



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer **AKTUELL**

TOP-THEMA

DATENSCHUTZ

„Welche Daten haben Sie über mich gespeichert?“ Diese Frage können auch abgelehnte Bewerber Ihnen stellen. Wenn Sie den Bewerber dann vorab gegoogelt haben, wird es für Sie als Arbeitgeber heikel. **Seiten 6–7**

ABFINDUNG ...

... statt Urlaubsabgeltung: Eine solche Klausel im Aufhebungsvertrag oder Vergleich mag Ihnen praktisch erscheinen. Tatsächlich ist sie meist unwirksam und damit riskant. **Seite 3**

GLEICHBEHANDLUNG

Abgelehnte schwerbehinderte Bewerber klagen besonders häufig auf Entschädigung wegen unzulässiger Diskriminierung. Mit dieser Checkliste haben sie keine Chance. **Seite 5**

GEWALT

Die Schlagzeilen zeigen: Die Gewaltbereitschaft unter jungen Menschen steigt. So gehen Sie mit Ihren neuen Auszubildenden um, damit es nicht zum Äußersten kommt. **Seite 10**



Schluss mit dem Doppelurlaub!

Liebe Leserin, lieber Leser,

immer wieder begegne ich Arbeitgebern, die überhaupt nicht verstehen können, dass sie einem Mitarbeiter, der in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet, den vollen Jahresurlaub gewähren oder auszahlen müssen. So berechtigt diese Überraschung ist, daran ändern können Sie kaum etwas (siehe **Seite 3**). Sie können den Mitarbeiter auch nicht darauf verweisen, dass er seinen anteiligen Urlaub doch bitte beim neuen Arbeitgeber nehmen möge.

Nur bei neuen Mitarbeitern haben Sie einen Hebel: Sie können sich die Urlaubsbescheinigung des vorherigen Arbeitgebers vorlegen lassen und den bereits genommenen oder abgegoltenen Urlaub auf den neuen Urlaubsanspruch anrechnen (siehe **Seite 9**). Denn das Gesetz sieht keinen doppelten Urlaub beim Arbeitgeberwechsel vor.

Noch besser und einfacher wäre es aber, wenn der Gesetzgeber sich zu anteiligen Urlaubsansprüchen beim alten bzw. neuen Arbeitgeber entschließen könnte. Doch darauf müssen wir wohl noch lange warten.

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

BESCHÄFTIGUNGSENDE

- 3** Aufhebungsvertrag oder Vergleich:
Vereinbaren Sie die Urlaubsabgeltung
zusätzlich zur Abfindung!

KÜNDIGUNG

- 4** Extremistisch, rassistisch, menschen-
verachtend: Nicht immer dürfen Sie wegen
solcher Äußerungen kündigen

Probezeit: Voreilige Übernahmezusage
gefährdet Kündigung

AGG

- 5** Keine Stellenausschreibung ohne
Vermittlungsauftrag für die Arbeitsagentur –
sonst droht Entschädigung

TOP-THEMA

- 6–7** Datenschutz im Einstellungsverfahren:
Vorsicht, wenn Sie einen Bewerber vorab googeln

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

- 8** Scheinselbstständig? Auch Mitarbeiter
können eine Statusanfrage in Gang setzen –
mit vielleicht unerwünschtem Ergebnis

LESERFRAGEN

- 9** Wie berechnen wir die Urlaubsabgeltung
einer Mitarbeiterin, die zum Ende der Elternzeit
gekündigt hat?

Bezieht sich eine Urlaubsbescheinigung nur
auf den gesetzlichen Mindesturlaub oder auf
den vollen Urlaubsanspruch?

AUSBILDUNGSBEGINN 2025

- 10** Ihre Möglichkeiten, wenn pubertäres Gehabe
in Aggression und Gewalt umschlägt

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_GreenOptix – shutterstock; S. 4: AdobeStock_ipuwadol; S. 6: AdobeStock_fotomek; S. 10: AdobeStock_Rainer Fuhrmann

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

Aufhebungsvertrag oder Vergleich: Vereinbaren Sie die Urlaubsabgeltung zusätzlich zur Abfindung!

In diese Falle sind schon viele Arbeitgeber getappt: Sie vereinbaren beispielsweise per Aufhebungsvertrag, dass ein Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer großzügigen Abfindung enden wird – und wundern sich, wenn der betreffende Mitarbeiter anschließend noch Urlaubsabgeltung verlangt. In vielen Fällen führt an der Zahlung dann kein Weg vorbei. Doch Sie können vorsorgen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 3.6.2025, Az. 9 AZR 104/24).



Der Fall: Keine Urlaubsansprüche mehr laut gerichtlichem Vergleich

Ein Rechtsstreit zwischen einem Betriebsleiter und seinem Arbeitgeber führte dazu, dass beide Seiten das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beenden wollten. In einem gerichtlichen Vergleich vom 31.3.2023 einigten sie sich darauf, dass das Arbeitsverhältnis am 30.4.2023 gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 10.000 € endet. Die Forderung des Mitarbeiters, zusätzlich für 7 Tage nicht genommenen Urlaub Urlaubsabgeltung zu zahlen, hatte der Arbeitgeber zuvor in Anbetracht der Höhe der Abfindung abgelehnt.

Wörtlich enthielt der Vergleichstext folgende Passagen:

- zum Urlaub: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“ und
- als Ausgleichsklausel: „Die Parteien sind sich darüber einig, dass über die hier geregelten Ansprüche hinaus weitere Ansprüche aus und in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis, gleich aus welchem Rechtsgrund, nicht mehr gegeneinander bestehen.“

Tatsächlich hatte der Mitarbeiter im Jahr 2023 noch keinen Urlaub genommen, weil er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt war. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte er deshalb erneut Urlaubsabgeltung für 7 Tage. Weil der Arbeitgeber die Zahlung mit Verweis auf den gerichtlichen Vergleich verweigerte, klagte der Mitarbeiter.

fähigkeit nicht mehr nehmen kann. Sowohl die Urlaubsklausel als auch die Ausgleichsklausel waren deshalb in Bezug auf die Urlaubsabgeltung unwirksam.

