffenen Betriebe anhören, bevor Sie eine Matrixführungskraft einstellen, versetzen usw. Inwieweit die Führungskraft vor Ort tätig wird, spielt dabei keine Rolle. Dieser Pflicht war der Arbeitgeber im Urteilsfall nachgekommen.

Das LAG ging jedoch davon aus, dass für die Wahlberechtigung nach § 7 BetrVG von einem anderen Eingliederungsbegriff auszugehen sei, sodass Matrixführungskräfte nur in einem Betrieb wahlberechtigt sind. Dieser Auffassung hat das BAG mit seinem neuen Urteil nun widersprochen.

Meine Empfehlung!

Prüfen Sie Ihre betrieblichen Strukturen

Tun Sie das vor einer Wahl, denn im Lauf der Jahre können die tatsächlichen Arbeitsabläufe von den formalen Strukturen abweichen. Versuchen Sie dann, Ihre Betriebe so zu strukturieren, dass möglichst wenige Mitarbeiter für mehrere Betriebe Ihres Unternehmens tätig sind. Lediglich bei leitenden Angestellten nach § 5 BetrVG besteht dieses Problem nicht, weil der Betriebsrat für sie ohnehin nicht zuständig ist.

Ein Alkoholverbot in der Freizeit führt nicht zur Verlängerung der vergütungspflichtigen Arbeitszeit

Aus Sicherheitsgründen kann es erforderlich sein, dass Ihre Mitarbeiter nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch schon vorher oder während einer Rufbereitschaft auf Alkohol und Drogen verzichten. Wenn Ihr Mitarbeiter nun meint, deshalb verlängere sich seine Arbeitszeit, liegt er falsch. Das zeigt das Arbeitsgericht Hamburg mit seinem Urteil vom 11.4.2025 (Az. See 1 Ca 180/23). Der Fall betrifft zwar das Seearbeitsgesetz. Er gibt aber auch dann wichtige Hinweise, wenn für Sie das Arbeitszeitgesetz anwendbar ist.



Der Fall: Vollständiges Alkoholverbot an Bord eines Schiffes

Der Kapitän eines Schiffes hatte sich bei seinem Arbeitgeber, einer internationalen Reederei, erkundigt, ob er außerhalb seiner Arbeitszeit an Bord Alkohol trinken dürfe. Die Antwort der Personalabteilung war eindeutig: Die Reederei verfolge eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Alkohol und Drogen an Bord. Diese sei nach deutschem Recht zwar nicht vorgeschrieben, aber rechtskonform. Das gelte aus Sicherheitsgründen auch außerhalb der Arbeitszeit, damit die Seeleute in Notfällen die Arbeit besser und schneller wieder aufnehmen könnten.

Der Mitarbeiter meinte deshalb, seine gesamte freie Zeit an Bord sei Bereitschaftsdienst. Schließlich müsse er sich jederzeit zum Einsatz bereithalten. Somit seien in den letzten 3 Jahren über 11.000 Stunden Bereitschaftszeit aufgelaufen. Hierfür stünden ihm noch über 108.000 € zu. Weil der Arbeitgeber die Zahlung verweigerte, klagte der Mitarbeiter.



Das Urteil: Sicherheitsmaßnahme begründet keinen Bereitschaftsdienst

Ein Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn ein Mitarbeiter sich

- an einem von Ihnen als Arbeitgeber vorgegebenen Ort aufhält, um bei Bedarf sofort zu arbeiten, oder
- an einem selbst gewählten Ort aufhält, in seiner Freizeitgestaltung durch von Ihnen als Arbeitgeber gesetzte Bedingungen aber stark eingeschränkt ist, z. B. weil er bei Bedarf innerhalb sehr kurzer Zeit die Arbeit aufnehmen muss oder weil tatsächliche Einsätze eher die Regel als die Ausnahme sind.

Der Mitarbeiter muss während eines Bereitschaftsdienstes also jederzeit damit rechnen, seine Tätigkeit aufzunehmen zu müssen.

Das war im Urteilsfall aber nicht gegeben. Das Alkoholverbot sollte lediglich die Sicherheit an Bord in Notfällen gewährleisten. Notfälle sind ungewöhnliche, nicht vorhersehbare Ereignisse wie Brand, Explosion und Sturm, die die Besatzung und das Schiff gefährden. Ein Notfall tritt nur äußerst selten oder gar nicht auf.

Der Kapitän musste sich also trotz des Alkoholverbots in der Freizeit nicht zur Arbeit bereithalten. Es lag folglich kein Bereitschaftsdienst vor und der Arbeitgeber muss nicht zahlen.