Weil zudem unstrittig war, dass der Mindesturlaubsanspruch des Mitarbeiters mit 5 Arbeitstagen pro Woche jährlich 20 Tage bzw. anteilig für 4 Monate 7 Tage betrug und der Mitarbeiter keinen Urlaub genommen hatte, muss der Arbeitgeber die geforderte Urlaubsabgeltung bezahlen.

ACHTUNG



In einem vergleichbaren Fall müssen Sie neben dem Mindesturlaub auch den nicht genommenen übergesetzlichen Urlaub abgelden – es sei denn, Sie haben beispielsweise im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart, dass der nicht genommene übergesetzliche Urlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses verfällt.

In diesen 3 Ausnahmefällen ist der Verzicht auf Urlaubsabgeltung wirksam

- | | |
|----|--|
| 1. | Der Verzicht betrifft übergesetzlichen Urlaub. |
| 2. | Der Verzicht erfolgt, nachdem das Arbeitsverhältnis bereits geendet hat. |
| 3. | Es ist unklar, wie viel Urlaubsabgeltung dem Mitarbeiter noch zusteht, und die bestehende Unsicherheit soll durch gegenseitiges Nachgeben in einem sogenannten Tatsachenvergleich ausgeräumt werden. |



Das Urteil: Verzicht im bestehenden Arbeitsverhältnis ist unwirksam

Die Klage des Mitarbeiters war erfolgreich. Denn der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub ist nach § 13 Abs. 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) unabdingbar. Das bedeutet, dass Ihre Mitarbeiter weder auf ihren Mindesturlaubsanspruch noch auf entsprechende, am Ende des Arbeitsverhältnisses entstehende Abgeltungsansprüche wirksam verzichten können, solange das Arbeitsverhältnis besteht.

Das gilt – so das BAG im aktuellen Urteil – selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch einen gerichtlichen Vergleich endet und bei Abschluss des Vergleichs bereits feststeht, dass der Mitarbeiter seinen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsun-



Meine Empfehlung!

Berechnen Sie den offenen Urlaubsanspruch Ihres Mitarbeiters genau, wenn keiner der 3 Ausnahmefälle vorliegt

Dann haben Sie eine Grundlage, um mit dem Mitarbeiter zu besprechen, ob und wann er den Resturlaub noch vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nimmt oder ob er anschließend entsprechende Urlaubsabgeltung erhält. Berücksichtigen Sie in der Abfindungsvereinbarung dann ggf., dass die Urlaubsabgeltung noch zusätzlich fällig wird. Falls Sie den Mitarbeiter bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Arbeit freistellen, sollte dies „unwiderruflich und unter Anrechnung auf offene Urlaubsansprüche“ erfolgen. Denn andernfalls gilt der Urlaub trotz Freistellung nicht als genommen.



Extremistisch, rassistisch, menschenverachtend: Nicht immer dürfen Sie wegen solcher Äußerungen kündigen

Ende Mai bestätigten gleich 2 Oberverwaltungsgerichte die Entlassung von Beamten wegen rechtsextremer, rassistischer und menschenverachtender Äußerungen in sozialen Netzwerken. Sie seien mit dem Status eines Beamten nicht vereinbar. Ganz so einfach ist es für Sie als Arbeitgeber in der Privatwirtschaft jedoch nicht, wenn Sie einem Mitarbeiter wegen ähnlicher Äußerungen kündigen wollen. Das zeigt das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8.10.2024 (Az. 3 SLa 313/24).



Der Fall: Antisemitismus auf Facebook

Ein Schlosser hatte nach dem Überfall der Hamas auf Israel im Oktober 2023 sympathisierende Posts auf seinem privaten, öffentlich zugänglichen Facebook-Account getätigt. Unter anderem fragte er, wann die nächste Demo gegen Juden in NRW sei. Der Arbeitgeber, der im Facebook-Account des Mitarbeiters genannt wurde, erfuhr hiervon durch einen anonymen Hinweis. Er sah in den Posts einen Verstoß gegen die unternehmensinternen Ethikregeln und fürchtete um sein Ansehen. Er kündigte dem Mitarbeiter deshalb fristlos, hilfsweise fristgemäß, wogegen dieser klagte.

Im Urteilsfall durfte der Arbeitgeber eine Rufschädigung befürchten, weil der Facebook-Account einen Bezug zu ihm als Arbeitgeber herstellte. Damit wäre eine Kündigung an sich möglich gewesen. Allerdings hätte der Arbeitgeber den Mitarbeiter zunächst abmahnen müssen. Sowohl die fristlose als auch die fristgemäße Kündigung war folglich unwirksam.

Unter diesen 3 Voraussetzungen dürfen Sie wegen privater Posts in sozialen Medien kündigen

VORAUSSETZUNG	✓
1. Es gibt einen Bezug zwischen dem Post und Ihnen als Arbeitgeber, weil Sie im Post oder im Account des Mitarbeiters genannt werden.	<input type="radio"/>
2. Der Post beeinträchtigt Ihre betrieblichen Belange, z. B. weil er Ihrem Ansehen schadet.	<input type="radio"/>
3. Der Mitarbeiter wurde bereits einschlägig abgemahnt oder die betriebliche Beeinträchtigung wiegt so schwer, dass eine Abmahnung entbehrlich ist.	<input type="radio"/>



Das Urteil: Kündigung unwirksam

Ihre Mitarbeiter können sich in ihrer Freizeit grundsätzlich so äußern, wie sie wollen. Unternehmensinterne Ethikrichtlinien greifen hier nicht. Das außerdienstliche Verhalten Ihrer Mitarbeiter kann eine Kündigung deshalb nur dann rechtfertigen, wenn es Ihre Belange als Arbeitgeber konkret beeinträchtigt.

Probezeit: Voreilige Übernahmezusage gefährdet Kündigung

Während der ersten 6 Beschäftigungsmonate können Sie in der Regel problemlos kündigen. Das kann sich jedoch ändern, wenn Sie dem Mitarbeiter bereits zugesagt haben, dass Sie ihn übernehmen werden (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 14.1.2025, Az. 3 SLa 317/24).



Der Fall: Überraschende Kündigung

Zu Beginn des sechsten Beschäftigungsmonats teilte der direkte Vorgesetzte, der gleichzeitig Prokurist und Personalverantwortlicher des Unternehmens war, seinem Mitarbeiter mit, er werde mit Blick auf die Probezeit natürlich übernommen. Kurz vor Ablauf der sechsmonatigen Probezeit erhielt der Mitarbeiter dennoch die Kündigung.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung. Er meinte, der Arbeitgeber habe durch seine mündliche Übernahmezusage die Probezeit verkürzt. Jedenfalls sei der Arbeitgeber an seine mündliche Zusage gebunden.



Das Urteil: Kündigung treuwidrig

Weil nicht irgendein Vorgesetzter, sondern der Personalverantwortliche und Prokurist dem Mitarbeiter die Übernahme nach der Probezeit zugesagt hatte, durfte der Mitarbeiter hierauf vertrauen. Die Kündigung war deshalb treuwidrig und nichtig.

Tipp



Sie können in einer vergleichbaren Situation dennoch kündigen, wenn sich nach der Zusage etwas ereignet, das die bis dahin positive Bewertung entkräftet. Den Vorfall sollten Sie dann zu Beweis Zwecken dokumentieren.

Keine Stellenausschreibung ohne Vermittlungsauftrag für die Arbeitsagentur – sonst droht Entschädigung

Bei jeder Neueinstellung sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob Sie die Stelle mit einem Schwerbehinderten besetzen können, und sich hierzu mit der Agentur für Arbeit in Verbindung zu setzen (§ 164 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX). Eine Verletzung dieser Pflicht ist ein Indiz für eine unzulässige Diskriminierung Schwerbehinderter. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 27.3.2025 (Az. 8 AZR 123/24) nun geklärt, was genau mit „in Verbindung setzen“ gemeint ist.



Der Fall: Arbeitgeber speist Stellenausschreibung in Jobbörse der Arbeitsagentur ein

Ein Arbeitgeber hatte die Stelle eines „Scrum Master / Agile Coach“ ausgeschrieben und die Stellenausschreibung in diverse Stellenportale eingespeist, darunter auch die Jobbörse der Agentur für Arbeit. Auf diese Stelle bewarb sich ein schwerbehinderter Bewerber. Er erhielt jedoch eine Absage, weil der Arbeitgeber sich 2 Stunden vor Eingang seiner Bewerbung für einen anderen Kandidaten entschieden hatte. Dies ließ sich durch das Versanddatum einer E-Mail nachweisen, in der der zuständige Abteilungsleiter die Einstellung des Mitbewerbers genehmigt hatte. Zur Vertragsunterzeichnung und Löschung der Stellenausschreibung in den diversen Portalen kam es allerdings erst eine Woche später.

Der abgelehnte Bewerber meinte nun, er sei wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden. Darauf deutete hin, dass der Arbeitgeber der Arbeitsagentur keinen Vermittlungsauftrag erteilt habe. Die Stelle sei bei Eingang seiner Bewerbung auch noch nicht besetzt gewesen, weil es zu diesem Zeitpunkt noch keinen unterzeichneten Arbeitsvertrag gab. Er verlangte deshalb 1,5 Bruttomonatsgehälter der ausgeschriebenen Stelle als Entschädigung.

Das Urteil: Fehlender Vermittlungsauftrag ist Indiz für Diskriminierung, ...

Grundsätzlich erfüllen Sie als Arbeitgeber Ihre Pflicht nach § 164 Abs. 1 SGB IX nur, wenn Sie der Arbeitsagentur einen ausdrücklichen Vermittlungsauftrag für eine ausgeschriebene Stelle erteilen. Denn nur so wird die Arbeitsagentur in die Lage versetzt, Ihnen geeignete schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerber vorzuschlagen. Dies gilt – anders als der Arbeitgeber im Urteilsfall meinte – nicht nur für öffentliche, sondern auch für private Arbeitgeber.

Dass der Arbeitgeber die fragliche Stellenausschreibung hier lediglich in der Jobbörse der Arbeitsagentur veröffentlicht und keinen ausdrücklichen Vermittlungsauftrag erteilt hatte, wertete das BAG daher als Indiz für eine Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber. Der Arbeitgeber musste nun also beweisen, dass die Schwerbehinderung bei der Absage an den klagenden Bewerber keine Rolle gespielt hatte. Ohne einen solchen Beweis wäre die Entschädigungsklage erfolgreich gewesen.

... aber die Bewerbung kam zu spät

Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber nachgewiesen, dass das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen war, als die Bewerbung des schwerbehinderten Kandidaten einging. Die Schwerbehinderung konnte die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers daher nicht mit beeinflussen. Die vermutete Benachteiligung war damit widerlegt und der Arbeitgeber muss keine Entschädigung bezahlen.

Achtung



Ein Auswahlverfahren endet spätestens mit Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem erfolgreichen Bewerber. Einen eventuell früheren Abschluss sollten Sie dokumentieren, wie der obige Fall zeigt. Allerdings kann eine unzulässige Benachteiligung auch dann vorliegen, wenn Sie die fragliche Stelle letztlich nicht besetzen. Denn die Benachteiligung besteht in der Absage an den klagenden Bewerber, nicht in der Einstellung eines Konkurrenten.