Achtung



Im Seearbeitsrecht sind Bereitschaftsdienste ohne Arbeit nicht zwingend vergütungspflichtig. Doch darauf kam es im Urteilsfall nicht an, weil kein Bereitschaftsdienst vorlag. Außerhalb des Seearbeitsrechts sieht es jedoch anders aus: Hier sind Bereitschaftsdienste vergütungspflichtig und zudem auf die zulässige Arbeitszeit anzurechnen. Aber auch hier entsteht ein Bereitschaftsdienst nicht dadurch, dass etwa ein Mitarbeiter, der Maschinen oder Fahrzeuge bedient, in seiner Freizeit – etwa vor Dienstbeginn oder während einer Rufbereitschaft – auf Alkohol verzichten muss.

Unterscheiden Sie zwischen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn Ihr Mitarbeiter außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit durch

- Vorgaben zum Aufenthaltsort, zur zulässigen Zeit bis zur Arbeitsaufnahme oder
- die Häufigkeit der Einsätze

in seiner Freizeit stark eingeschränkt ist.

Rufbereitschaft bedeutet dagegen, dass Ihr Mitarbeiter sich an einem von ihm selbst gewählten Ort aufhält, aber erreichbar ist, um bei Bedarf zu arbeiten. Dabei sollten Sie ihm mindestens 25 Minuten Zeit bis zur Arbeitsaufnahme lassen und darauf achten, dass tatsächliche Einsätze nicht zur Regel werden. Bei einer Rufbereitschaft zählt nur die reine Einsatzzeit als Arbeitszeit und ist vergütungspflichtig.

Diese Auswirkungen hat es, wenn Sie Ihre Mitarbeiter in der Freizeit einschränken

ART DER EINSCHRÄNKUNG	KONSEQUENZEN
Vorgabe zum Aufenthaltsort, um bei Bedarf zu arbeiten	Es liegt Bereitschaftsdienst vor, der zur Arbeitszeit zählt und vergütungspflichtig ist. Sie können aber eine geringere als die übliche Vergütung vereinbaren.
Pflicht, innerhalb von weniger als 25 Minuten die Arbeit anzutreten	
Häufige Arbeitseinsätze während der Bereitschaftszeit	
Verzicht auf Alkohol und Drogen aus Sicherheitsgründen	keine

Gegen den Alkoholmissbrauch: Handeln Sie konsequent für mehr Sicherheit und bessere Ergebnisse

Auch wenn die Zeiten längst vorbei sind, in denen der Kasten Bier auf der Baustelle normal war und sich rechtfertigen musste, wer keinen Alkohol trank: Alkohol verursacht immer noch weitaus größere Probleme in der Arbeitswelt als alle anderen Suchtmittel. Nach dem Jahrbuch Sucht 2025 der Deutschen Hauptstelle für Suchtgefahren (DHS) sind über 3 % der Erwerbsbevölkerung alkoholabhängig, bei 9 Mio. Menschen liegt ein problematischer Alkoholkonsum vor. Was aber können Sie als Arbeitgeber dagegen tun und wie gehen Sie mit betroffenen Mitarbeitern um?

Alkoholkonsum schadet Ihrem Unternehmen

Die DHS beziffert die ökonomischen Folgekosten des Alkoholkonsums in Deutschland auf 57 Mrd. € pro Jahr. Aber auch für Sie als Arbeitgeber sind die Folgen teuer. Denn Mitarbeiter mit problematischem Alkoholkonsum arbeiten weniger und unkonzentrierter als andere. Sie sind außerdem häufiger krank, verursachen mehr Arbeitsunfälle und oft auch Stress mit den Kollegen. Dem Thema gebührt also Ihre besondere Aufmerksamkeit.

Vorsorge ist besser als Nachsicht

Als Arbeitgeber können Sie einiges tun, damit Alkohol (und auch andere Drogen) im Betrieb nicht zum Problem werden.

Alkohol- und Drogenverbot: Ein betriebliches Alkohol- und Drogenverbot können Sie in einer Betriebsvereinbarung regeln oder durch Anweisung, wenn Sie keinen Betriebsrat haben. Das Verbot greift zwar nicht in der Freizeit Ihrer Mitarbeiter außerhalb des Betriebsgeländes. Es liegt aber in der Verantwortung Ihrer Mitarbeiter, dass sie ihre Arbeit nicht alkoholisiert antreten.

Betriebliches Hilfsprogramm: Hierzu gehört ein Suchtbeauftragter, der als Gesprächspartner zur Verfügung steht, Informationsveranstaltungen zum Thema organisiert und bei Bedarf Kontakte für eine Therapie oder Selbsthilfegruppe vermittelt.

So reagieren Sie, wenn ein Mitarbeiter offenbar alkoholisiert zur Arbeit kommt

Einen Mitarbeiter, der offensichtlich alkoholisiert ist, sollten Sie nicht arbeiten lassen. Ziehen Sie den Betriebsarzt, den Betriebsrat oder zur Not einen anderen Vorgesetzten als Zeugen hinzu und veranlassen Sie den Heimtransport des Mitarbeiters. Dokumentieren Sie den Sachverhalt genau. Notieren Sie dabei, wodurch der offensichtliche Alkoholkonsum aufgefallen ist, z. B. Torkeln, Lallen oder eine Alkoholfahne. Die Zeit des alkoholbedingten Arbeitsausfalls brauchen Sie dem Mitarbeiter nicht zu bezahlen.

Einen Alkohol- oder Drogentest dürfen Sie nur ausnahmsweise verlangen

Wenn ein Mitarbeiter offensichtlich alkoholisiert ist, können Sie ihn auffordern, zu seiner Entlastung einen Alkoholtest zu machen. Eine Weigerung dürfen Sie dann als weiteres Indiz für den Alkoholkonsum werten, sodass eine Abmahnung und im Wiederholungsfall eine Kündigung in Betracht kommt.



Meine Empfehlung!

Verlangen Sie für Stellen mit besonders hohem Gefährdungspotenzial einen Alkohol- und Drogentest vor der Einstellung.

Den Test kann Ihr Bewerber dann bei Ihrem Betriebsarzt oder einem Arzt seiner Wahl durchführen lassen. Sie als Arbeitgeber werden anschließend informiert, ob der Bewerber für den Beruf geeignet ist. Lehnt ein Bewerber den Alkohol- und Drogentest ab, dürfen Sie deshalb die Einstellung verweigern.

Bei mutmaßlicher Alkoholabhängigkeit sind meist mehrere Gespräche erforderlich

Befürchten Sie eine Abhängigkeit bei Ihrem Mitarbeiter, sollten Sie ihn selbst darauf ansprechen – nicht die Kollegen. Thematisieren Sie dabei klar und eindeutig die aufgetretenen Probleme wie Leistungsabfall oder Verhaltensänderungen. Fordern Sie Ihren Mitarbeiter auf, Hilfe bei der Überwindung des Problems anzunehmen und eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen. Aber verzichten Sie darauf, den Mitarbeiter zu beschimpfen.

Manche Mitarbeiter versuchen dann, ihr Verhalten mit persönlichen Problemen zu begründen. Auf Diskussionen hierüber sollten Sie sich aber nicht einlassen und auch nicht zu viel Verständnis bezeugen. Konzentrieren Sie sich auf die betrieblichen Probleme und Ihre konkreten Erwartungen an den Mitarbeiter für die nächste Zeit. Diese vereinbaren Sie am besten schriftlich. Außerdem sollte Ihr Mitarbeiter wissen, dass sein Arbeitsplatz gefährdet ist.

Hält der Mitarbeiter sich dann nicht an die Vereinbarungen, konfrontieren Sie ihn erneut mit seinen Fehlleistungen. Kündigen Sie nun auch konkrete betriebliche Konsequenzen an, z. B. Versetzung, Abmahnung und in einem späteren Stadium auch die Kündigung. Zeigen Sie außerdem erneut mögliche Hilfsangebote wie eine Entziehungskur auf. Tritt wiederum keine Besserung ein, müssen Sie die angekündigten Maßnahmen durchziehen.

Achtung



Einem alkoholabhängigen Mitarbeiter dürfen Sie erst kündigen, nachdem Sie ihm vergeblich eine Therapie ermöglicht haben. Escheint ein Mitarbeiter wiederholt alkoholisiert, ohne abhängig zu sein, kommt eine Kündigung nach vergeblicher Abmahnung in Betracht. Am besten fahren Sie also zweigleisig mit Abmahnung und Therapieempfehlung.



Urlaub nicht genommen: Zahlen Sie keine Urlaubsabgeltung, bevor der Mitarbeiter sie verlangt

Urlaubsabgeltung steht grundsätzlich jedem Mitarbeiter zu, der am Ende des Arbeitsverhältnisses seinen Urlaub nicht vollständig genommen hat. Trotzdem müssen Sie als Arbeitgeber die Urlaubsabgeltung nicht von sich aus bezahlen. Wenn Ihr Mitarbeiter sie zu spät fordert, geht er leer aus. Das gilt sogar, wenn der offene Resturlaub aus einer von Ihnen ausgestellten Urlaubsbescheinigung hervorgeht (Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, 16.1.2025, Az. 10 Sa 697/24).



Geld statt Urlaub: Das gibt es nur am Ende des Arbeitsverhältnisses und nur, wenn Ihr Mitarbeiter sich rechtzeitig darum kümmert.

- Falls die Ausschlussklausel dennoch gelte, habe sie diese nicht versäumt, weil Ansprüche auf Urlaubsabgeltung vor Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens nicht durchsetzbar seien.
- Außerdem habe der Arbeitgeber mit der Urlaubsbescheinigung einen Vertrauenstatbestand geschaffen, sodass eine förmliche Geltendmachung des Abgeltungsanspruchs nicht erforderlich gewesen sei.