Checkliste: So haben Diskriminierungsklagen schwerbehinderter Bewerber keine Chance

MASSNAHME	✓
Sie erteilen der Arbeitsagentur mit jeder Stellenausschreibung einen Vermittlungsauftrag.	<input type="radio"/>
Sie unterrichten Ihren Betriebs- oder Personalrat sowie Ihre Schwerbehindertenvertretung, sobald Ihnen die Bewerbung eines Schwerbehinderten vorliegt.	<input type="radio"/>
Falls Sie die Pflichtquote Schwerbehinderter nicht erfüllen, erörtern Sie mit diesen Gremien auch geplante Absagen und begründen diese ggf.	<input type="radio"/>
Als öffentlicher Arbeitgeber: Sie laden jeden schwerbehinderten Bewerber zum Vorstellungsgespräch ein, der für die Stelle nicht offensichtlich ungeeignet ist.	<input type="radio"/>
Sie legen für die Stelle relevante Auswahlkriterien fest, um im Streitfall zu beweisen, dass die Behinderung Ihre Entscheidung nicht beeinflusst hat.	<input type="radio"/>
Verzichten Sie auf Kommentare zur Behinderung in den Bewerbungs- und Einstellungsunterlagen.	<input type="radio"/>
Formulieren Sie Absagen ohne Bezug zur Behinderung.	<input type="radio"/>



Datenschutz im Einstellungsverfahren: Vorsicht, wenn Sie einen Bewerber vorab googeln

Bevor Sie einen neuen Mitarbeiter einstellen, wollen Sie als Arbeitgeber naturgemäß möglichst viel über ihn wissen. Ein Background-Check interessanter Kandidaten im Internet kann Ihnen hierzu wichtige Informationen liefern. Aber ist eine solche Recherche datenschutzrechtlich zulässig? Und inwieweit müssen Sie die jeweiligen Bewerber über ihre Recherche informieren? Diese Fragen beantwortet das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5.6.2025 (Az. 8 AZR 117/24).



Mit ein wenig Detektivarbeit erfahren Sie mehr über Ihre Bewerber. Datenschutzrechtlich ist dabei jedoch einiges zu beachten.



Der Fall: Arbeitgeber googelt Bewerber vor dem Vorstellungsgespräch

Ein Fachanwalt für Arbeitsrecht hatte sich auf eine befristete Stelle in der Rechtsabteilung einer Hochschule beworben. Einem Mitglied der Auswahlkommission fiel kurz vor dem Vorstellungsgespräch auf, dass ihm der Name des Bewerbers bekannt vorkam, weshalb er diesen googelte. Dabei stieß er auf einen Wikipedia-Eintrag, wonach eine noch nicht rechtskräftige Verurteilung wegen (versuchten) Betrugs vorlag. Der Bewerber hatte sich offenbar wiederholt zum Schein beworben und anschließend Entschädigungsklagen wegen unzulässiger Diskriminierung erhoben.

Im Vorstellungsgespräch kamen zwar der Wikipedia-Eintrag und der Promistatus des Bewerbers zur Sprache, aber nicht die Google-Recherche und das Strafverfahren. Letztlich erhielt eine andere Bewerberin die Stelle, die der Arbeitgeber fachlich und persönlich für besser geeignet hielt.

Nachdem der Bewerber die Absage erhalten hatte, verlangte er vom Arbeitgeber Auskunft über die von ihm erhobenen Daten nach Art. 12 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). So erfuhr er von der Google-Recherche und dass auch das Strafverfahren bei der Auswahlentscheidung eine Rolle gespielt hatte.

Der Bewerber meinte nun, die Google-Recherche sei unzulässig gewesen und der Arbeitgeber hätte ihn hierüber von sich aus informieren müssen. Ihm stehe deshalb eine Entschädigung nach Art. 82 DSGVO zu.

§ Das Urteil: 1.000 € Entschädigung wegen unterbliebener Information

Das Gericht hielt die Internetrecherche für erforderlich, um die Eignung des Bewerbers für die Stelle zu prüfen. Auch die Absage sei in Ordnung. Denn auf der ausgeschriebenen Stelle hätte der Bewerber sich um die Rechtsangelegenheit der Hochschule und insbesondere die AGG-Beschwerdestelle kümmern müssen. Hierfür war er in Anbetracht der Verurteilung ungeeignet.

Allerdings hätte der Arbeitgeber den Bewerber über die Recherche und die dabei erlangten Informationen von sich aus informieren müssen, auch wenn diese öffentlich zugänglich waren. Die Thematisierung des Wikipedia-Eintrags im Vorstellungsgespräch genügte hierzu nicht. Wegen der unterbliebenen Information muss der Arbeitgeber nun 1.000 € Entschädigung an den abgelehnten Bewerber zahlen.

Die 3 wichtigsten Lehren aus dem Urteil

1. Erforderliche Internetrecherchen sind erlaubt

Sie dürfen die Recherche für erforderlich halten, wenn es einen konkreten Anlass hierfür gibt, z. B. fragwürdige frühere Arbeitgeber, Unstimmigkeiten im Lebenslauf oder – wie im Urteilsfall – Zweifel an der Seriosität des Bewerbers, weil sein Name bekannt ist.

ACHTUNG



Ob auch anlasslose Internetrecherchen erlaubt sind, wurde von den Gerichten bisher nicht entschieden. Hier ist daher bis auf Weiteres Zurückhaltung geboten. Falls Sie nicht im Internet recherchieren wollen, sondern bei ehemaligen Arbeitgebern Ihres Bewerbers Auskünfte einholen wollen, brauchen Sie hierzu seine Zustimmung. Ebenso brauchen Sie die Zustimmung des Betroffenen, wenn potenzielle neue Arbeitgeber von Ihnen Auskünfte über einen früheren Mitarbeiter erbitten.