Der Fall: 21 Tage Resturlaub nach der Probezeitkündigung

Das Arbeitsverhältnis einer zum 5.4.2022 eingestellten Arbeitnehmerin endete, nachdem der Arbeitgeber ihr kurz vor Ablauf der Probezeit am 29.9.2022 zum 31.10.2022 gekündigt hatte. Ende Oktober 2022 händigte er ihr zudem eine Urlaubsbescheinigung aus, wonach sie für das Jahr 2022 Anspruch auf 28 Urlaubstage hatte, wovon sie 7,5 Tage genommen hatte. Eine Kündigungsschutzklage der Mitarbeiterin endete im Juni 2023 mit einem gerichtlichen Vergleich, der das Beschäftigungsende am 31.10.2022 bestätigte und der Mitarbeiterin ein sehr gutes Zeugnis zusicherte.

Die Forderung der Mitarbeiterin: Bereits im Januar 2023 sprach ihr Anwalt in einem Telefonat mit dem Anwalt des Arbeitgebers an, dass das Thema Resturlaub noch zu klären sei. Am 13.2.2023 verlangte er per E-Mail Urlaubsabgeltung für den nicht genommenen Urlaub, was der Arbeitgeber mit E-Mail vom 22.2.2023 ablehnte. Am 4.7.2023 erhob die Mitarbeiterin deshalb Klage.

Die Argumente des Arbeitgebers: Die Mitarbeiterin hätte ihren Urlaub nach Erhalt der Kündigung nehmen können. Außerdem sei die im Arbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfrist von 3 Monaten bereits abgelaufen.

Die Argumente der Mitarbeiterin: Sie meinte, die Urlaubsabgeltung stünde ihr aus folgenden Gründen noch zu:

- Eine Ausschlussklausel könne Urlaubsabgeltungsansprüche nicht erfassen, weil sonst der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub unterlaufen würde.



Das Urteil: Urlaubsbescheinigung sichert keine Urlaubsabgeltung, ...

Sie als Arbeitgeber sind verpflichtet, Ihren ausscheidenden Mitarbeitern eine Urlaubsbescheinigung auszustellen, aus der der jährliche Urlaubsanspruch Ihres Mitarbeiters hervorgeht und ebenso, wie viel Urlaub der Mitarbeiter hiervon im laufenden Kalenderjahr schon in natura oder durch Abgeltung erhalten hat. Die Urlaubsbescheinigung dient einem potenziellen neuen Arbeitgeber dazu, den verbleibenden Urlaubsanspruch korrekt zu ermitteln und Doppelansprüche zu vermeiden. Aus einer Urlaubsbescheinigung können Ihre Mitarbeiter daher nicht schließen, dass Sie als Ex-Arbeitgeber den verbliebenen Resturlaub finanziell abgelteten werden.

... die Kündigungsschutzklage umfasst keine Urlaubsabgeltungsansprüche ...

Ansprüche auf Urlaubsabgeltung sind im Fall einer Kündigungsschutzklage tatsächlich nicht vor Abschluss des Rechtsstreits durchsetzbar. In diesem Punkt hatte die Mitarbeiterin im Urteilsfall recht. Allerdings hätte die Mitarbeiterin mit ihrer Kündigungsschutzklage hilfsweise für den Fall ihres Unterliegens die Zahlung von Urlaubsabgeltung beantragen können. Weil dieser Hilfsantrag fehlte, richtete sich ihre Klage allein auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und war in Bezug auf die Urlaubsabgeltung wirkungslos.

... und eine wirksame Ausschlussklausel umfasst auch die Urlaubsabgeltung

Nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann eine vertragliche Ausschlussklausel auch Ansprüche auf Urlaubsabgeltung umfassen. Denn hierbei han-



delt es sich um einen reinen Geldanspruch, der keinen Einfluss auf den gesetzlichen Mindesturlaub hat.

Allerdings unterliegen solche Ausschlussklauseln als Allgemeine Geschäftsbedingungen der gerichtlichen Kontrolle. Sie sind unwirksam, wenn etwa die Ausschlussfrist weniger als 3 Monate beträgt oder wenn die Klausel auch Forderungen umfasst, auf die Ihr Mitarbeiter nicht wirksam verzichten kann. Solche Unwirksamkeitsgründe lagen im Urteilsfall nicht vor.

Weil der Anspruch auf Urlaubsabgeltung immer am Ende des Arbeitsverhältnisses fällig wird – hier also am 31.10.2022 –, hätte die Mitarbeiterin ihre Forderung spätestens am 31.1.2023 in Textform (z. B. per E-Mail) stellen müssen. Diese Frist hatte sie versäumt, denn die telefonische Geltendmachung durch ihren Anwalt genügte nicht. Der Arbeitgeber muss ihr deshalb keine Urlaubsabgeltung bezahlen.

Muster: Mit dieser Ausschlussklausel kann Urlaubsabgeltung wirksam verfallen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind von den Vertragsparteien innerhalb von 3 Monaten ab ihrer Fälligkeit in Textform (z. B. per E-Mail oder Fax) geltend zu machen. Andernfalls verfallen die Ansprüche. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder äußert sie sich innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung nicht hierzu, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten ab der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind. Das gilt insbesondere für den gesetzlichen Mindestlohn.

Straftat vor dem Urlaub: Jetzt ist Eile geboten, wenn Sie eine außerordentliche Kündigung planen

Wollen Sie einem Mitarbeiter wegen einer schweren Pflichtverletzung fristlos kündigen, muss es schnell gehen: Sie müssen den Sachverhalt zügig aufklären und dann innerhalb von 2 Wochen kündigen (§ 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch). Zur Sachverhaltaufklärung gehört bei einer Verdachtskündigung, dass Sie den Mitarbeiter innerhalb einer Woche ab Bekanntwerden der Vorwürfe anhören. Wie aber können Sie die Fristen wahren, wenn der Mitarbeiter inzwischen Urlaub hat?



Der Fall: Sexuelle Belästigung kurz vor Urlaubsbeginn

Ein Zugbegleiter fühlte sich von einem Kollegen, einem langjährig bei der Bahn beschäftigten Zugchef, sexuell belästigt. Der Arbeitgeber erfuhr hiervon 3 Tage nach dem angeblichen Vorfall. Inzwischen befand sich der Zugchef jedoch in einer 5-tägigen Ruhezeit, um anschließend für 3 Wochen in Urlaub zu gehen.

Unmittelbar nach dem Urlaub hörte der Arbeitgeber den Zugchef zu den Vorwürfen an, die dieser bestritt. Der Arbeitgeber glaubte jedoch dem mutmaßlichen Opfer und kündigte dem Zugchef außerordentlich fristlos und hilfsweise – weil der Zugchef ordentlich unkündbar war – außerordentlich mit sozialer Auslauffrist.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung. Er habe seinen Kollegen nicht sexuell belästigt. Ein gegen ihn deswegen eingeleitetes Strafverfahren sei inzwischen eingestellt. Außerdem habe der Arbeitgeber ihn zu spät zu den Vorwürfen angehört.



Das Urteil: Der Arbeitgeber hätte den Urlaub nicht abwarten dürfen

Als Arbeitgeber dürfen Sie einen Mitarbeiter zwar nicht aus dem Urlaub zur Arbeit beordern. Aber Sie dürfen und sollten ihn kontaktieren, damit er zeitnah seine Stellungnahme zu mutmaßlichen Pflichtverletzungen abgeben kann. Denn so können er und eventuelle Entlastungszeugen eher auf frische Erinnerungen zurückgreifen als nach einem mehrwöchigen Zuwarten. Weil der Arbeitgeber hier den Urlaub abgewartet hatte, hatte er die Anhörungsfrist versäumt und die außerordentliche Kündigung war unwirksam (Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, 12.12.2024, Az. 12 Sa 25/24).

ACHTUNG



In dem Fall ist unter dem Aktenzeichen 2 AZR 55/24 die Revision zum Bundesarbeitsgericht anhängig. Es spricht aber einiges dafür, dass das Urteil richtig ist. Warten Sie in vergleichbaren Fällen also allenfalls bei einem Kurzurlaub von wenigen Tagen mit der Anhörung bis zur Rückkehr des Mitarbeiters.



Umgehen Sie diese Stolperfalle bei der Versicherungspflicht, wenn Sie duale Studenten beschäftigen

Immer mehr Unternehmen bieten ein duales Studium an. Ihres auch? Dann ist Ihre besondere Aufmerksamkeit als Entgeltabrechner gefragt. Denn: Für dual Studierende gelten die Regeln für Werkstudenten nicht. Vielmehr müssen Sie sich – auch bei Fragen rund um die Sozialversicherung – an den Vorgaben für Auszubildende orientieren. Übersehen Sie die damit verbundenen Besonderheiten, kann das spätestens nach der nächsten Betriebsprüfung zu hohen Nachzahlungen führen. Lesen Sie hier, worauf es bei der Beschäftigung von dualen Studenten aktuell ankommt.