2. Erheben Sie nur beruflich relevante Informationen

Als Ergebnis Ihrer Recherche dürfen Sie nur solche Informationen speichern und in Ihrer Auswahlentscheidung berücksichtigen, die für die berufliche Eignung relevant sind. Private

Informationen, z. B. zum Familienstand oder zu privaten Einstellungen und Aktivitäten, lassen Sie außen vor. Das gilt insbesondere für Informationen, die ein Diskriminierungsmerkmal nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) betreffen, z. B. Alter, Geschlecht, Behinderung oder Rasse. Denn solche Informationen können auf eine unzulässige Benachteiligung schließen lassen und dazu führen, dass Sie eine Entschädigung zahlen müssen.

3. Informieren Sie betroffene Bewerber unverzüglich über Ihre Recherche

Nach Art. 13 und 14 DSGVO sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, Bewerber zum Zeitpunkt der Erhebung über die von Ihnen verarbeiteten personenbezogenen Daten zu informieren. Falls Sie die Daten nicht vom Bewerber selbst erhalten haben, sondern beispielsweise durch eine Internetrecherche, sollten Sie ihn daher unverzüglich und unabhängig vom weiteren Verlauf des Einstellungsverfahrens informieren.

Die Unterrichtung kann beispielsweise per E-Mail erfolgen und sollte mindestens die folgenden Punkte enthalten:

- die Kategorien der recherchierten Daten, im Urteilsfall etwa „Wikipedia-Eintrag zu Strafverfahren“,
- den Zweck der Datenverarbeitung, im Urteilsfall etwa „zur Eignungsprüfung“,
- den Hinweis, dass er alle weiteren Informationen zur Datenverarbeitung bereits mit der Eingangsbestätigung seiner Bewerbung erhalten hat (siehe rechts).

ACHTUNG

Eine Recherche, über die Sie den Bewerber nicht informieren, bedeutet für diesen einen Kontrollverlust über seine Daten. Die fehlende Information kann daher dazu führen, dass Sie dem Bewerber eine Entschädigung zahlen müssen. Ein Betrag von 1.000 € wie im Urteilsfall ist dabei realistisch. Falls außerdem eine Diskriminierung nach dem AGG vorliegt, kann hierfür eine zusätzliche Entschädigung festgesetzt werden.

Auch ohne Internetrecherche haben Sie eine Auskunftspflicht

Als Arbeitgeber sind Sie auch ohne zusätzliche Recherche verpflichtet, Ihre Bewerber über die Datenverarbeitung in Ihrem Unternehmen zu informieren. Nutzen Sie hierzu das Muster-schreiben rechts, das Sie am besten automatisiert mit den Eingangsbestätigungen für Bewerbungen verschicken.

Meine Empfehlung!

Löschen Sie die Daten abgelehnter Bewerber in der Regel nach 6 Monaten – es sei denn, der Bewerber hat Klage erhoben oder einer längeren Speicherung zugestimmt.

Muster: Datenschutzinformation für Bewerber



Sehr geehrte/r ...,

vielen Dank für Ihre Bewerbung und Ihr Interesse an einer Mitarbeit in unserem Unternehmen. Die Prüfung der eingegangenen Unterlagen wird einige Zeit in Anspruch nehmen. Wir werden uns auf jeden Fall wieder mit Ihnen in Verbindung setzen und bitten bis dahin um etwas Geduld.

Gleichzeitig informieren wir Sie gemäß Artikel 13 und 21 DSGVO über die Erhebung Ihrer Daten:

Die Firma ... in ... (Tel.: ..., E-Mail: ...) verarbeitet Ihre Daten, soweit dies für die Einstellungsentscheidung und die Begründung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Rechtsgrundlage ist Art. 6 Abs. 1 lit. b und f DSGVO. Ein berechtigtes Interesse ist auch durch die Beweispflicht in einem Verfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegeben. Wir verarbeiten in der Regel nur solche Daten, die Sie uns im Zusammenhang mit Ihrer Bewerbung übermitteln. Sollten wir ausnahmsweise weitere Daten verarbeiten, werden wir Sie hierüber separat informieren.

Innerhalb unseres Unternehmens geben wir Ihre Daten ausschließlich an die Bereiche und Personen weiter, die diese Daten zur Durchführung des Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens, zur Erfüllung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten oder zur Umsetzung unseres berechtigten Interesses benötigen.

Eine Weitergabe an Empfänger außerhalb unseres Unternehmens erfolgt nur im Rahmen gesetzlicher Vorschriften, zur Wahrung unserer berechtigten Interessen (z. B. in einem AGG-Verfahren) oder mit Ihrer Einwilligung.

Die Daten werden gelöscht, sobald sie für den Zweck ihrer Verarbeitung nicht mehr erforderlich sind. Sollte es nicht zu einer Einstellung kommen, löschen wir Ihre Daten spätestens 6 Monate, nachdem wir Ihnen die Absage übermittelt haben – es sei denn, eine längere Speicherung ist rechtlich erforderlich oder zulässig (z. B. für die Dauer eines Rechtsstreits) oder Sie haben der längeren Speicherung (z. B. in unserem Talentpool) zugestimmt.

Sie haben das Recht auf Auskunft über die gespeicherten Daten sowie auf deren Berichtigung bzw. Löschung bei unzulässiger Speicherung. Unseren Datenschutzbeauftragten ... erreichen Sie unter: ... Außerdem haben Sie das Recht, Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde einzulegen.

Mit freundlichen Grüßen

Vorsicht! Auch Mitarbeiter können eine Statusanfrage in Gang setzen – mit vielleicht unerwünschtem Ergebnis

Die erste wichtige Frage, die Sie für jeden neuen Mitarbeiter zu klären haben, lautet: Handelt es sich um einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer oder einen selbstständigen Auftragnehmer? Dabei können Sie sich kaum auf die Vereinbarung zwischen Ihnen und dem betreffenden Mitarbeiter stützen. Ein gerade veröffentlichtes Urteil zeigt: Es kommt in erster Linie darauf an, wie die Zusammenarbeit tatsächlich praktiziert wird. Entspricht diese nicht der Vereinbarung und stellt der Beschäftigte eine Statusanfrage, könnten hohe Nachzahlungen auf Sie zukommen (Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg, 21.3.2025, Az. L 1 BA 15/22).

Ein Unternehmen beauftragte einen Mann, der sich als Berater selbstständig machen wollte, für die Leitung einiger Projekte. Grundlage jeder Zusammenarbeit waren jeweils Honorarverträge zwischen 2009 und 2011.

Mitarbeiter wollte Statusfeststellung

Im Juli 2013 beantragte der Berater die Feststellung seines sozialversicherungsrechtlichen Status nach § 7a Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch IV während der Projektleitungen. Er strebte die Feststellung an, dass er ein fest angestellter Mitarbeiter des Unternehmens gewesen sei – und war damit erfolgreich. Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) stellte fest, dass die Tätigkeit des Mitarbeiters in den Bereichen Lagerhaltung, Rechnungswesen und EDV für das Unternehmen im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden war. Es habe während der gesamten Zeit Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bestanden.

Klage der Arbeitgeberin blieb erfolglos

Das Unternehmen war mit diesem Ergebnis nicht einverstanden und klagte. Es war nach eigenen Angaben davon ausgegangen, einen freien Mitarbeiter zu beschäftigen. Das Sozialgericht in erster Instanz und das LSG bestätigten jedoch die Statusfeststellung. Nach Ansicht der Gerichte schuldete der Mann dem Unternehmen in erster Linie keine Werke mit entsprechender Haftung, sondern projektbezogene Dienste. Zudem wurde er eher wie ein Mitarbeiter vergütet und sei – zum Teil auch remote – in das Unternehmen eingegliedert gewesen. Die Anhaltspunkte, die für eine Selbstständigkeit sprechen, seien dagegen insgesamt von untergeordneter Bedeutung.

Meine Empfehlung!

Klären Sie den Status unbedingt

Mitarbeiter mit unklarem Status – das kommt vor allem in Bereichen vor, in denen Beschäftigte nur stundenweise oder projektbezogen arbeiten. Auch wenn Beschäftigte im Homeoffice arbeiten und Tätigkeiten ausüben, die viel Eigenverantwortung erfordern, verschwimmen die Grenzen zwischen Selbstständigkeit und versicherungspflichtiger Beschäftigung. Dennoch müssen Sie auch in diesen Fällen eine betriebsprüfungssichere Entscheidung treffen, um hohe Nachzahlungen zu vermeiden. Laden Sie die Verantwort-

ung im Zweifel am besten vollständig ab und stellen Sie so früh wie möglich eine Statusanfrage bei der DRV. Denken Sie daran: Die Mitarbeiter können jederzeit selbst ein Statusfeststellungsverfahren anstreben. Dessen Ergebnis kann auch zuungunsten Ihrer Vereinbarung ausfallen. Als Folge drohen Nachzahlungen.

So nutzen Sie die Statusprüfung

In unklaren Fällen steht Ihnen das Statusfeststellungsverfahren der DRV zur Verfügung, das Ihnen eine rechtssichere Entscheidung liefert. Auf die daraufhin getroffene Beurteilung können Sie sich berufen. Auch die Krankenkassen und die Knappschaft-Bahn-See als Einzugsstellen, die Bundesagentur für Arbeit und die Pflegekasse sind daran gebunden. Das Verfahren ist für Ihr Unternehmen kostenlos.

Details und Formulare finden Sie auf den Seiten der Deutschen Rentenversicherung Bund unter https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/Formularpakete/01_versicherte/01_vor_der_rente/_DRV_Paket_Versicherung_Statusfeststellung.html oder kurz <https://shorturl.at/iYQRV>

Handeln Sie frühzeitig!

Trifft die DRV die Entscheidung „Versicherungspflicht“, gilt diese grundsätzlich ab dem ersten Tag der Beschäftigung des betreffenden Mitarbeiters.

Beispiel: Nachdem eine Grafikdesignerin bereits seit 2023 für Sie arbeitet, kommen Ihnen Mitte des Jahres 2025 plötzlich Zweifel an ihrem Status als freie Mitarbeiterin. Sie beauftragen ein Statusfeststellungsverfahren, dessen Ergebnis lautet: „versicherungspflichtige Arbeitnehmerin“. Die Versicherungspflicht gilt vom Beginn der Beschäftigung an. Die entsprechenden Beiträge müssen Sie nachzahlen.

Haben Sie zu lange mit dem Antrag auf das Verfahren gewartet, müssen Sie also unter Umständen für Monate oder sogar Jahre nachzahlen. Leiten Sie oder der Mitarbeiter das Verfahren aber innerhalb des ersten Monats der Beschäftigung ein, besteht die Versicherungspflicht erst ab dem Tag der Entscheidung. Voraussetzung dafür ist, dass der Mitarbeiter dieser zustimmt und bis zur Bekanntgabe der Entscheidung ausreichend (privat) versichert ist.

– bs

„Wie berechnen wir die Urlaubsabgeltung einer Mitarbeiterin, die zum Ende der Elternzeit gekündigt hat?“

FRAGE



Eine Mitarbeiterin hat zum Ende ihrer Elternzeit gekündigt, sodass ihr Arbeitsverhältnis Mitte August enden wird. Vor Beginn der Elternzeit hatte sie noch Anspruch auf 10 Tage Urlaub, die sie nun nicht mehr nehmen kann und für die wir grundsätzlich Urlaubsabgeltung zahlen müssen. Allerdings hat sie während der letzten 13 Wochen vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Elternzeit kein Arbeitsentgelt erzielt. Reduziert sich die Urlaubsabgeltung dadurch auf null oder wie berechnen wir die Urlaubsabgeltung richtig?