Ein duales Studium ist sowohl aus der Sicht des Arbeitgeberunternehmens als auch aus Sicht des Studierenden in vielfacher Hinsicht vorteilhaft: Es verbindet eine betriebliche Aus- und Weiterbildung mit einem theoretischen Hochschulstudium. Betriebliche Praxis und Studium sind organisatorisch und im Hinblick auf die Lernprozesse eng miteinander verzahnt. Die Studenten erwerben so von Anfang an viel praktische Kompetenz. Das Unternehmen hingegen begleitet die hoch qualifizierte Ausbildung seiner künftigen Fachkräfte von vornherein intensiv. Grundsätzlich wird zwischen folgenden Varianten unterschieden:

1. Praxisintegrierte duale Studiengänge

Diese Form der dualen Studiengänge wird vor allem von Fachhochschulen angeboten. Es handelt sich um ein Hochschulstudium mit einem umfassenden Praxisteil, der dem Studierenden die für den Studienabschluss wichtigen Kompetenzen im Betrieb vermittelt. Dieses duale Studium führt nicht zu einem klassischen Berufsabschluss.

2. Ausbildungsorientierte duale Studiengänge

Hier ist das Studium mit einer betrieblichen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf verbunden. Die Ausbildung im Unternehmen findet tage- oder blockweise statt und endet mit einem Berufsabschluss. Grundlage ist ein Ausbildungsvertrag nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung.

3. Berufsintegriertes duales Studium

Berufsintegrierte und berufsbegleitende duale Studiengänge sind auf die berufliche Weiterbildung ausgerichtet. Eine im Unternehmen bereits ausgeübte Tätigkeit wird in Absprache mit dem Arbeitgeber den Erfordernissen des berufsbegleitenden Studiums angepasst. Zwischen dem Studierenden und dem Kooperationsbetrieb besteht eine vertragliche Bindung, z. B. in Form eines Ausbildungs-, Praktikanten- oder Arbeitsvertrages.

Sonderregeln für die Versicherungspflicht

Der Status als Arbeitnehmer zum einen und als Student zum anderen macht für Sie die Klärung der Versicherungspflicht schwierig. Einen generellen Anhaltspunkt für die Beurteilung haben Sie jedoch: Die Teilnehmer eines dualen Studiums stehen grundsätzlich den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleich. Damit verbunden ist die Versicherungspflicht in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung (§ 1 Satz 5 Nr. 2 SGB VI, § 5 Abs. 4a Satz 1 Nr. 2

SGB V, § 25 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB III, § 20 SGB XI). Das gilt nicht nur während der vorlesungsfreien Zeit, in der die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird, sondern durchgehend, da während der gesamten Zeit eine Vergütung gezahlt wird.

ACHTUNG

Teilnehmer an dualen Studiengängen rechnen Sie damit sozialversicherungsrechtlich anders ab als Werkstudenten. Die korrekte Unterscheidung dieser beiden Studentengruppen ist deshalb enorm wichtig. Verträge mit Werkstudenten werden je nach Bedarf und oft sehr kurzfristig abgeschlossen. Werkstudenten arbeiten außerdem oft nicht in einem Bereich, der ihrem Studienfach entspricht. Aus der Studienbescheinigung lässt sich ein duales Studium nicht unbedingt ablesen, da dies je nach Hochschule und Bundesland unterschiedlich vermerkt wird.

Die Bemessungsgrundlage für die Beiträge

Die Beiträge zur Sozialversicherung resultieren aus dem Arbeitsentgelt, das der duale Student von Ihnen erhält. Dabei gilt auch Vergütung, die Sie außerhalb der Praxisphasen zahlen, als Entgelt. Übernehmen Sie die Studiengebühren, ist das grundsätzlich kein lohnsteuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Der Grund: In diesem Fall steht Ihr eigenbetriebliches Interesse an der Übernahme der Kosten im Vordergrund.

ACHTUNG

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) findet für die Teilnehmer an dualen Studiengängen keine Anwendung. Vielmehr greift die Ausnahmeverordnung des § 22 Abs. 3 MiLoG. Danach wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten von der Anwendung des MiLoG ausgenommen.

Meldungen: Verwenden Sie diese Schlüssel

Je nachdem, wie viel Entgelt der duale Student verdient bzw. ob er überhaupt Entgelt erhält, verwenden Sie die folgenden Schlüssel: Wenn das Entgelt unter der Geringverdienergrenze für Auszubildende (325 € mtl.) liegt und Sie die Sozialversicherungsbeiträge allein tragen, lautet der Personengruppenschlüssel 121 und der Beitragsgruppenschlüssel 1111. Wenn das Entgelt über der Geringverdienergrenze liegt und Sie und der Student die Sozialversicherungsbeiträge je zur Hälfte tragen, lautet der Personengruppenschlüssel 102 und der Beitragsgruppenschlüssel 1111. – bs

„Beförderung auf Probe geplant – worauf müssen wir achten?“

FRAGE



Wir denken darüber nach, eine frei gewordene höherwertige Stelle mit einem bereits vorhandenen Mitarbeiter zu besetzen. Allerdings würden wir uns gern erst einmal ansehen, wie er sich in der neuen Position bewährt, und seine Beförderung deshalb zunächst befristen. Worauf müssen wir achten, damit die Befristung wirksam ist?

ANTWORT



Die Gehaltserhöhung infolge der Beförderung sollte unter 25 % betragen

Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen ist grundsätzlich zulässig, solange Sie den Mitarbeiter dabei nicht unzulässig benachteiligen. Wenn Sie die Arbeitszeit Ihres Mitarbeiters befristet um mindestens 25 % erhöhen, muss die Befristung nach der Rechtsprechung jedoch die Voraussetzungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfüllen und sachlich gerechtfertigt sein.

Dasselbe dürfte für eine befristete Gehaltserhöhung um mindestens 25 % gelten. Denn Sie können auch einzelne Gehaltsbestandteile nur dann unter Widerrufsvorbehalt stellen, wenn diese höchstens 25 % des Gehalts umfassen. Ob die 25 %-Grenze auch bei einer Gehaltserhöhung aufgrund einer befristeten Beförde-

itung gilt, haben die Gerichte bisher nicht entschieden. Jedenfalls ist Ihre Chance, den Mitarbeiter nach Ablauf der Befristung wieder zurückversetzen zu können, größer, wenn Sie nun keine Gehaltserhöhung von 25 % oder mehr gewähren.

Halten Sie die Befristungsdauer eher kurz

Auch wenn keine drastische Gehaltserhöhung im Raum steht, sollte die Befristung allerhöchstens 6 Monate dauern. Denn auch mit einem neuen Mitarbeiter können Sie einen befristeten Probearbeitsvertrag nur für höchstens 6 Monate schließen. Eine für mehr als 6 Monate befristete Beförderung dürfte von den Gerichten als unzulässige Benachteiligung gewertet werden, sodass die Befristung unwirksam und eine Zurückversetzung nicht mehr möglich ist.

ACHTUNG



Bei einem langjährigen Mitarbeiter sollte die Befristung eher 2 bis 4 Monate dauern. Schließlich kennen Sie ihn bereits, sodass eine längere Befristung kaum zu rechtfertigen ist.

Treffen Sie Ihre Entscheidung vor Fristablauf

Wenn Sie die Beförderung dann wieder rückgängig machen wollen, müssen Sie den Mitarbeiter hierüber informieren. Beschäftigen Sie ihn hingegen stillschweigend in seiner neuen Position weiter, darf er darauf vertrauen, dass es dabei bleibt. Eine Zurückversetzung ist dann nur noch mit seiner Zustimmung möglich.

„Wie riskant ist es, wenn Mitarbeiter trotz Krankschreibung arbeiten?“

FRAGE



Wir haben einige sehr engagierte Mitarbeiter, die gelegentlich zur Arbeit kommen, obwohl sie noch krankgeschrieben sind. Können wir das einfach akzeptieren? Ich frage mich vor allem, ob wir damit versicherungsrechtlich ein Risiko eingehen.

ANTWORT



Mit der Krankschreibung attestiert der Arzt nur, wie lange der Mitarbeiter voraussichtlich arbeitsunfähig sein wird. Es ist eine Prognose. Fühlt ein Mitarbeiter sich vorher wieder gesund genug, darf er auch arbeiten. Eine besondere Gesundschreibung gibt es ja nicht. Ihre Mitarbeiter entscheiden auch am Ende der Krankschreibung eigenständig, ob sie wieder zur Arbeit kommen oder noch einmal zum Arzt gehen.

Auch versicherungsrechtlich haben Sie dann nichts zu befürchten. Ihr Mitarbeiter behält seinen Schutz sowohl in der Krankenversicherung als auch in der Unfallversicherung.

ACHTUNG



Einen offensichtlich kranken Mitarbeiter sollten Sie nach Hause schicken. Im Zweifel bitten Sie ihn, den Betriebsarzt oder seinen Arzt aufzusuchen, damit dieser seine Arbeitsfähigkeit bestätigt.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?

Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Zeugnisdatum = Beendigungs- oder Ausstellungsdatum? So sind Sie auf der sicheren Seite

Die meisten Arbeitszeugnisse enthalten als Zeugnisdatum den letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Das ist zulässig und im Interesse Ihres Mitarbeiters, auch wenn Sie das Zeugnis tatsächlich erst später ausstellen. Denn ein späteres Zeugnisdatum könnte auf einen inzwischen stattgefundenen Rechtsstreit mit dem Mitarbeiter hinweisen. Aber müssen Sie ein Arbeitszeugnis korrigieren, wenn es das tatsächliche spätere Ausstellungsdatum enthält? Mit dieser Frage hat sich das Landesarbeitsgericht Köln in seinem Urteil vom 5.12.2024 (Az. 6 SLa 25/24) auseinandergesetzt.



Der Fall: Arbeitszeugnis nach gerichtlichem Vergleich

Ende März 2023 einigte ein Arbeitnehmer sich mit seinem Arbeitgeber in einem widerruflichen gerichtlichen Vergleich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28.2.2023 und die Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit der Note „gut“. Nachdem der Vergleich am 11.4.2023 rechtskräftig war, stellte der Arbeitgeber das Zeugnis aus mit der Datumsangabe „im April 2023“.