ANTWORT



Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist maßgeblich

Es ist zwar richtig, dass sich die Urlaubsabgeltung nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt in den letzten 13 Wochen vor Ende des Arbeitsverhältnisses berechnet. Dabei bleiben jedoch Verdienstkürzungen unberücksichtigt, die im Berechnungszeit-

raum infolge unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten. Da ein verschuldetes Arbeitsversäumnis nur vorliegt, wenn ein Mitarbeiter rechtswidrig die Arbeit versäumt, reduziert die Elternzeit die Urlaubsabgeltung nicht auf null. Bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung ist vielmehr das gewöhnliche Arbeitsentgelt für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) erst im letzten Jahr entschieden (16.4.2024, Az. 9 AZR 165/23).



Meine Empfehlung!

Denken Sie daran, Ihrer Mitarbeiterin die Kürzung des Urlaubsanspruchs für die Dauer der Elternzeit zu erklären

Als Arbeitgeber dürfen Sie zwar den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat, in dem Ihre Mitarbeiterin wegen Elternzeit nicht gearbeitet hat, um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)). Diese Kürzung erfolgt aber nicht automatisch. Sie müssen der Mitarbeiterin die Kürzung vielmehr erklären, bevor das Arbeitsverhältnis endet. Holen Sie diese Erklärung ggf. jetzt zügig nach.

„Bezieht sich eine Urlaubsbescheinigung nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub oder auf den vollen Urlaubsanspruch?“

FRAGE



Unsere Mitarbeiter bekommen 30 Tage Urlaub pro Jahr bei einer 5-Tage-Woche. Dabei verfällt der übergesetzliche Urlaub von 10 Tagen laut Arbeitsvertrag, wenn er am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht genommen ist. Was schreiben wir nun in die Urlaubsbescheinigung eines langjährigen Mitarbeiters, der zu Ende August gekündigt und von seinem 2025er Urlaub nur 14 Tage genommen hat? Da ihm beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte der volle Jahresurlaub zusteht, werden wir ihm 6 Urlaubstage – also die Differenz zum gesetzlichen Mindesturlaub – abgelten. Beziffern wir seinen Urlaubsanspruch auf 20 oder 30 Tage?

beiters kann daraus den anteiligen Urlaubsanspruch Ihres Mitarbeiters für 8 Monate ermitteln: $(30 \div 12) \times 8 = 20$ Tage. Die 20 Tage haben Sie gewährt oder abgegolten, sodass der neue Arbeitgeber nur noch anteiligen Urlaub für 4 Monate gewähren muss.

Hätte der Mitarbeiter dagegen bereits 25 Tage Urlaub genommen, bräuchten Sie keine Urlaubsabgeltung mehr zu bezahlen und hätten dem Mitarbeiter faktisch 5 Tage „zu viel“ Urlaub gewährt. Diese 5 Tage dürfte der neue Arbeitgeber auf den neuen anteiligen Urlaubsanspruch anrechnen, auch wenn diese 5 Tage übergesetzlicher Urlaub sind (Bundesarbeitsgericht, 5.12.2023, Az. 9 AZR 230/22). Denn doppelte Urlaubsansprüche sind nach § 6 Bundesurlaubsgesetz ausgeschlossen.

ANTWORT



Da Ihr Mitarbeiter 30 Urlaubstage hätte nehmen können, bescheinigen Sie ihm für das Urlaubsjahr 2025 den vollen Urlaubsanspruch von 30 Tagen und dass Sie ihm hiervon 14 Tage gewährt und 6 Tage abgegolten haben. Der neue Arbeitgeber Ihres Mitar-

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Ausbildungsbeginn 2025: Ihre Möglichkeiten, wenn pubertäres Gehabe in Aggression und Gewalt umschlägt

Immer häufiger fallen in den letzten Jahren Jugendliche und junge Erwachsene (überwiegend männlich) durch Gewalttaten auf. Als mögliche Gründe nennt das Bundeskriminalamt anhaltende psychologische Belastungen, z. B. durch die Folgen der Corona-Pandemie, aber auch eigene Gewalterfahrungen der jungen Menschen. Die aktuellen Krisen wie Nahostkrieg, Ukrainekrieg, die neue Rolle der USA und die allgemein aufgeheizte Diskussion über diese Themen werden ihr Übriges beitragen. Wenn nun im August/September die neuen Auszubildenden anfangen, stellt sich für Sie als Arbeitgeber die Frage: Was tun, wenn einer davon aggressiv oder gewalttätig wird?



Wenn ein Auszubildender aufbrausend und aggressiv wird, kann das an seinem jugendlichen Alter liegen – dennoch sollten Sie handeln.

Handeln Sie zügig, damit Sie vor Ende der Probezeit Klarheit haben

Sowohl verbale als auch körperliche Attacken können sich hochschaukeln und das Klima unter den Kollegen nachhaltig vergiften. Außerdem können Sie einem Auszubildenden nur während der Probezeit leicht kündigen. Es ist deshalb kontraproduktiv, erst einmal abzuwarten, wenn ein Azubi aggressiv wird. Das gilt insbesondere, wenn der Azubi in seinem bisherigen Umfeld erlebt hat, dass Konflikte mit Gewalt gelöst wurden. Dann müssen Sie dauerhaft mit einer erhöhten Gewaltbereitschaft rechnen. Machen Sie daher schon beim ersten Vorfall deutlich, dass Sie weder körperliche noch verbale Aggressionen akzeptieren.