Der Mitarbeiter verlangte jedoch die Rückdatierung des Zeugnisses auf den 28.2.2023. Er meinte, hierauf habe er in Anbetracht der Gepflogenheit im Arbeitsleben einen Anspruch. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses dem Beurteilungszeitpunkt entspreche.

Nachdem der Arbeitgeber die Datumsänderung verweigerte, klagte der Mitarbeiter.



Meine Empfehlung!

Datieren Sie Arbeitszeugnisse dennoch auf den letzten Tag des Arbeitsverhältnisses

Denn hiergegen wird sich kein Arbeitnehmer wehren und Sie ersparen sich unnötige Rechtsstreitigkeiten, die nur Zeit und Geld kosten. Aus diesem Grund sollten Sie auch andere formale Fehler im Arbeitszeugnis tunlichst vermeiden.

In diesen 3 Fällen sind Sie verpflichtet, das Arbeitszeugnis zurückzudatieren

1. Sie haben sich zu einem bestimmten Zeugnisdatum verpflichtet, z. B. in einem Vergleich.
2. Die Zeugniserteilung hat sich Ihretwegen um mehr als 8 Wochen verzögert.
3. Sie korrigieren ein Zeugnis inhaltlich: Hier bleibt es beim ursprünglichen Zeugnisdatum.

§ Das Urteil: 8 Wochen Differenz zum Beendigungsdatum sind zulässig

Die Klage des Mitarbeiters hatte keinen Erfolg. Das Gericht führt hierfür gleich mehrere Gründe an:

- Das Ausstellungsdatum auf dem Arbeitszeugnis wahrt den Grundsatz der Zeugniswahrheit.
- Ein Abstand von 4 bis 8 Wochen zwischen dem Beendigungs- und dem Zeugnisdatum entwertet das Arbeitszeugnis nicht. Denn er lässt sich auf eine übliche Verzögerung zurückführen, die beispielsweise durch ein hohes Arbeitsaufkommen in der Personalabteilung, einen hohen Krankenstand oder die Urlaubszeit entstanden sein könnte.
- Der Mitarbeiter hatte die Verzögerung selbst zu vertreten. Denn der Zeugnisanspruch wird erst fällig, wenn der Mitarbeiter Sie darüber informiert hat, ob er ein einfaches oder qualifiziertes Zeugnis wünscht. Hier hatte der Mitarbeiter das Zeugnis erst in der Vergleichsverhandlung verlangt.
- Der Arbeitgeber hatte sich im Vergleich nicht verpflichtet, ein Zeugnis mit dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses als Zeugnisdatum auszustellen.

Im Ergebnis muss der Arbeitgeber das Zeugnis nicht korrigieren.

Checkliste: So machen Sie beim Arbeitszeugnis formal alles richtig

MERKMAL	<input checked="" type="checkbox"/>
Sie verwenden Ihr übliches Geschäftspapier und Ihre übliche Maschinenschrift.	<input type="checkbox"/>
Sie verfassen das Zeugnis in deutscher Sprache und verwenden für den Mitarbeiter die dritte Person, also keine direkte Anrede.	<input type="checkbox"/>
Sie verzichten auf Anführungszeichen, Fettungen, Unterstreichungen, Ausrufe- oder Fragezeichen.	<input type="checkbox"/>
Das Zeugnis enthält keine Flecken oder Knicke.	<input type="checkbox"/>
Es enthält weder Rechtschreib- oder Grammatikfehler noch handschriftliche Ergänzungen oder Streichungen.	<input type="checkbox"/>
Sie falten das Zeugnis höchstens einmal für den Versand, und zwar so, dass der Knick in einer Kopie nicht sichtbar ist.	<input type="checkbox"/>
Sie unterschreiben mit Ihrer üblichen Unterschrift und ergänzen Ihre Positionsbezeichnung.	<input type="checkbox"/>

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

redaktion@personal-aktuell.de



KUNDENSERVICE

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

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

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

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Einstellungsverfahren

Vorsicht, wenn Sie einen Bewerber vorab googeln

Extremistische Mitarbeiter

Nicht immer dürfen Sie wegen extremistischer
Äußerungen kündigen



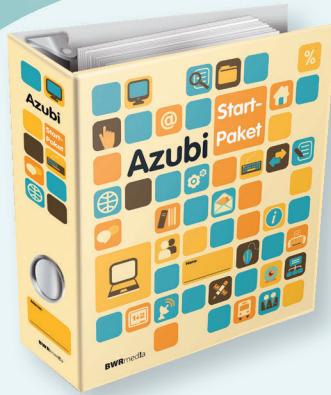
PERSONALWISSEN

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