Trotz Provokation: Bleiben Sie kontrolliert und gelassen

Oft versuchen Jugendliche, durch ihr aggressives Verhalten Macht und Kontrolle zu gewinnen. Wenn Sie sich davon provozieren lassen und in den Machtkampf einsteigen, hat der Auszubildende praktisch schon gewonnen. Die eine Aggression erzeugt dann die nächste. So lösen Sie den Konflikt nicht, sondern er eskaliert. Bleiben Sie deshalb möglichst ruhig und gelassen und bitten Sie den Auszubildenden zu einem Gespräch unter vier Augen.

Hören Sie sich die Hintergründe an, aber akzeptieren Sie keine Rechtfertigung

Im Vier-Augen-Gespräch schildern Sie dem Azubi zunächst Ihre Beobachtungen und fragen ihn nach den Ursachen für sein Verhalten. Vielleicht ist er dann offen und gesprächsbereit. Dann können Sie gemeinsam erörtern, wie einerseits sein Problem zu lösen ist und wie er andererseits in vergleichbaren Situationen angemessen reagiert.

Falls er jedoch mauert, mit neuen Unverschämtheiten kommt oder versucht, sein Verhalten als angemessen zu rechtfertigen, lassen Sie sich nicht darauf ein. Machen Sie deutlich, dass es für Sie als Arbeitgeber keine Situation gibt, in der verbale oder körperliche Gewalt akzeptabel ist, und dass der Auszubildende mit einem solchen Verhalten seine Ausbildung riskiert. Bitten Sie den Auszubildenden dann um Vorschläge, wie er künftig konstruktiv mit für ihn problematischen Situationen umgehen will.

Falls weitere Gespräche nötig sind, beziehen Sie ggf. den Betriebsrat bzw. die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit ein.

Meine Empfehlung!

Ziehen Sie ggf. die Notbremse

Nutzen Sie die Probezeit, um einem uneinsichtigen Azubi zu kündigen. Je weiter die Ausbildung fortgeschritten ist, desto schwerer wird es für Sie, eine Kündigung vor Gericht durchzusetzen.

5 Tipps, mit denen Sie Gewalt in der Ausbildung vermeiden

- 1. Sorgfalt bei der Azubi-Auswahl:** Prüfen Sie, ob die „Bemerkungen“ in Schulzeugnissen auf ungehobelter oder gar gewalttätiges Verhalten hinweisen. Falls ja, ist Vorsicht geboten.
- 2. Sorgfalt bei der Wahl der Ausbilder:** Betrauen Sie keinen Mitarbeiter mit der Ausbildung, der sich selbst nicht immer im Griff hat. Der Ausbilder ist Vorbild. Gewaltfreies Handeln und Kommunizieren sind für ihn ein Muss.
- 3. Klare Regeln:** Junge Menschen müssen wissen, wann sie eine Grenze überschreiten. Kommunizieren Sie von Anfang an, dass jede Art von Aggression, auch Drohungen, Belästigungen und Rempelen, absolut tabu sind. Machen Sie deutlich, an wen von Gewaltvorfällen Betroffene sich wenden können und sollen.
- 4. Konsequentes Handeln:** Reagieren Sie bei Gewaltvorfällen umgehend. Häufig ist eine Abmahnung oder Kündigung angemessen und zudem notwendig, damit andere Auszubildende nicht folgern, dass sie mit Gewalt doch durchkommen können.
- 5. Training:** Schulen Sie Ihre Ausbilder in Gewaltprävention. Nutzen Sie dazu beispielsweise die Materialien der Verwaltungsbefugnissgenossenschaft, die Sie unter t1p.de/36dq3 finden.

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:

Befristeter Arbeitsvertrag

Pflicht zur Weiterbeschäftigung, weil der Mitarbeiter besonderen Kündigungsschutz genießt?

Rentner als Arbeitnehmer

So nutzen Sie das Potenzial, ohne sich auf Dauer zu verpflichten



Ihr Testimonial zu „Personal aktuell“

Bewerten Sie jetzt
„Personal aktuell“
und erhalten einen
10€-Amazon-Gutschein
als Dankeschön

Wir möchten von Ihnen wissen,
welche positiven Veränderungen Sie in Ihrer Arbeitswelt
durch den Informationsdienst „Personal aktuell“
wahrgenommen haben.

Warum sollten Sie Ihre Meinung öffentlich abgeben?

Weil wir mit Ihnen gemeinsam Ihren Berufsalltag nachhaltig verbessern
wollen und Sie mit Ihrer Meinung andere Personalverantwortliche in ihrer
Entscheidungsfindung für unseren Informationsdienst bestärken können!

Sie wissen nicht, wie Sie Ihr Testimonial formulieren sollen?

Dann finden Sie im Folgenden ein paar Anhaltspunkte:

- Wie gefällt Ihnen „Personal aktuell“?
- Wie nutzen Sie „Personal aktuell“ in Ihrem Arbeitsalltag?
- In welchen Situationen hat Ihnen „Personal aktuell“ bereits geholfen?

Herzlichen Dank vorab für Ihre Unterstützung.
Wir freuen uns auf Ihr Testimonial!

Ihr Personalwissen-Team

Als Belohnung ein Geschenk!

Als kleines Dankeschön für Ihre Unterstützung belohnen wir Sie
mit einem exklusiven Geschenk: Nach dem Absenden Ihres Testi-
monials senden wir Ihnen innerhalb von 14 Tagen einen Amazon-
Gutschein im Wert von 10 € zu!

So könnte Ihr Testimonial aussehen ...

„Bei den permanenten Änderungen im Arbeitsrecht kann
es leicht passieren, dass etwas Wesentliches an einem
vorbeigeht. Denn oft ändern sich ja nur Kleinigkeiten.
Deshalb nutzen wir ‚Personal aktuell‘ zur Prophylaxe.“

- Herbert B. aus Erkrath, IRW GmbH

Hier Testimonial abgeben:
[https://testimonial.vnr.de
/personal-aktuell](https://testimonial.vnr.de/personal-aktuell)

